



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad católica del Ecuador

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Técnico Sultana de El Oro”, parroquia Zaruma, cantón Zaruma, provincia de El Oro, durante el año 2012-2013.

Tesis de Grado

Autora: Reyes, Ángela

Directora: Carrión Herrera, Hيرmita Angélica, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: ZARUMA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Carrión Herrera, Hirmita Angélica, Mgs

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Técnico Sultana de El oro”, parroquia Zaruma, cantón Zaruma, provincia de El Oro, durante el año 2012-2013**”, presentada por Ángela Reyes, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Zaruma, abril de 2013.

.....

Carrión Herrera, Hirmita Angélica, Mgs.

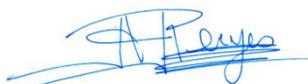
DIRECTORA DE TESIS.

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ángela Reyes, declaro ser autora del presente trabajo 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”

Zaruma, abril 2013



.....
Reyes, Ángela
Cédula: 0701239881

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, por la formación recibida y la consecución de una añorada meta, a la comunidad educativa del Colegio Técnico Sultana de El Oro, por su colaboración durante el proceso de investigación, a la compañera Vicerrectora Nelly Arcos, quien fue el pilar fundamental para que el proceso de investigación llegue a feliz realización.

Al personal de la Universidad Técnica Particular de Loja que con honestidad, eficiencia y amor me orientaron durante el proceso de interaprendizaje, especialmente a la Magister Hirmita Angélica Carrión Herrera y su esposo Doctor Ramiro Jaramillo, por orientarnos en el desarrollo de la investigación.

A la Dra. Ruth Boas de Zambrano y Lic. Emilio Federico Bustos R. compañeros maestros, por su invaluable ayuda, durante la fase de elaboración del trabajo de investigación.

A los compañeros del Colegio Técnico Sultana de El Oro, a mis amistades que con cariño y afecto me brindaron su apoyo incondicional, de manera especial a María del Carmen Valarezo Toro y Cecilia Espinosa.

A la compañera de maestría, Lic. María Isabel Jaramillo, por el apoyo incondicional, el compartir conocimientos, anhelos, preocupaciones y el deseo de alcanzar pronto la meta señalada en el derrotero de la luz del saber.

Reyes, Ángela

DEDICATORIA

A la luz infinita del insondable Universo, por la sapiencia, valentía, coraje y disciplina infundida a mi ser, luz que me orientó al logro de mi meta final.

A la comunidad educativa del colegio Técnico Sultana de El Oro, que me apoyaron durante el proceso de investigación.

A la familia Valarezo Toro, especialmente a don Alfredo, su esposa Rosita y sus Hijos e hijas, por el apoyo que he recibido de ellos en todo momento.

Reyes, Ángela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	5
CAPITULO 1	
EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
1.1. Conceptualización de la calidad educativa	6
1.2. Problemática de la calidad educativa	8
1.3. La situación de la calidad educativa en el Ecuador	10
1.4. ¿Qué son los estándares de calidad?	11
1.5. Importancia de los estándares de calidad	13
CAPITULO 2	
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	14
2.1. Valores esenciales en la calidad educativa	15
2.2. Importancia de la evaluación institucional	16
2.3. Ventajas de la evaluación educativa	18

2.4.	Tipos de evaluación	18
2.5.	La calidad como un proceso de mejora continua de las instituciones	24

CAPÍTULO 3

	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	26
3.1.	¿Qué evaluar en el desempeño docente?	28
3.2.	Importancia de la evaluación del desempeño docente	29
3.3.	Auditoria al desempeño docente	30
3.4.	Evaluación de la relación pedagógica docente- estudiante	31
3.5.	Instrumentos de evaluación del desempeño docente	34
3.5.	Características de un docente de calidad	36

CAPÍTULO 4

	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	39
4.1.	Perfil profesional de los directivos	39
4.2.	Competencias de los directivos	42
4.3.	Estándares de calidad del desempeño directivo	43
4.	METODOLOGÍA	47
4.1.	Participantes	47
4.2.	Muestra de investigación	48
4.3.	Obtención de la muestra	48
4.4.	Técnicas de investigación	51
4.5.	Recursos	53
4.6.	Diseño y procedimiento	52
4.7.	Comprobación de los supuestos	54
5.	RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	55
5.1.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	108
5.2.	Análisis, interpretación y discusión de resultados del desempeño	110

profesional docente	
5.3. Análisis, interpretación y discusión de los resultados del desempeño profesional directivo	112
5.4. Verificación de hipótesis	115
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	122
8. BIBLIOGRAFÍA	143
9. ANEXOS	145
Solicitud al Colegio Técnico Sultana de El Oro para realizar el trabajo de investigación	145
Aceptación del colegio para realizar la investigación	146
Certificación del colegio de haber realizado el trabajo de investigación	147
Instrumentos para la autoevaluación de los docentes	148
Instrumento para la coevaluación de los docentes	151
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector	152
Instrumento de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes	154
Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y /o representantes.	156
Instrumento para la observación de clase	157
Instrumento para la autoevaluación del Rector	159
Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo	162
Instrumento para la Evaluación del Rector por parte el Consejo Estudiantil	165
Instrumento de evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	167
Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor	169
Imágenes del colegio, personal docente y estudiantes	172

ÍNDICE DE TABLAS

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Tabla 1	Sociabilidad pedagógica	56
Tabla 2	Habilidades pedagógicas	57
Tabla 3	Desarrollo emocional	58
Tabla 4	Atención a estudiantes con capacidades especiales	59
Tabla 5	Aplicación de normas y reglamentos	59
Tabla 6	Relaciones con la comunidad	60
Tabla 7	Clima de trabajo	61
Tabla 8	Resumen autoevaluación de los docentes	62

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 9	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	64
Tabla 10	Cumplimiento de normas y reglamentos	64
Tabla 11	Disposición al cambio en la educación	65
Tabla 12	Desarrollo emocional	65
Tabla 13	Resumen coevaluación de los docentes	66

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

Tabla 14	Sociabilidad pedagógica	67
Tabla 15	Atención a estudiantes con necesidades individuales	67
Tabla 16	Habilidades pedagógicas y didácticas	68
Tabla 17	Aplicación de normas y reglamentos	69
Tabla 18	Relación con la comunidad	69
Tabla 19	Resumen evaluación de los docentes por el rector	70

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 20	Habilidades pedagógicas	71
Tabla 21	Habilidades de sociabilidad pedagógica	72
Tabla 22	Atención a estudiantes con necesidades especiales	72
Tabla 23	Relación con los estudiantes	73
Tabla 24	Resumen evaluación de los docentes por los estudiantes	74

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 25	Relación con la comunidad	75
Tabla 26	Normas y reglamentos	75
Tabla 27	Sociabilidad pedagógica	76
Tabla 28	Atención a estudiantes con necesidades individuales	76
Tabla 29	Resumen evaluación de los docentes por padres de familia	77

OBSERVACIÓN DE LA CLASE

Tabla 30	Actividades iniciales	79
Tabla 31	Proceso enseñanza-aprendizaje	79
Tabla 32	Ambiente de aula	80
Tabla 33	Resumen de la observación de la clase	80
Tabla 34	Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente	82

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 35	Competencias gerenciales	84
Tabla 36	Competencias pedagógicas	86
Tabla 37	Competencias de liderazgo en la comunidad	87
Tabla 38	Resumen autoevaluación del rector	88

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla 39	Competencias gerenciales	89
Tabla 40	Competencias pedagógicas	91
Tabla 41	Competencias de liderazgo en la comunidad	92
Tabla 42	Resumen evaluación del rector por el consejo ejecutivo	93

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 43	Competencias gerenciales	94
Tabla 44	Competencias pedagógicas	95
Tabla 45	Competencias de liderazgo en la comunidad	95
Tabla 46	Resumen evaluación del rector por el consejo estudiantil	96

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 47	Competencias gerenciales	97
Tabla 48	Competencias pedagógicas	98
Tabla 49	Competencias de liderazgo en la comunidad	99
Tabla 50	Resumen evaluación del rector por el comité central de padres de familia	100

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR

Tabla 51	Competencias gerenciales	101
Tabla 52	Competencias pedagógicas	103
Tabla 53	Competencias de liderazgo en la comunidad	104
Tabla 54	Resumen evaluación del rector por el supervisor	105
Tabla 55	Resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo	107
Tabla 56	Calificación del desempeño profesional de la institución educativa	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Autoevaluación de los docentes	62
Gráfico 2	Coevaluación docente	66
Gráfico 3	Evaluación docente por el rector	70
Gráfico 4	Evaluación de los docentes por los estudiantes	74
Gráfico 5	Evaluación de los docentes por los padres de familia	78
Gráfico 6	Observación de la clase	81
Gráfico 7	Evaluación del desempeño profesional docente	82
Gráfico 8	Autoevaluación del rector	88
Gráfico 9	Evaluación del rector por el consejo ejecutivo	93
Gráfico 10	Evaluación del rector por el consejo estudiantil	97
Gráfico 11	Evaluación del rector por el comité central de padres de familia	100
Gráfico 12	Evaluación del rector por el supervisor	106
Gráfico 13	Evaluación del desempeño profesional directivo	107
Gráfico 14	Calificación del desempeño profesional de la institución educativa	108

1. RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación sobre la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Técnico Sultana de El Oro”, se ejecutó con el total de la población de docentes y directivos; para estudiantes y padres de familia, se realizó mediante la técnica del muestreo.

Para la recolección de datos, aplicamos la técnica de la encuesta, como instrumento de investigación y la ficha de observación, para registrar los datos de la clase a los docentes.

La investigación de carácter socioeducativo, está enmarcada en el paradigma de análisis crítico, abordándose el proceso desde el enfoque cuantitativo y cualitativo

El desempeño profesional docente y directivo alcanza un puntaje de excelente, constituyendo una fortaleza de la institución, comprometida con su desarrollo profesional.

La calificación del desempeño profesional de la institución educativa es excelente, sin embargo, aún existen algunos estándares de calidad educativa que están mejorándose, lo cual significa que la comunidad educativa demuestran interés por la innovación y la apertura al cambio.

Los espacios y oportunidades formativas serán reforzados con nuestra propuesta del plan de mejoramiento educativo.

2. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2006 en nuestro país se inició el Plan Decenal de Educación, el mismo que incluyó ocho políticas, dos de las cuales señala como meta:

El mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

La revalorización de la profesión docente, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la calidad de vida.

Para el año 2008 se inició el proceso de evaluación obligatoria a todos los docentes en servicio, con la finalidad de determinar la calidad de los procesos a través de un monitoreo estratégico que valora el nivel de desempeño en todos los elementos de la institución educativa.

Sin embargo, es necesario considerar que hasta la presente, son pocas las investigaciones que se han realizado en las instituciones educativas, siendo una de las barreras principales la inaccesibilidad a los archivos y la poca colaboración de autoridades y docentes, pues, aún el maestro se considera dueño de su materia. Bajo estas premisas, se **justifica** el trabajo de investigación sobre la evaluación docente, con el claro propósito, de mejorar la calidad de la educación,

El sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeña como docentes de aula, es un proceso formativo, orientado a fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes y porque se trata de una política pública del orden educativo.

El proceso de investigación fue **factible** realizarlo, gracias al apoyo del vicerrectorado del colegio, de manera especial con la observación de la clase, ya que los docentes se negaban a ser observados por el maestrante,

El objetivo de la investigación ha sido determinar la calidad de enseñanza que ofrece el sistema nacional de educación para mejorarla, evaluándose de forma obligatoria al sistema educativo en sus cuatro niveles, de gestión, de desempeño docente, estudiantes y el currículo, para lo cual se han diseñado estándares de calidad educativa que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente respecto a la formación de sus educandos.

Los estándares de calidad educativa son: de gestión escolar, de desempeño directivo, de desempeño docente en el aula y de aprendizaje. Estos estándares sirven para orientar, apoyar y monitorear el trabajo de los actores del sistema educativo en la búsqueda de la calidad en la educación ecuatoriana.

La evaluación ha sido aplicada a la comunidad educativa del colegio Técnico Sultana de El Oro, para esta investigación nos orientaron los siguientes objetivos e hipótesis.

La presente investigación como objetivo general persiguió:

OBJETIVO GENERAL:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el colegio Técnico Sultana de El Oro, de la ciudad y del cantón Zaruma, Provincia de El Oro.

Y como objetivo específico se procedió a:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente del nivel básico superior y bachillerato.
- Evaluar el desempeño directivo
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo del colegio investigado.

Los objetivos propuestos se cumplieron, por cuanto se ejecutó el plan de evaluación docente en el colegio investigado sin mayores dificultades y con resultados que benefician a la comunidad educativa y al sistema de evaluación.

En cuanto a la hipótesis:

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

El resultado de la investigación determinó, que el colegio Técnico Sultana de El Oro en su nivel Básico y Bachillerato, no presenta características de deficiente, de acuerdo a los estándares de calidad.

Con estos resultados reafirmamos que la finalidad de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo es mejorar la calidad de la enseñanza y por lo tanto de los aprendizajes. Vale recordar que los mejores resultados no dependen exclusivamente de los docentes, sino también del rendimiento de los estudiantes.

Concluyendo el tema, retomo el documento del Foro Mundial sobre la Educación Dakar (2000) que afirma: “La educación es un derecho humano fundamental, y como tal es un elemento clave del desarrollo sostenible y de la paz y estabilidad en cada país y entre las naciones, y, por consiguiente, un medio indispensable para participar en los sistemas sociales y económicos del siglo XXI, afectados por una rápida mundialización. Ya no se debería posponer más el logro de los objetivos de la Educación para Todos. Se puede y debe atender con toda urgencia a las necesidades básicas de aprendizaje”

3. MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1

EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

«Muchas cosas que hoy son verdad no lo serán mañana. Quizás, la lógica formal quede degradada a un método escolar para que los niños entiendan cómo era la antigua y abolida costumbre de equivocarse». Gabriel García Márquez, 1990

Calidad en la educación significa mejorar la educación, respondiendo a los nuevos desafíos y necesidades actuales.

Se considera que para el análisis de la calidad, es necesario tomar en cuenta todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrando a todos los ámbitos posibles para abarcar, tanto los procesos como los resultados de la calidad, la cual está determinada por los elementos que participan en la educación de un modo dinámico, se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada.

Las investigaciones sobre la calidad educativa permiten una mayor reflexión sobre la educación, porque conducen a reconocer la importancia de la recuperación del saber pedagógico

La calidad educativa radica en la articulación entre cobertura, eficacia, eficiencia, equidad y pertinencia de las instituciones educativas, lo que obliga a reconocer que la exigencia de calidad es una prioridad de la educación, es inseparable calidad con equidad, pertinencia y responsabilidad social en la medida en que ésta se interprete como la búsqueda de soluciones efectivas, coherentes y oportunas a las necesidades y

problemas de la sociedad y, especialmente, a las que tienen relación con la construcción de una cultura de paz y un desarrollo sostenible.

La calidad de la educación en todas las instituciones educativas tiene que ver con todo el quehacer de la cultura en cuanto a la realización del ser humano, como persona, tanto en lo individual como en lo social, puesto que pone este como centro de toda acción educativa y mira a los procesos de calidad de la educación, no únicamente a través de las técnicas, recursos, instrumentos, procedimientos, estructuras. (PROMEBAZ, PROCETAL, 2008, págs. 64,65)

Se enfoca preferentemente al proceso de aprendizaje de los seres humanos, sus capacidades, sus intereses, sus experiencias, su realidad, sus necesidades y sus derechos en el proceso enseñanza- aprendizaje como respuesta a las personas en su particularidad y diversidad. Se da relevancia al sujeto que aprende, la comunidad que aprende, el docente que aprende y en la sociedad misma que aprende.

Como proceso de formación hace referencia a las tres dimensiones básicas: liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional. Estas variables tienen relación con los servicios ofrecidos por la institución educativa y la satisfacción de los estudiantes.

Los factores responsables de la calidad educativa son cuatro: familias con cierto nivel cultural o al menos con voluntad de que sus hijos accedan a la cultura; gestores públicos capaces de responder a la situación de las escuelas y de sus estudiantes; escuelas bien organizadas, abiertas y participativas; y profesores comprometidos con la tarea de enseñar y con el aprendizaje de todos sus educandos.

1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la real academia española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie.

Por consiguiente, una institución educativa de calidad es aquella en la que los estudiantes progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones.

En el contexto educativo, Mortinore señala que *“la escuela de calidad es aquella que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz maximiza las capacidades de las escuelas para alcanzar estos resultados. Lo que supone adoptar la noción de valor añadido en la eficacia escolar”*.

De acuerdo a este criterio, la calidad educativa no solo está relacionada con los aspectos cuantitativos, ni los procesos didácticos particulares entre los estudiantes y docentes, sino con la participación de la comunidad educativa, el grado de satisfacción por los logros, el desarrollo profesional y las expectativas de los docentes. El centro educativo es un sistema abierto que recibe la influencia del entorno, es en este contexto donde se conjugan el binomio de autonomía y calidad, es donde la institución en forma estratégica orienta su identidad potenciando proyectos educativos coherentes en el que participan todos los sectores de la comunidad educativa en una línea de trabajo colectivo.

Por consiguiente, como lo señala Marchessi y Martín (2000:33) entenderemos por calidad educacional: *“Un centro educativo de calidad es aquel que potencia las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas y morales de los alumnos, contribuye a la participación y a la satisfacción de la comunidad educativa, promueve el desarrollo profesional de los docentes e influye con su oferta educativa en su entorno social. Un centro educativo de calidad tiene en cuenta las características de sus alumnos y de su medio social. Un sistema educativo de calidad, favorece el funcionamiento de este tipo de centros y apoya especialmente a aquellos que escolarizan a alumnos con necesidades educativas especiales o están situados en zonas social o culturalmente desfavorecidas”*.

En esta definición podemos mirar la calidad educativa en toda su complejidad y considerar varias de las aristas que ella implica. En un primer nivel de análisis encontramos a los actores del proceso: los alumnos, respecto de los cuales no se puede negar que los resultados obtenidos por ellos en el proceso educativo son y serán un indicador importante al momento de realizar un análisis cualitativo. Sin embargo, tal análisis se debe realizar considerando el desarrollo de todas sus capacidades y la satisfacción de otros actores, como los profesores y la comunidad en general, de la cual no solo recibe su influencia sino también es posible que colabore e impacte en ella.

En un segundo nivel, está el sistema educativo que apoya y discrimina positivamente, a través de programas compensatorios, para excluir las comparaciones entre la educación pública y de sectores pobres se ve permanentemente con bajos índices de logro. Esto significa que calidad es también equidad, la que se vincula con el concepto de justicia, procura la igualdad de posibilidades de obtención de los beneficios educativos.

Citando a Tedesco (2000), *“se trata de una educación de calidad para todos. La universalidad que deben tener las políticas de calidad, es fundamental para evitar caer en modelos de sociedad donde la posesión del conocimiento está concentrado en unos pocos”*.

Finalmente, cabe recalcar que a partir del concepto de calidad gira el ser humano como centro del proceso educativo y donde la medición del rendimiento, la rendición de cuentas, la eficiencia y la eficacia, como íconos del modelo neoliberal se transforman en índices de calidad, por lo que concluimos que, no es lo mismo tener como criterio de calidad la satisfacción al cliente que la atención a la diversidad.

1.2. PROBLEMÁTICA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

La problemática de la educación en nuestro país ha sido y es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores:

- Persistencia del analfabetismo
- Bajo nivel de escolaridad
- Tasas de repetición y deserción escolares elevadas
- Mala calidad de la educación, deficiente infraestructura educativa y material didáctico.

Los esfuerzos que se realizan actualmente para mejorar esta situación, logran elevar el nivel educativo en la población, a fin que puedan enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía.

Sin embargo, según Ponce, la disminución muestra serias inequidades, toda vez que los grupos pobres, indígenas, las mujeres y los habitantes del campo han sido los menos beneficiados y todavía enfrentan altas tasas de incidencia del analfabetismo.

Como lo manifiesta Rivero, el analfabetismo es la máxima expresión de vulnerabilidad educativa, ya que el hecho de que buena parte de la población no sea capaz de seguir instrucciones escritas, tenga dificultades para comprender lo que lee y no sea capaz de extraer mínimas consecuencias analíticas, afecta la calidad educativa del recurso humano, factor fundamental para lograr un desarrollo económico integral.

También está el analfabetismo funcional, esto es, la condición de las personas que no pueden entender lo que leen, o que no se pueden dar a entender por escrito, o que no pueden realizar operaciones matemáticas elementales y que para propósitos de medición son aquellas personas que han asistido a la escuela primaria tres años o menos; a propósito Arrieta y Meza afirman que *“el analfabetismo funcional hace inútil el dominio de las destrezas básicas y presenta el riesgo de contribuir al empobrecimiento personal del individuo, debido a que éste se aleja cada vez más de la información disponible en los textos escritos”*

Por otro lado está la deserción escolar, que es otro problema que perjudica a la eficiencia del sistema educativo afectando mayoritariamente a los sectores pobres y a la

población rural, tendiendo a ocurrir alrededor de los 10 años, edad en la cual los niños/as comienzan a trabajar.

En relación a los niveles de aprendizaje, la mala calidad de la educación en el país se refleja en los bajos logros académicos que muestran una tendencia al deterioro. En efecto, las calificaciones promedio alcanzadas en las pruebas APRENDO, en tercer nivel de Lenguaje y Comunicación y Matemáticas, disminuyeron de 10.43 y 9.33 en 1996 a 9.45 y 8.48 en el 2000, respectivamente. Aspecto que resulta fundamental, toda vez que, según la Corporación Centro de Estudios y Análisis, en su Boletín Informativo, No. 6, (2004) afirma: *“sin los conocimientos fundamentales, los niños seguramente fracasarán en niveles superiores de instrucción y, por lo tanto, no se puede esperar un mejoramiento de su calidad de vida”*.

A propósito la UNESCO en su informe de seguimiento de la EPT (2004) manifiesta: *“Una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social. Una sociedad más educada puede traducirse en índices de innovación más elevados, una mayor productividad global gracias a la capacidad de las empresas para introducir nuevos y mejores métodos de producción, y una aplicación más rápida de las nuevas tecnologías”*.

Como hemos visto, en nuestro país, el problema de la calidad educativa ha sido y es la preocupación de todos los gobiernos de turno, sin embargo, en los últimos años, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal 2006-2015, acordó políticas educativas que son uno de los instrumentos clave para el desarrollo, superando de esta forma, los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador, para así llegar a una de las metas más altas que se desea alcanzar, como es la calidad educativa.

1.3. LA SITUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL ECUADOR

El problema de la educación ecuatoriana es y ha sido el bajo nivel académico, tanto de estudiantes como de los docentes, por lo tanto se adoptó el Plan Decenal de Educación con las ocho políticas que fueron aprobadas a través de la consulta popular con la finalidad de priorizar el diseño y ejecución de estrategias pedagógicas,

administrativas y financieras tendientes a incrementar la cobertura de la calidad y equidad de la educación en nuestro país en diez años.

Los componentes que contempla el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, son los cuatro siguientes:

1. Gestión del ministerio y sus dependencias
2. El desempeño docente
3. El desempeño de los estudiantes
4. El currículo nacional

Un factor fundamental de la educación ecuatoriana, es que por primera vez se propicia un sistema de evaluación de los resultados del proceso educativo, con lo cual se puede medir los logros y falencias de nuestro sistema educativo.

Si miramos los resultados de las pruebas SER, aplicadas a estudiantes de los centros educativos fiscales, fisco-misionales, municipales y particulares de la Costa y Sierra, podemos darnos cuenta que, en las áreas de Lenguaje y Comunicación, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, el nivel más alto es regular, en tanto que en matemáticas se ubica en insuficiente,

Se examinó a más de 800 mil estudiantes de cuarto, séptimo y décimo año de Educación Básica y tercero de Bachillerato, en Matemática, Lenguaje y Comunicación, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, en los cuales, Manabí está entre los lugares 18 y 20, dependiendo de la materia y del curso evaluado

1.4. ¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD?

“Una escuela que no enseña y que no exige esfuerzo para aprender, perjudica siempre a quienes menos medios tienen, porque a éstos, sólo la escuela puede proporcionarles un futuro mejor” Alicia Delibes

A los estándares de calidad educativa según SIMCE – Chile, los definen como: *“Un conjunto de criterios que definen para un ámbito de aprendizaje la expectativa respecto al nivel de competencia que se debe tener, en un momento específico, para pertenecer a una categoría de desempeño. Permiten determinar si un alumno cumple con la expectativa o no”*.

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

Los estándares pueden ser obligatorios (exigidos por ley), voluntarios (establecidos por organizaciones privadas y profesionales y de uso accesible para cualquiera), o de facto (generalmente aceptados por costumbre o convicción, como los estándares de vestimenta o comportamiento).

Los estándares son creados y perfeccionados porque mejoran la calidad de vida (o estándar de vida). Sin ellos, la vida sería caótica, impredecible, y peligrosa. La historia de los estándares es la historia de los acuerdos destinados a mejorar materiales, procedimientos, y resultados que luego se comunican a quienes necesitan saberlo

Aplicados estos estándares a la calidad educativa, vemos que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Por ejemplo, cuando los estándares los aplicamos a los estudiantes, estos se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que necesita desarrollar en el proceso.

Igualmente los estándares aplicados a los profesores, sirven para conocer lo que los docentes están haciendo con los estudiantes para asegurar aprendizajes significativos.

Por último, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados y significativos para su vida.

1.5. IMPORTANCIA DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

La importancia de los estándares radica en que son mecanismos que sirven como modelo y referencia, pues permiten determinar cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje; además sirven para obtener descripciones de los logros esperados de los estudiantes, maestros, y la gestión de los directivos del sistema de educación.

El Ministerio de Educación ha iniciado con los estándares de aprendizaje en las cuatro áreas del currículo nacional: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, y aspira a futuro formular los estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Los estándares son importantes porque constituyen un punto de partida para que las instituciones educativas definan su propio marco de trabajo curricular.

Los estándares promulgados a nivel nacional deben tener autoridad (en el sentido de que deben basarse en la mejor beca, la mejor investigación, y la mejor práctica en la sala de clase).

Ellos deben definir lo que los niños tendrían que saber y ser capaces de hacer en su preparación para el ejercicio de la ciudadanía, trabajo, y realización personal. Ellos deben ser claros, precisos y breves, más que compromisos enciclopédicos, destinados a satisfacer a cada grupo existente.

CAPITULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Si bien los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer y que constituyen los aprendizajes básicos que todo niño o niña de un grado debe alcanzar al finalizar el ciclo escolar. Para finales de siglo XX se notó un marcado interés por evaluar los sistemas educativos. Varios países apostaron el desarrollo de planes sistemáticos de evaluación, crenado para ello organismos especializados en sistemas de evaluación,

El interés por conocer resultados en los diferentes ámbitos ha llevado a que también se lo efectuó con la educación. Un primer punto sería la descentralización y autonomía de los centros y el segundo sería el incremento de la demanda de información sobre los resultados y la necesidad de establecer mecanismos de rendición de cuentas de las actividades desarrolladas.

Desde este último planteamiento, se considera que los ciudadanos tenemos derecho a conocer el funcionamiento de los servicios públicos, entre ellos la educación:

Así lo manifiestan A. Pérez Gómez y J. Sacristán (1994) *"En una democracia, los ciudadanos, los padres y los responsables públicos tienen el derecho de conocer en qué medida las escuelas públicas están cumpliendo sus responsabilidades hacia los alumnos y la comunidad social. Se necesita información creíble para que por parte de los profesores, administración y ciudadanos se adopten decisiones informadas"* cit. en pág.13

2.1. VALORES ESENCIALES EN LA CALIDAD EDUCATIVA

Los valores esenciales en la calidad educativa son especiales y se pueden diferenciar tres variantes de esta noción: la idea tradicional, la calidad como excelencia y la satisfacción de un conjunto de requisitos.

La noción tradicional de calidad implica distinción, clase, exclusividad, elitismo y, en gran medida, un aspecto inaccesible para la mayoría. La calidad, según esta concepción, no puede ser juzgada ni medida, y es contrastada con un conjunto de criterios. No se intenta definir la calidad así concebida, simplemente se reconoce cuando existe.

La calidad como excelencia implica la superación de altos estándares, está muy vinculada con la concepción tradicional, pero se identifica los componentes de la excelencia. Ésta radica en los insumos y los productos o resultados. Una institución educativa que atrae a los mejores estudiantes, los mejores profesores, los mejores recursos físicos y tecnológicos, por su propia naturaleza, es de calidad, es excelente y producirá graduados de alta calidad. El énfasis de esta concepción en los "niveles" de entrada y salida constituye una medida absoluta de la calidad y la noción de "centros de excelencia" se apoya en esta concepción.

Alexander Astin (1990) señala que la excelencia, en este sentido, a menudo es juzgada por la reputación de la institución y el nivel de sus recursos. Ambos elementos se refuerzan, puesto que un alto nivel de recursos respalda la buena reputación institucional, y a la vez que ésta atrae nuevos bienes. Por consiguiente, la excelencia abarca tanto los elementos de entrada al sistema como los de salida y puede ser definida como "hacer bien las cosas adecuadas" donde el nivel de la salida es función del nivel de la entrada. De modo que, cuando se habla de "centros de excelencia" se está utilizando esta noción de calidad excepcional.

La calidad como satisfacción de un conjunto de requisitos se identifica, generalmente, con la de los productos que superan el "control de calidad". Los contrastes se basan en

criterios alcanzables destinados a rechazar los productos defectuosos, es el resultado del control científico de calidad, pues supone la conformación de acuerdo con unos estándares, la cual implica que la calidad mejora conforme se elevan los estándares.

En términos generales, como lo manifiestan M. Fullan, P. Hill, C. Crévola, C. Press, (2006), y L. Darling-H. (2001), la calidad educativa, significa *“contar con las instituciones y el liderazgo educativo que garanticen aprendizajes significativos, una formación ética basada en valores universales, y logros académicos por encima de la media para la gran mayoría de nuestros alumnos”*.

En síntesis, los procesos de enseñanza-aprendizaje, son el corazón del quehacer de nuestros colegios. Una de las claves de la calidad educativa está centrada en lo que sucede en el núcleo de la institución educativa y los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por lo tanto, la interacción alumno/maestro/contenido debe ser el foco central de los esfuerzos para mejorar la calidad.

Éste debe ser un punto de referencia en todas las acciones y políticas de las instituciones educativas; desde el establecimiento de prioridades, la definición del presupuesto, la adjudicación de recursos, y el desarrollo de las facilidades físicas

2.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La importancia de la valuación institucional apunta a la transformación del sistema educativo, lo cual requiere de un sistema que apoye la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en forma práctica y efectiva. La clave para esta transformación está en el uso inteligente de la información y los datos sobre la marcha de dichos procesos.

Contar con información y evidencias diversas sobre el avance de los procesos de Instrucción, constituye un **potente instrumento para contribuir a la mejora continua** a través de la evaluación de las instituciones educativas.

Desarrollar sistemas de evaluación en nuestras instituciones a través de la creación y utilización de instrumentos efectivos de medición y evaluación, constituye un paso fundamental para avanzar hacia la calidad deseada.

La experiencia internacional y nacional, así como numerosas investigaciones, apoyan la idea de que el **trabajo colaborativo potencia, enriquece** a cada una de las partes de un sistema educativo.

Respetando la historia y el perfil individual de cada Colegio y al mismo tiempo, estableciendo pautas y consensos en temas fundamentales, es posible hacer más efectivo el funcionamiento del sistema y potenciar a cada una de nuestras instituciones.

Sin duda, nuestros colegios cuentan con numerosas historias de éxito y buenas prácticas que al ser compartidas promoverán su mejoramiento sistémico.

Es hora de pensar en las mejores estrategias posibles para encarar el involucramiento y la participación activa de nuestros alumnos y de sus familias en el proceso de evaluación institucional del sistema educativo, para así generar una **mayor coherencia, motivación y valoración de nuestros** colegios.

Esta estrecha cooperación entre alumnos/hogar/ y colegio es particularmente significativa en los temas de formación en valores y hábitos de vida sana, que tanto preocupan a toda la comunidad.

Por otra parte debemos tomar en cuenta a los alumnos y sus necesidades e intereses diversos para comprometerlos como protagonistas y responsables de su propio aprendizaje, promoviendo la auto-regulación.

2.3. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Una de las principales ventajas de la evaluación educativa es generar nuevas responsabilidades para la **formación de nuevas generaciones de educadores** altamente calificados, que garanticen la continuidad de un aprendizaje significativo.

Conociendo las falencias de los docentes, podremos diseñar proyectos de mejoramiento profesional tendentes a **despertar la pasión y el amor por la educación** como una profesión noble, creativa y desafiante, reconocida social y económicamente, para que sea una alternativa laboral atractiva en nuestra sociedad.

Este esfuerzo por atraer, reclutar, formar y ayudar a su inserción efectiva y su retención en los colegios, es una **responsabilidad de toda la comunidad educativa**, incluyendo a los colegios

Para que una educación sea de calidad se requieren **educadores altamente calificados**, profesionales dinámicos y creativos, comprometidos con los logros de sus alumnos. Esto es posible a través de programas de desarrollo profesional.

Para avanzar en esta dirección es necesario desarrollar una cultura profesional que permita la educación continua del personal educativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Formar y promover líderes instruccionales que cuenten con las competencias requeridas para orientar, asesorar, modelar y supervisar a los maestros, promoviendo un aprendizaje serio que modele y oriente a los alumnos; por último, diseñar programas de desarrollo profesional efectivos que incrementen las competencias de los educadores, tanto en su dominio de la disciplina y asignatura que imparten, como en su pedagogía específica.

2.4. TIPOS DE EVALUACIÓN

Existen diversos criterios para clasificar las evaluaciones de los aprendizajes, entre los principales anotamos los siguientes:

Intencionalidad

Extensión

Momento

Agente evaluador

Referente de contrastación o estándar de comparación

Cuando llevamos a cabo una evaluación de los aprendizajes de nuestros alumnos o de los docentes, es necesario partir de la siguiente pregunta: **¿Con qué intencionalidad la realizamos?**

Puede ser que prioricemos la intencionalidad **diagnóstica** si lo que deseamos es explorar, verificar el estado de docentes, directivos y estudiantes en cuanto a conocimientos previos, actitudes, expectativas, al momento de iniciar una experiencia educativa.

Si lo que deseamos y necesitamos es disponer de evidencias continuas que nos permitan **regular, orientar y corregir el proceso educativo**, y por ende, mejorarlo para tener mayores posibilidades de éxito, entonces la intencionalidad prioritaria de dicha evaluación es la **Formativa**. Esta permite detectar **logros, avances y dificultades** para **retroalimentar la práctica** y es beneficiosa para el nuevo proceso de gestión y de aprendizaje, ya que posibilita prevenir obstáculos y señalar progresos.

IMPORTANCIA DE LA RETROALIMENTACIÓN: De la retroalimentación que se le dé al directivo, docente y estudiante depende el éxito del proceso educativo, para lo cual es necesario diferenciar las diversas formas de retroalimentación como.

- ✓ **CONFIRMATIVA** en la cual se señala sólo si está bien o no la respuesta dada por él.
- ✓ **CORRECTIVA**, si además de decirle si está mal la respuesta, se le presenta la respuesta correcta.

- ✓ **EXPLICATIVA** cuando se le indica al alumno por qué está bien o mal la respuesta dada.
- ✓ **DIAGNÓSTICA** si se le identifica la fuente de la equivocación en el caso de que la respuesta sea errónea.
- ✓ **ELABORATIVA** cuando, además se le entrega información para posibilitarle ampliar su saber.

La evaluación con intencionalidad **Sumativa**, se aplica a procesos y productos terminados, enfatiza el determinar un valor de éstos especialmente como resultados en determinados momentos, siendo uno de estos el término de la experiencia de aprendizaje o de una etapa importante del mismo. La evaluación con intencionalidad sumativa posibilita comprobar la eficacia de los procesos de enseñanza-aprendizaje y da luces para la planificación de futuras intervenciones.

No obstante lo anterior, una misma evaluación puede realizarse con la triple intencionalidad, todo depende de las necesidades y propósitos que se haga.

En lo referente a la extensión de los aprendizajes a evaluar, si tomamos en cuenta la extensión de los aprendizajes a ser detectados, se puede hablar de:

- ✓ **Evaluación global:** se caracteriza por abarcar la totalidad de las capacidades expresadas en los objetivos generales y de unidad y también los criterios de evaluación de los diferentes subsectores o áreas.
- ✓ **Evaluación parcial:** como lo dice su nombre, focaliza parte de los aprendizajes que se espera que logren los estudiantes

La evaluación del proceso educativo en el cual se lleva a cabo una evaluación de los aprendizajes, puede ser

- ✓ **Inicial** es la que se efectúa al inicio y posibilita el conocimiento de la situación de partida, ésta es importante para decidir sobre el punto de partida y también

para establecer, más adelante, los verdaderos logros y progresos del proceso de enseñanza-aprendizaje atribuibles a su participación en una experiencia de enseñanza formal.

- ✓ **Procesual** se realiza una evaluación de este tipo si el enjuiciamiento o valoración se realiza sobre la base de un proceso continuo y sistemático del funcionamiento y progreso de lo que se va a juzgar, en un período determinado.

La evaluación procesual es imprescindible si se quiere tomar decisiones adecuadas y oportunas conducentes a mejorar los resultados de directivos, docentes y estudiantes.

- ✓ **Final** es posible que todo profesor lleve a cabo un proceso de evaluación final, para determinar los aprendizajes al término del período que se tenía previsto para desarrollar un curso o unidad, con el cual los alumnos deberían lograr determinados objetivos.

Una cuestión que debe tenerse presente es que la evaluación de procesos no se contrapone a la del momento, ya sea esta inicial o final.

*Hay ocasiones en que es importante llevar a cabo una **evaluación Diferida**. Esta se efectúa transcurrido algún tiempo desde que la experiencia educativa; se realiza cuando se necesita conocer la permanencia de aprendizajes o transferencia de los mismos a otro momento o ambiente.*

Otro criterio para distinguir distintos tipos de evaluación es el referido al **agente evaluador**.

- ✓ **Evaluaciones Internas** que son realizadas por las personas que participan directamente de la experiencia educativa.

- ✓ **Evaluación Externa** quienes las preparan y desarrollan son personas que no pertenecen al centro educacional.

Dentro de evaluación interna se pueden considerar las siguientes:

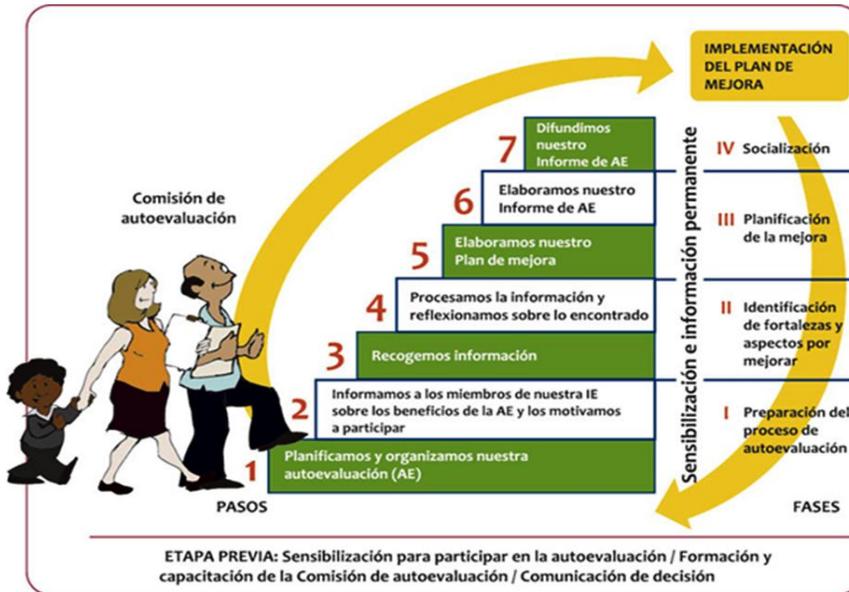
- ✓ **Autoevaluación:** En esta al directivo, docente y estudiante le corresponde un rol fundamental y son ellos quienes deben llevar a cabo el proceso. La autoevaluación más genuina sería aquella en que se determina qué aprendizaje desea valorar en sí mismo, cómo hacerlo y lleva a cabo las acciones necesarias.

La autoevaluación es la **reflexión** que hace la institución educativa sobre cómo su **gestión educativa**, es decir, cómo sus acciones y procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, se concentran en lograr que todos los estudiantes alcancen la formación integral esperada.

Con la autoevaluación se inicia un proceso de **mejora continua** en el que se puede identificar el nivel de logro de la gestión educativa para implementar, de manera progresiva, las acciones necesarias para alcanzar los estándares de calidad esperados. En la autoevaluación participan todos los miembros de la comunidad educativa, lo cual hace posible el desarrollo de una **mirada común**, más constructiva y reflexiva sobre cómo se viene realizando la labor educativa; la identificación de lo que se necesita atender de manera prioritaria y la construcción de estrategias de mejora con las que toda la institución educativa se sienta comprometida.

Antes de iniciar este proceso de reflexión conjunta como institución educativa, se debe contar con ciertas **condiciones y aspectos previos** necesarios que aseguren la continuidad y éxito del proceso. Este momento es conocido como **Etapa previa**, es en ella que la institución educativa **se informa** sobre cómo se implementa este proceso de mejora continua, **conforma su Comisión** de autoevaluación, **se capacita** para el proceso y **comunica su decisión** de inicio.

La autoevaluación se desarrollará siguiendo un conjunto de pasos y acciones organizadas en **cuatro fases** interrelacionadas e interdependientes entre sí. Es decir, para pasar a la siguiente fase debemos haber logrado los resultados esperados de la fase anterior. A continuación se presenta el siguiente esquema.



- ✓ **Héteroevaluación:** Tal vez es el tipo de evaluación que con mayor frecuencia se aplica. En ésta el profesor es el que delinea, planifica, implementa y aplica el proceso evaluativo, el estudiante sólo responde a lo que se le solicita.
- ✓ **Coevaluación:** Existe la posibilidad de generar y desarrollar una evaluación en que se permite a los alumnos en conjunto, participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados, ya sea por algunos de sus miembros o del grupo. De igual forma se lo realiza con los maestros.

Los resultados de una evaluación los podemos comparar atendiendo a los referentes o estándares de comparación, siendo los siguientes tipos:

- ✓ **Normativa:** Es en la que se dispone de algún grupo de comparación previamente establecido, a partir del cual se definen los estándares o normas

con los que se comparan los resultados obtenidos por cada uno de los directivos, docentes y estudiantes.

- ✓ **Criterial:** Es cuando se establece previamente el estándar o patrón deseado y se juzga el aprendizaje del alumno cuando las respuestas que ha dado logran alcanzar o superar el estándar o patrón establecido. Este análisis es independiente de los resultados alcanzados por los demás alumnos.

2.5. LA CALIDAD COMO PROCESO DE MEJORA CONTINUA DE LAS INSTITUCIONES.

Si tomamos en cuenta la propuesta que realiza la UNESCO (OIE, 2010), plantea que una educación de calidad debe ser capaz de motivar al estudiante para que éste perciba que vale la pena estudiar, aprender y aplicar los conocimientos adquiridos. Sin embargo, la enseñanza debe tomar en cuenta la diversidad de necesidades y de personas, ser relevante y asegurar al mismo tiempo, aprendizajes comunes para construir capacidades básicas para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Tanto los objetivos como los contenidos de la educación tienen que ser relevantes para la sociedad y pertinentes con la situación de los educandos. La *relevancia*, en este caso, implica que se debe realizar un análisis sobre el qué y el para qué de la educación, es decir, investigar sobre su finalidad en un contexto específicamente delimitado y actual.

Hay que tener presente la propuesta de la UNESCO (2007), que propone que la educación de calidad abarca tres instancias que se relacionan entre sí: respeto de los derechos, equidad y pertinencia. En México, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2010) agrega tres más a su marco de acción: relevancia, eficacia y eficiencia.

Una educación de calidad implica el derecho a disponibilidad de instituciones y programas educativos; accesibilidad física al currículum; igualdad de oportunidades para ambos géneros, según las necesidades de las personas y grupos, con el objetivo

de que los resultados en los logros de aprendizaje sean equiparables; posibilidad real de que los sistemas educativos sean cada vez más democráticos, inclusivos y plurales.

Para lograr calidad y equidad es necesario el uso racional y eficiente de los recursos asignados para la educación.

Es necesario equilibrar el currículo considerando las diferencias referentes a las formas y estilos de aprendizaje de los alumnos, las cuales se deben tanto a sus propias características como a las del contexto del cual proceden.

Igualmente un sistema educativo de calidad también tiene *impacto* (INEE, 2010), cuando los efectos de la escolarización se observan más allá de la institución educativa, se consigue una asimilación duradera de los aprendizajes (OEI, 2010), y probablemente, una transformación positiva de los mismos cuando el estudiante o el egresado, aplica los aprendizajes a los nuevos contextos laborales, sociales, familiares y personales que le toca vivir.

Las políticas orientadas a la mejora de procesos y resultados en la educación, cada día se posicionan en un lugar de mayor importancia en lo nacional e internacional. La adopción de sistemas de evaluación y acreditación forma parte de las agendas de gobiernos e instituciones educativas, lo cual favorece la transparencia y la rendición de cuentas. El objetivo de la evaluación y, a través de ella, la acreditación, consiste en lograr una mejora continua en los programas y el aseguramiento de la calidad en instituciones y programas de educación superior y, con ello, el logro de una mayor equidad educativa.

La educación para una ciudadanía activa, democrática, multicultural, solidaria y responsable es, en los comienzos del siglo XXI, una de las grandes tareas de la sociedad y de los sistemas educativos. Así lo manifiesta B. Toro y A. Tallone (2011).

“En una sociedad tan desigual como la iberoamericana, la formación de ciudadanos libres, cultos y solidarios constituye una de las estrategias principales que pueden conducir, por el compromiso colectivo de los diferentes sectores sociales, a superar la pobreza, la marginación y la inequidad”.

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación del desempeño profesional docente o evaluación de los maestros, en años anteriores se refería a procesos valorativos relacionados con la selección inicial de los docentes, a través de una evaluación y certificación para su posterior contratación.

En la actualidad la evaluación de los docentes como medio para su desarrollo profesional se ha extendido a una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente vaya alcanzado los estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter aditivo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

La evaluación del desempeño docente o la evaluación del profesorado activo, tiene como objetivo mejorar su desempeño, mantenerle motivado o reconocer social y económicamente su trabajo, aunque también considera la evaluación para la selección de puestos directivos. De esta forma, aunque su carácter primordial es formativo, también incorpora elementos de evaluación sumativa.

Es muy importante destacar que la evaluación se ha tornado en un ámbito muy conflictivo, en los diferentes países donde se empezó su aplicación. Así, siguiendo al profesor Mateo, J. (2000), (Riegle, R. P.) es posible destacar los siguientes tipos de dificultades que ha conlleva la evaluación de los maestros:

- ✓ Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad de desempeño docente.

- ✓ Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- ✓ De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- ✓ Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, y preservar las garantías de los evaluados.
- ✓ Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- ✓ Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

Sin embargo, posiblemente la cuestión clave de la evaluación del desempeño docente sea el “para qué” de la misma, es decir, la finalidad de la evaluación. En ese sentido, está claro que, en primer término, la evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. Y, para ello, como se ha señalado, se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, así lo manifiesta Riegle, R.P. (1987), “proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos y de la carrera profesional”, Pág. 53-59 puesto que la finalidad de la evaluación es para mejorar la calidad de la enseñanza,

Los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

El propósito básico de la evaluación del desempeño docente es la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Además, puede afirmarse que esta evaluación formativa es el propósito fundamental en los sistemas de evaluación internos, así como en la evaluación de los profesores desarrollada por los propios centros docentes.

3.1. ¿QUÉ EVALUAR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE?

Sobre los contenidos para evaluar el desempeño docente, partimos de la concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: “se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. Así, es clásica la propuesta de Scriven, M. (1988) quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: “conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes”.

La evaluación de docentes y directivos se la realiza en dos fases: La evaluación interna que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) de la nota total y la evaluación externa, que equivale al cincuenta por ciento (50%), en esta fase lo que se evalúan es:

- La sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógica-didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con capacidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos

- Relación con los estudiantes
- Relaciones con la comunidad
- Clima de trabajo
- Criterios de evaluación
- Proceso de enseñanza-aprendizaje
- Ambiente de aula
- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo con la comunidad

3.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para relieves la importancia de la evaluación del desempeño docente, se hace necesario, aunque parezca irrelevante, elaborar una aproximación conceptual del docente, “ el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es necesario, también, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas y profesionales, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Es necesario mediar y asistir a los estudiantes para que desarrollen sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores, respetando los derechos individuales y sociales de los demás.

Derivado de las definiciones previas, sobre el docente y su misión, el desempeño docente los concebimos como el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

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

Una actitud de vinculación con la colectividad, a través de enseñanza, dando cuenta de su cumplimiento y proceder ético en la responsabilidad a él encomendada. Además, un alto sentido de autoestima, que lo impulse a crecer personal y profesionalmente, ahí pues la importancia de realizar la evaluación del desempeño docente.

3.3. AUDITORÍA AL DESEMPEÑO DOCENTE

La auditoría académica es la actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades académicas de las instituciones educativas. La Auditoría académica ayuda a la institución a cumplir sus

metas, objetivos y misión aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar los procesos académicos, control y gobierno.

A través de la Auditoría académica, se puede evaluar un conjunto de proposiciones académicas con la finalidad de determinar si las metas, objetivos, políticas, estrategias, presupuestos, programas y proyectos, currículo, emanados de la gestión se están cumpliendo de acuerdo a lo previsto. En este contexto la auditoria académica contribuye en la buena administración de las instituciones de servicios educativos en relación eficiencia, efectividad de los servicios académicos que ofertan

La Auditoria al Proceso de Evaluación del Desempeño de los Docentes de las instituciones educativas, consiste en detallar los procedimientos y la normativa que rige, a sí mismo el producto de la experiencia en la aplicación y el nivel o grado de aceptación del sistema entre la población involucrada, como es el personal docente, quienes en definitiva son los beneficiados o afectados por el sistema de evaluación.

Si tomamos la auditoria al proceso de evaluación a partir del punto de vista metodológico, esta se puede clasificar como un estudio descriptivo y explicativo, por cuanto en la medida en que se observa el proceso, las normas y procedimientos, se obtiene el conocimiento necesario para diseñar y proponer el programa que permita auditar los mismos. Este proceso permite identificar desviaciones y proponer correcciones al proceso.

3.4. EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN PEDAGÓGICO DOCENTE-ESTUDIANTIL

“...dime cómo concibes y practicas la evaluación y te diré qué clase de maestro eres” Ernesto García Alzola (1975)

En la evaluación de la relación pedagógica docente, estudiante se contempla también en el proceso de aprendizaje, pues, si se imparte un contenido, la forma más efectiva de saber cómo ha llegado el conocimiento a los estudiantes es a través de la

evaluación del aprendizaje, en cualquiera de sus formas posibles (exámenes tradicionales, pruebas objetivas u otros).

La evaluación del aprendizaje consiste en el análisis cualitativo de los cambios que se han efectuado sistemáticamente en el alumno en relación con el rendimiento académico y el nivel de desarrollo de la personalidad a lo largo de un ciclo de enseñanza, semestre o curso. Es necesario evaluar conjuntamente los conocimientos, los hábitos, las habilidades y el nivel de desarrollo de la personalidad alcanzado por el estudiante, donde este ocupe un papel protagónico.

En el trabajo pedagógico profesional se parte de las necesidades de los estudiantes como resultado del diagnóstico por lo cual se tiene en cuenta las tareas esenciales de su aprendizaje, a partir de los objetivos.

El profesor debe tener en cuenta cuál es el papel de la evaluación del aprendizaje para aumentar la motivación de los estudiantes en función del desarrollo de su pensamiento y de las cualidades de la personalidad.

Claro está, para que un profesor tenga éxito en su gestión necesitará ante todo precisar más exactamente qué es necesario evaluar, puesto que en ocasiones este elemento se diluye, o se oscurece en el camino de posibilidades que se presentan para un contenido, por tanto la evaluación del aprendizaje cumpliría uno de sus objetivos más inmediatos.

Por lo tanto, el docente y el estudiante deben ser evaluados a fin de conocer las debilidades de cada uno y aplicar a tiempo los correctivos de acuerdo a los estándares establecidos.

Al respecto García Alzola (1972) afirma: “se mide en Educación para diagnosticar una deficiencia de aprendizaje, para realizar una investigación, conceder una calificación, predecir el éxito futuro de un alumno en determinada enseñanza...” (9/188).

De este planteamiento se infiere que si se desea que el alumno alcance resultados satisfactorios, se debe conocer dónde están sus dificultades para poder trazar la estrategia pedagógica. Igualmente con el docente, es necesario conocer sus dificultades para aplicar los correctivos.

La estrategia pedagógica es el sistema de acciones proyectadas para la dirección del proceso pedagógico, sobre la base del diagnóstico del aprendizaje y desarrollo de la personalidad encaminada a la solución de diferentes problemas.

Esta posibilidad la brinda el diagnóstico, el cual permite conocer las deficiencias en el aprendizaje y poder trabajar en su erradicación, dándole seguimiento en cada momento de la clase y además comprobando el vencimiento de los objetivos con nuevas actividades sistemáticas – orales, escritas, tareas, revisiones de libretas y otras y controles parciales, que muestren los resultados y dado el caso que éstos no sean los deseados, reorientar el trabajo de los alumnos para perfeccionar su preparación.

La evaluación debe formar parte esencial dentro de la estrategia pedagógica, parte de la determinación de los objetivos y ayuda a determinar el grado de eficiencia del proceso. En él resulta imprescindible la relación bilateral profesor- alumno; alumno- alumno, para el logro de los resultados de los objetivos propuestos.

En este proceso tiene gran importancia la orientación del docente y la recepción que de estas orientaciones haga el alumno como necesidad comunicativa y entrenamiento para el trabajo independiente sistemático.

Pérez Álvarez S. (16/24) apunta en su artículo, Evaluación y monitoreo, que dentro de los elementos que integran la tarea teórico docente es el proceso evaluativo, por su significación y proyección, uno de los que demanda la mayor atención, ya que compromete toda la labor educativa.

La evaluación del aprendizaje como componente del proceso evaluativo, debe contar con la posibilidad, no solo de ser medidora de conocimientos y habilidades, sino

también desarrolladora de las potencialidades de los estudiantes o sea contribuir al desarrollo de la personalidad.

Hay desarrollo de la personalidad cuando se produce un enriquecimiento personal, cuando la configuración psicológica, que en sí es la personalidad, se amplía, profundiza y adquiere relevancia tanto en el docente como en el estudiante.

3.5. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Si bien la evaluación de los docentes es el complemento a la que realizan los alumnos y ambas tienen como objetivo favorecer la toma de decisiones relacionadas con la evaluación, contribuir al necesario cambio de cultura académica frente a la evaluación así como implementar una herramienta más para colaborar con la cultura de la calidad armonizando la actividad docente con los objetivos de la institución.

En la vertiente de la evaluación se advierte que...“La evaluación será un instrumento fundamental en el análisis de la calidad, la relevancia y la pertinencia del diseño y la operación de las políticas públicas en materia de educación” y que ésta, deberá contemplarse desde tres dimensiones: como ejercicio de rendición de cuentas, como instrumento de difusión de resultados a padres de familia y como sustento del diseño de las políticas públicas

Anteriormente, del docente sólo interesaba que impartiera una buena clase y transmitiera sus conocimientos de forma clara, situación que en la actualidad ha cambiado, ya que ahora se espera que además “(...) diseñe estrategias que permitan a los estudiantes aprender a plantear y resolver problemas, a pensar en forma crítica y a ser creativos”

En este sentido, la evaluación de la docencia “(...) constituye un recurso fundamental para la mejora de los procesos educativos, en la medida en que se conceptualice como una oportunidad de reflexionar y cuestionar las características que se consideran

esenciales en las experiencias de enseñar y aprender” (Crispín, 1998, cit. en Loredo et al., 2008, pág. 2).

En el caso de los instrumentos aplicados a la evaluación de los docentes, debemos entender primeramente su función en el marco de la Reforma Integral de la Educación en donde se coloca al docente como el facilitador del aprendizaje, lo que implica asignarle un papel mucho más complejo del que lo concibe como transmisor de conocimientos. La transformación que implica este cambio exige una mayor apertura para entender las necesidades de otros y también para ofrecer diversas opciones didácticas, así como una constante actualización y, sobre todo, un compromiso decidido con la educación. Por ello, los docentes deben:

- Poseer una formación académica, docente, tecnológica y cultural acorde con la función educativa que desempeñan.
- Tener disposición para el trabajo colaborativo e interdisciplinario, y ser abiertos a la crítica.
- Apremiar su trabajo docente, proyectar actitudes positivas en sus estudiantes y obtener el reconocimiento de la comunidad.
- Poseer autoridad moral para transmitir valores.
- Dominar los procesos que favorecen la generación, apropiación y aplicación del conocimiento.
- Satisfacer las necesidades de aprendizaje, con atención y respeto a las particularidades de los estudiantes.

Los instrumentos de evaluación del desempeño docente a aplicarse comprenden los siguientes cuestionarios:

- Autoevaluación docente
- Coevaluación
- Evaluación por el Rector
- Evaluación por los estudiantes
- Evaluación por los padres
- Observación de la clase

Evaluación desde la opinión de los estudiantes:

- Contar con una valoración del desempeño docente, desde la óptica de los estudiantes, que permita a los maestros retroalimentar su práctica docente.
- Brindar elementos claros, coherentes y útiles, que permitan la reflexión por parte de los docentes a partir de los resultados obtenidos, con el propósito de reconocer sus fortalezas e identificar sus áreas de oportunidad.

Autoevaluación de los docentes:

- Obtener información que permita al docente hacer una reflexión y autoanálisis sobre fortalezas y áreas de oportunidad con respecto a su desempeño dentro del aula que contribuyan a la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Evaluación desde la observación de pares o coevaluación

- Obtener información relativa al desempeño de los docentes a través de la observación de los docentes pares, respecto a su desempeño dentro del aula, debido a que los colegas son expertos en el campo docente, tienen experiencia, prioridades y valores similares lo cual da pauta a una evaluación objetiva.

3.5. CARACTERÍSTICAS DE UN DOCENTE DE CALIDAD

Para definir las características de un docente de calidad, vemos lo que permite la evaluación de la calidad es un sistema que permite apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Razón por la cual un docente de calidad es conveniente que posea cualidades, siendo la primera la vocación, porque está basada en la libertad y el amor y las cualidades intelectuales, cualidades morales, cualidades artísticas y es imprescindible que tenga carácter comunicativo. Ahora bien, la comunicatividad, la capacidad de comunicación aumenta con la “virtud”.

Cuando la profesión de educador se ve así es cuando adquiere relieves inusitados y se comprende lo que Eugenio D’Ors decía: *“...pero yo te digo que cualquier oficio se vuelve Filosofía, se vuelve Arte, Poesía, Invención, cuando el trabajador da a él su vida, cuando no permite que ésta se parta en dos mitades: la una la ideal; la otra menester cotidiano. Sino que convierte cotidiano menester e ideal en una misma cosa, que es, a la vez, obligación y libertad, rutina estricta e inspiración constantemente renovada...”*. Educar lleva consigo ayudar, es decir, estimular la actividad de cada alumno para que desarrolle al máximo su personalidad. Por eso un profesor de calidad es aquél que ayuda al alumno integralmente y no sectorialmente. Si quiere educar en el más hondo sentido de esta palabra deberá ayudar lo más perfectamente posible al alumno en todos los aspectos, no solo en unos determinados.

El hombre posee por lo que se refiere a su manera de operar, de actuar, dos grandes facultades: intelecto y voluntad.

Las virtudes intelectuales desarrollan por una parte el hábito científico y capacitan para obtener conclusiones de unos principios establecidos; por otra, desarrollan el hábito principal, capacidad de descubrir y captar principios; el desarrollar el hábito de la sabiduría, que nos lleva a conectar el saber científico-empírico con los principios últimos.

Un profesor con calidad debe considerar que es un intelectual y ha de responder a ese concepto. Ser intelectual requiere estudiar intensamente, estar al día, tener deseos de buscar saberes, pensar. El saber científico, en su más amplio significado, se distingue el saber vulgar en que es un saber que presupone una fuerte aptitud psicológica de

atención. Estudiar algo supone poner atención en un objeto, en una cuestión, yo diría que supone poner el corazón en él, con el deseo de unirse a él; para conocerlo mejor, que eso es conocer: unión intencional. Es decir, distinguían tres formas de saber:

1. El saber sobre la verdad;
2. El saber obrar bien y
3. El saber producir con perfección.

Logar la calidad permanente del docente no requiere sólo a atender a su formación mientras está realizando sus estudios, ha de atenderse a una formación continuada del maestro.

Hay que mejorar al elemento humano de la educación, cuyo inestimable valor es el docente, en su aspecto más íntimo, ayudándole para conseguir una personalidad recia, fuerte, originada por el desarrollo de todas las cualidades indicadas y otras que todavía podría mencionar.

CAPITULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

La evaluación del desempeño profesional directivo es fundamental, porque el rector es un actor importante dentro de la institución, el desempeño, la energía, su liderazgo, su dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de las instituciones educativas y su imagen puede utilizarse para captar alumnos. Por la importancia y la trascendencia de la función directiva, surge la necesidad de valorar las actividades que realizan los rectores para identificar los aspectos que están llevando a cabo de manera correcta y también aquellos donde necesitan apoyo, a fin de contar con elementos para fortalecer su función.

4.1. PERFIL PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Todos los directivos tienen a cargo la dirección estratégica de las instituciones educativas, por lo tanto como dirigente de una institución pública, tiene el compromiso de rendir cuentas a la comunidad local a la que pertenece, considerando la función social que le constituye como autoridad institucional ante los vertiginosos cambios que el presente siglo XXI enfrenta.

El perfil personal del directivo: los directivos profesionales colectivos y competentes en los siguientes ámbitos: Ético-social, Pedagógico

Competencia ética: permite actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales; al mismo tiempo exige la comprensión del contexto socio-cultural, asumiendo un compromiso social como una tarea definitiva.

Competencia comunicativa: capacidad de interactuar comunicativamente en un contexto, manteniendo una interrelación dialógica, desarrollando la capacidad de

interpretar y comprender el mundo -natural y social-; y dando apertura a la participación colectiva en la toma de decisiones que les competen, es decir viviendo una democracia participativa, en la que los sujetos reconocen los contextos y significan sus acciones.

Competencia pedagógica: permite apoyar a la cultura áulica ligada a la lectura y la interpretación, a la discusión y a la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar, lo que es necesario para actuar con responsabilidad, con el deseo y con la voluntad de saber.

Competencia interactiva: capacidad de comunicarse y entenderse con el otro, viviendo la tolerancia, la convivencia y la cooperación, promoviendo el respeto por lo propio y lo diferente, reconociendo errores con el fin de superarlos, y con la certeza de que no hay certezas ni conocimientos acabados.

PERFIL PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS: El perfil profesional de los directivos contempla:

Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.

Ser democrático, no autoritario; pero que si se convierta en una autoridad, teniendo claridad en las metas, teniendo gusto y calidad en lo que hacen.

Ser dialógico; implica desarrollar habilidades comunicativas para que esa comunicación escolar sea mutua entre maestros y colegas, entre niños y maestros, impulsando las relaciones dialógicas en las aulas, donde se vivan dinámicas construidas entre, directivos, maestros y alumnos, donde se escuchen las voces de los niños con respeto; así mismo, en la comunicación entre los maestros deberá imperar el respeto con ciertas normas de tono y amabilidad.

De tal forma que el rector necesita implementar normas para aprender a escuchar, a participar, respetar y ponerse en el punto de vista del otro para poder aprender de los demás.

Ser positivo; implementando el trabajo colegiado con esa misma forma de participación de disfrute, de diálogo, de compartir, de innovar, de aprender a equivocarnos. El trabajo colegiado es entendido como el hecho de agrupar profesionales colegas, todos con la misma meta.

Ser participe en la formación de maestros; enseñando a los maestros a trabajar en colaboración con la comunidad escolar.

Ser evaluador; al crear espacios de auto evaluación y coevaluación entre los maestros.

Ser colaborador; coadyuvando en administración de la institución, y dando a conocer a los maestros el trabajo del director para que asuman que éste tiene otro tipo de trabajo aparte del técnico - pedagógico.

Ser líder; asumiendo la misión de liderazgo efectivo de gestión escolar (elemento básico para la consolidación de proyectos, centrado en los criterios: calidad de los servicios educativos, democracia y eficiencia escolar, protagonismo del aprendizaje, atención al alumno, equidad, profesionalización y especialización del personal.

Ser motivador; estimulando a los maestros cuando se superan, y de alguna manera, cuestionar a los que no.

Ser transformador; al utilizar el conocimiento como eje de una transformación social, productiva y cultural con equidad.

Ser innovador; fomentando un centro escolar auténtico, y en donde la estructura jerárquica escolar auténtica, y en donde la estructura jerárquica es flexible.

Ser propiciador de compromisos por convicción; al estar dispuesto a buscar los caminos necesarios para erradicar lo negativo y fortalecer lo positivo, considerando la evaluación como un proceso para obtener información y usarla formando juicios que, a su vez, se utilizarán en tomas de decisiones; arribando a la democracia en procesos de auto evaluación y coevaluación; es decir el director debe impulsar una cultura de la evaluación.

Ser autoevaluador; al saber dónde están y qué lugar les toca ocupar; el reto que tiene el rector es consigo mismo, tratando de rebasar el trabajo administrativo para poder apoyar a los maestros en el aspecto académico, encaminarlos y fortalecerlos para que realmente vivan proyectos de enseñanza aprendizaje; teniendo claro qué es lo que se quiere innovar, haciendo diagnósticos colectivos a fin de que la comunidad escolar esté consciente de los problemas y de esta forma se comprometan para resolverlos.

Ser orientador; al propiciar que el equipo en su conjunto reafirme y exprese en forma clara los mínimos de comportamiento esperados de los docentes.

Ser administrador; implica administrar tanto los procesos como los resultados.

4.2. COMPETENCIAS DE LOS DIRECTIVOS

Existen diversas definiciones de competencia directivas, pero la mayoría de ellas tienen algunos puntos en común:

Una competencia es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto se puede observar a través del comportamiento.

La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal)¹. Las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas.

La competencia siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes.

Las competencias de los directivos, profesores y profesionales de apoyo, se integran los saberes, destrezas, comportamientos y valores que el docente ha adquirido y que puede movilizar para abordar situaciones en general y particularmente aquellas que forman parte de su práctica pedagógica y/o profesional.

Se conocen dos tipos de competencias: Competencias Funcionales y Competencias Conductuales

Competencia Funcional: es el conocimiento, habilidad, destreza, actitud y comprensión que debe ser movilizada para lograr los objetivos que la ocupación persigue. Tiene relación con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación.

Competencia Conductual: es aquello que las personas de alto desempeño están más dispuestas a hacer en forma continua y que les permite producir resultados superiores. Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales. Ejemplo: Orientación a la calidad, trabajo en equipo.

Las competencias conductuales seleccionadas son aquellas que se requieren para poder llevar adelante la estrategia de la organización y por tanto son transversales.

4.3. ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Los estándares del desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un rector competente, un líder propositivo, que mantenga excelentes relaciones con los docentes, y la gestión del centro para alcanzar los logros del aprendizaje. Los directivos son el rector, vicerrector, inspector general y directores de área.

Un directivo, debe ser un líder que promueva la innovación y mejora de la institución educativa, para lo cual el Ministerio de Educación ha planteado los Estándares de Desempeño Directivo, los mismos que hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar, a fin de garantizar los aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a ellos encomendadas.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo detallan las acciones necesarias para mejorar la labor que el Rector y el Vicerrector deben ejecutar en su institución, los estándares según el MEC son los siguientes:

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

Los estándares del desempeño directivo se conforman de cuatro dimensiones, cuya finalidad es mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

1. **Liderazgo:** Esta dimensión la componen cuatro descripciones de desempeño directivo referente a la visión y dirección como:

- Crear y ejecutar el PEI
- Generar expectativas entre los integrantes de la comunidad educativa
- Liderazgo compartido y flexible
- Generar un sistema de información, evaluación y rendición social de cuentas

2. **Gestión Pedagógica:** La componen tres descripciones generales que promueve el proceso de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo profesional.
 - Gestión, adaptación e implementación adecuada del currículo
 - Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad, gestionando su implementación en forma oportuna.
 - Organizar, orientar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

3. **Gestión del talento humano y recursos:** La dimensión la integran cinco descripciones generales del desempeño directivo, las cuales ayudan optimizar la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales con miras a lograr las metas educativas institucionales, como.
 - Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal
 - Gestionar la obtención y distribución de recursos y control de gastos
 - Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos
 - Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal
 - Demostrar en su gestión una sólida formación profesional

4. **Clima organizacional y convivencia escolar:** Es la última dimensión compuesta por cuatro descripciones:
 - Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional
 - Promover la formación ciudadana e identidad nacional
 - Fortalecer lazos con la comunidad educativa
 - Comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

En síntesis, los Estándares de desempeño directivo, son directrices que orientan sobre lo que debe hacer un rector competente, para asegurar una excelente gestión de la institución a su cargo y para alcanzar los logros de aprendizaje de los educandos.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

POBLACIÓN INVESTIGADA EN LA INSTITUCIÓN COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO

Para la elaboración del trabajo de investigación se tomó el total de la población:

La población considerada es el personal del centro educativo, tanto docentes, estudiantes, padres de familia directivos y el supervisor.

Población a investigarse (estratos)*	Nº total	Muestra	Total muestra
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector			
Inspector General	1		1
Docentes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	11	21	21
Docentes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	10		
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica Superior	137	101	171
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	86	70	
Padres de familia de Básica Superior	132	98	164
Padres de familia de Bachillerato	80	66	
Para el desempeño profesional directivo			
Director o Rector	1	1	1
Consejo Ejecutivo	4	4	4
Consejo Estudiantil	4	4	4
Comité Central de Padres de Familia	4	4	4
Supervisor Escolar	4	4	4

Fuente: Encuesta aplicada a directivos, docentes y padres de familia del Colegio Técnico Sultana de El Oro
Elaboración: Ángela Reyes

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

La muestra de investigación es un subconjunto fielmente representativo de la población, en este caso de la población del Colegio Técnico Sultana de El Oro.

POBLACIÓN	POBLACIÓN TOTAL	MUESTRA	Total muestra
Rector	1	1	1
Inspector General	1	1	1
Docentes	21	21	21
Estudiantes de 8º, 9º y 10º Básica Superior	137	101	171
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	86	70	
Padres de familia de Básica Superior	132	98	164
Padres de familia de Bachillerato	80	66	

Fuente: Encuesta aplicada a directivos, docentes y padres de familia del Colegio Técnico Sultana de El Oro

Elaboración: Ángela Reyes

4.3. OBTENCIÓN DE LA MUESTRA

La fórmula estadística que se aplicó es la siguiente:

NIVEL DE BÁSICA SUPERIOR

$$n = \frac{Z^2 pqN}{\omega^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Cálculo con el 95% de confiabilidad

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(137)}{(0.05)^2(137-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.50)(0.50)(137)}{(0.0025)(136) + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(131.5748)}{(0.34) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{131.5748}{1.3004}$$

$$n = 101$$

Tamaño de la muestra estudiantes del Ciclo de Básica Superior 101 estudiantes

CICLO DE BACHILLERATO

$$n = \frac{Z^2 pqN}{\infty^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Cálculo con el 95% de confiabilidad

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(86)}{(0.05)^2(86-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.50)(0.50)(86)}{(0.0025)(85) + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(82.5944)}{(0.2125) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{82.5944}{1.1729}$$

$$n = 70$$

Tamaño de la muestra estudiantes del Ciclo de Bachillerato 70 estudiantes

Total muestra de estudiantes de nivel de Básica y Bachillerato 171

PADRES DE FAMILIA NIVEL BÁSICA SUPERIOR

$$n = \frac{Z^2 pqN}{\infty^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Cálculo con el 95% de confiabilidad

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(132)}{(0.05)^2(132-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.50)(0.50)(132)}{(0.0025)(131) + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(126.7728)}{(0.3275) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{126.7728}{1.2879}$$

$$n = 98$$

Tamaño de la muestra de padres de familia de Básica Superior 98 padres

PADRES DE FAMILIA DE BACHILLERATO

$$n = \frac{Z^2 pqN}{\infty^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Cálculo con el 95% de confiabilidad

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(80)}{(0.05)^2(80-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.50)(0.50)(80)}{(0.0025)(79) + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(76.832)}{(0.1975) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{76.832}{1.1579}$$

$$n = 66$$

Tamaño de la muestra de padres de familia del Bachillerato 66 padres

Total muestra de padres de familia de nivel de Básica y Bachillerato 164

4.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para realizar el trabajo de investigación se aplicó como instrumento el cuestionario y la técnica de la encuesta, y observación, para los cual se utilizaron formularios para directivos, docentes, padres de familia y supervisores.

La encuesta la utilizamos para la recolección de los datos, de docentes, estudiantes y padres de familia.

La ficha de observación se la aplicó en la observación de una clase demostrativa de los veintiún docentes del Colegio Técnico Sultana de El Oro.

En el caso la encuesta, para la evaluación al rector por parte del supervisor, fue necesario aplicar al supervisor actual, a un ex supervisor y dos supervisores jubilados, debido a que el nuevo supervisor retomó las funciones hace pocos meses y aún desconoce la problemática de nuestra zona educativa, con la finalidad de que los resultados sean los más fehacientes posibles.

Para la observación de la clase, se aplicó la ficha correspondientes, todos los formularios de las encuestas fueron tomados del Ministerio de educación y Cultura, con fines investigativos.

4.5. RECURSOS

Entre los recursos que se utilizaron en durante el proceso de investigación mencionamos: la computadora, cámara fotográfica, copiadora, papel, calculadora y otros materiales de oficina que facilitaron el desarrollo del trabajo investigativo.

4.6. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La investigación se enmarca en el contexto socio-educativo, basada en el paradigma de análisis crítico aplicado en la investigación de las Ciencias Sociales.

Con los materiales proporcionados por la universidad procedimos a realizar la investigación, primero se obtuvo la muestra, luego se preparó las encuestas que fueron aplicadas a cada uno de los actores de la comunidad educativa del colegio Técnico Sultana de El Oro.

Concluido el proceso de recolección de datos, se procedió a la tabulación de los resultados, trabajo minucioso y bajo un análisis crítico, permitió deducir la problemática de la institución educativa, para este propósito se elaboraron matrices de trabajo para ir recopilando la información de cada una de las dimensiones investigadas como son:

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relaciones con la comunidad
- Clima de trabajo

Todos los instrumentos de las encuestas con sus respectivas dimensiones fueron aplicadas a los docentes, estudiantes, directivos, y padres de familia y supervisores.

Para la observación de la clase de cada uno de los docentes se aplicó las siguientes dimensiones:

- Actividades iniciales
- Proceso de enseñanza
- Ambiente de trabajo en el aula

Para los directivos las dimensiones evaluadas fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Liderazgo en la comunidad.

Cada uno de estos instrumentos se designados diferentes puntajes por cada uno de los actores, tanto para la evaluación del desempeño profesional, como para la evaluación del desempeño directivo como para la observación de la clase.

Para el presente trabajo de investigación se contó con el apoyo de las autoridades del plantel, de manera especial tuvimos el apoyo incondicional de la Vicerrectora de la institución, quien colaboró con la observación de las clases en el aula a los docentes.

4.7. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Los supuestos son instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático, siendo su propósito cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente a través del análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Los supuestos y los resultados de la investigación fueron los siguientes:

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

Realizado el proceso de datos, se comprobó que el actual desempeño profesional docente en el Colegio Técnico Sultana de El Oro, no presenta características de deficiente, tomando en cuenta los estándares de calidad. Los resultados porcentuales globales se ubican en el 81,83%, que le corresponde a la categoría A.

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

Los resultados obtenidos en el proceso de datos sobre el desempeño profesional directivo, no presenta características de deficiente en relación con los estándares de calidad, así lo demuestran los resultados porcentuales finales del 86,93% que corresponde a la categoría A.

Con los resultados de la evaluación docente y directiva, se obtuvo el resultado final de 84,33% equivalente a la categoría A, que es en la que se ubica el Colegio Técnico Sultana de El Oro.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente, aplicadas a docentes, rector, inspector general, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “TÉCNICO SULTANA DE EL ORO” DE LA CIUDAD DE ZARUMA, PROVINCIA DE EL ORO, DURANTE EL AÑO 2012-2013.

TABLA 1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 0.72	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					21	2,163	21	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula					21	2,163	21	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.				2	19	2,111	21	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con. Capacidades diferentes.				1	20	2,137	21	0,101
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.				2	19	2,111	21	0,100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.				1	20	2,137	21	0,101
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.		2		3	16	1,931	21	0,091
TOTAL		2		9	136			0.699
PUNTAJE PROMEDIO								

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos en la Sociabilidad pedagógica de 0,899 en relación al puntaje establecido de 0,72, indican que los docentes cumplen con los parámetros evaluados, que es el trato respetuoso a las individualidades de los estudiantes en el aula.

TABLA 2

HABILIDADES PEDAGÓGICO DIDÁCTICAS

HABILIDADES PEDAGOGICAS DIDACTICAS 4.23	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.			1	2	18	2,059	21	0,098
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				4	17	2,059	21	0,098
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.		1		2	18	2,034	21	0,096
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio			1	1	19	2,085	21	0,099
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.				2	19	2,111	21	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.				1	20	2,137	21	0,101
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.				4	17	2,059	21	0,098
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.				2	19	2,111	21	0,100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				1	20	2,137	21	0,101
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.				2	19	2,111	21	0,100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.				5	16	2,033	21	0,096
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.			1	5	15	1,981	21	0,094
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	1			3	17	1,982	21	0,094
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.			2	4	15	1,955	21	0,093
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.				1	20	2,137	21	0,101
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.				2	19	2,111	21	0,100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			1	4	16	2,007	21	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.				5	16	2,033	21	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.			2	1	18	2,033	21	0,096
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.		4		6	11	1,699	21	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			2	4	15	1,955	21	0,093
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.		1	2	5	13	1,852	21	0,088
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.				3	18	2,085	21	0,099
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar				2	19	2,111	21	0,100
2.24.2. Sintetizar				2	19	2,111	21	0,100

2.24.3 Reflexionar.				1	20	2,137	21	0,101
2.24.4. Observar.				2	19	2,111	21	0,100
2.24.5. Descubrir.				4	17	2,059	21	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.			1	5	15	1,981	21	0,094
2.24.7. Argumentar.				3	18	2,085	21	0,099
2.24.8. Conceptualizar.			1	3	17	2,033	21	0,096
2.24.9 Redactar con claridad.				2	19	2,111	21	0,100
2.24.10. Escribir correctamente.				3	18	2,085	21	0,099
2.24.11. Leer comprensivamente.			1	1	19	2,085	21	0,099
2.24.12. Escuchar.				2	19	2,111	21	0,100
2.24.13. Respetar.				1	20	2,137	21	0,101
2.24.14. Consensuar.				2	19	2,111	21	0,100
2.24.15. Socializar.				3	18	2,085	21	0,099
2.24.16. Concluir.				2	19	2,111	21	0,100
2.24.17. Generalizar.			1	3	17	1,982	21	0,094
2.24.18. Preservar.				3	18	2,085	21	0,099
TOTAL	1	7	15	113	725			3,897

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos en las habilidades pedagógica-didácticas de 3,897 en contraste con el puntaje establecido de 4.23, señala los docentes están mejorando significativamente su labor de aula, lo cual beneficia a los estudiantes.

TABLA 3

DESARROLLO EMOCIONAL

DESARROLLO EMOCIONAL 1.13	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Disfruto al dictar mis clases.			2	2	17	2,007	21	0,095
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.				6	15	2,007	21	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					21	2,163	21	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		1		2	18	2,034	21	0,096
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	1			4	16	1,956	21	0,093
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	2	1	4	4	10	1,568	21	0,074
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	1	1	3	7	9	1,645	21	0,078
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	1	1	1	9	9	1,697	21	0,080
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan La tarea educativa que realizo.	1	1	3	7	9	1,645	21	0,078
1.10 Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					21	2,163	21	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.				2	19	2.111	21	0,100
TOTAL	6	5	13	43	164			0,995

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos en el desarrollo emocional de 0.995 en relación al puntaje establecido de 1,13, señala que los docentes no manejan correctamente los parámetros establecidos, pues, no se hace uso inteligente de las emociones, lo cual requiere mejorar los procesos de pensamiento

para que produzcan mejores resultados y logren alcanzar el bienestar entre docentes, directos, padres y estudiantes.

TABLA 4

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES ESPECIALES

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES 1.03	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				7	14	1,981	21	0,094
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.		1	3	4	13	1,8	21	0,085
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.				5	16	2,033	21	0,096
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.		1	1	3	16	1,879	21	0,089
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	2		3	15	1,828	21	0,087
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	2		1	6	12	1,749	21	0,083
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	1		2	7	11	1,774	21	0,084
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.			1	5	15	1,981	21	0,094
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1		1	7	12	1,826	21	0,086
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.			1	3	17	2,033	21	0,096
TOTAL	5	4	10	50	141			0,811

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos en relación a la atención a estudiantes con capacidades especiales de 0.811 respecto del puntaje establecido de 1.03, señala que los docentes no están en su totalidad capacitados para el manejo de estudiantes con capacidades diferentes que presenten temporalmente o permanentemente una limitación, perdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales.

TABLA 5

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS 1.03	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.				2	19	2,111	21	0,100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					21	2,163	21	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					21	2,163	21	0,103

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			3	18	2,085	21	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.			2	19	2,111	21	0,100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.			1	20	2,137	21	0,101
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.			1	20	2,137	21	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.			2	19	2,111	21	0,100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.			3	18	2,085	21	0,099
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	1		2	18	2,034	21	0,096
TOTAL	1		16	193			1,002

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos en relación a la aplicación de normas y reglamentos de 1.002 en relación al puntaje establecido 1,03, no difiere significativamente, pues, los docentes están cumpliendo sus funciones y atendiendo sus responsabilidades.

TABLA 6

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

RELACIONES CON LA COMUNIDAD 0.93	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.		1	2	4	14	1,878	21	0,089
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	1	2	5	12	1,749	21	0,083
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.				6	15	2,007	21	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.			4	4	13	1,851	21	0,088
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		1	1	8	11	1,826	21	0,086
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEÍ.		1		6	14	2,033	21	0,096
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.			1	5	15	1,981	21	0,094
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.				4	17	2,059	21	0,098
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			1	3	17	2,033	21	0,096
TOTAL	1	4	11	45	128			0,825

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la relación con la comunidad de 0.825 contratados con el puntaje

establecido de 0.93, significa que los maestros en lo posible tratan de entablar buenas relaciones con la comunidad, sin embargo, es necesario reforzar la importancia de mantenerse en contacto colaborativo y permanente con todos los integrantes de la comunidad donde laboran los docentes.

TABLA 7

CLIMA DE TRABAJO

CLIMA DE TRABAJO 0.93	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.		1	1	6	13	1,878	21	0,089
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.			3	2	16	1,955	21	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.		1		5	15	1,956	21	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.			2	1	18	2,033	21	0,096
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			1	2	18	2,059	21	0,098
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.			1	4	16	2,007	21	0,095
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.			1	6	14	1,955	21	0,093
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					21	2,163	21	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.				3	18	2,085	21	0,099
TOTAL		2	9	29	149			0,859

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al clima de trabajo de 0.859 en relación con el puntaje establecido de 0.93, significa que en la institución educativa, se requiere de cierta empatía para identificar qué factores del entorno laboral aportan satisfacción o generan insatisfacción, y en qué medida esos elementos están o no presentes en un ambiente laboral concreto.

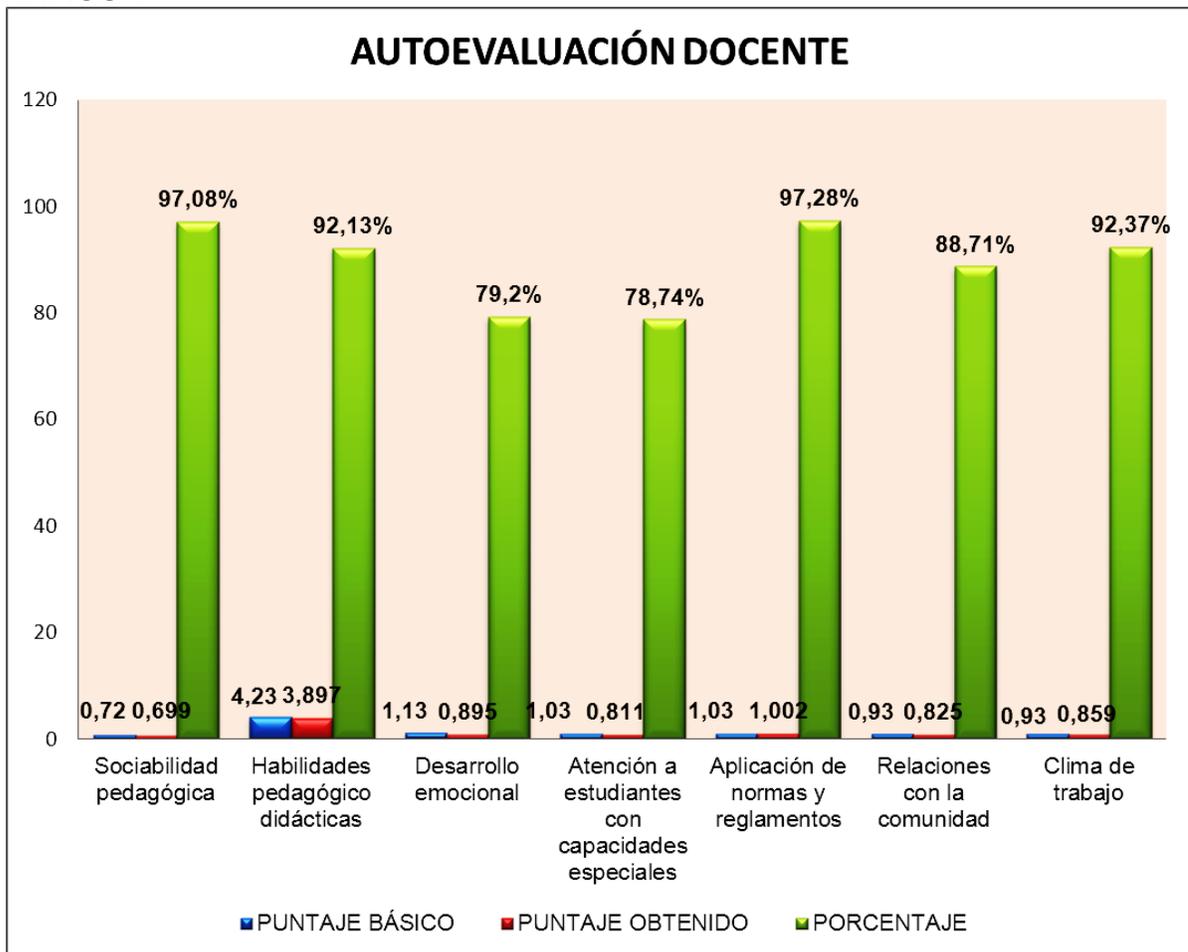
RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 8

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Sociabilidad pedagógica	0,72	0,699	97,08
Habilidades pedagógico didácticas	4,23	3,897	92,13
Desarrollo emocional	1,13	0,895	79,20
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,811	78,74
Aplicación de normas y reglamentos	1,03	1,002	97,28
Relaciones con la comunidad	0,93	0,825	88,71
Clima de trabajo	0,93	0,859	92,37
Total	10	8,988	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 1



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS:

La autoevaluación es aquella evaluación en que al docente le corresponde un rol fundamental y es él quien debe llevar a cabo el proceso donde valoriza su propia actuación, permitiéndole reconocer sus posibilidades, limitaciones y cambios necesarios para mejorar su trabajo profesional, en el plante evaluado únicamente dos dimensiones presentan un bajo porcentaje:

La inteligencia Emocional es la dimensión emocional, clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, donde el aspecto afectivo está en la relación que establece el docente con sus estudiantes, en este caso los docentes de la institución en estudio presentan un 79,2%, lo que implican mejorar las acciones como docente, creado empatía con los estudiantes.

En relación a los estudiantes que tiene necesidades educativas especiales, es cuando presenta dificultades mayores que el resto de los estudiantes, para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículo que le corresponde por su edad (bien por causas internas, por dificultades o carencias en el entorno socio-familiar o por una historia de aprendizaje desajustada) y necesita, para compensar dichas dificultades, adaptaciones de acceso y/o adaptaciones curriculares significativas en varias áreas del currículo. Al respecto los docentes presentan un 78,74%, lo que significa que es necesario que el equipo docente se prepare para atender a los estudiantes con estas necesidades.

En relación a las demás dimensiones, las dificultades con pequeñas, sin embargo, se recomienda profundizar el conocimiento.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 9

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICAS

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICAS	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3,46	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.				4	17	7,701	21	0,366
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	1		2	9	9	6,45	21	0,307
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		1		2	18	7,604	21	0,362
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1	2	1	3	14	6,641	21	0,316
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.			4	4	13	6,929	21	0,329
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.				4	17	7,701	21	0,366
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		1		4	16	7,412	21	0,352
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.		1	2	2	16	7,218	21	0,343
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.		2	1	5	13	6,834	21	0,325
TOTAL	2	7	10	37	133			3,066

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de 3.066 en relación al puntaje establecido de 3.46, significa que los docentes necesitan comprometerse más con el desempeño de sus actividades laborales, mejorando su trabajo de aula.

TABLA 10

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1.92	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385			
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.				4	17	7,701	21	0,366
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		1		3	17	7,508	21	0,357
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.			1		20	7,892	21	0,375
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	1		1	3	16	7,219	21	0,343
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			3	7	11	6,834	21	0,325
TOTAL	1	1	5	17	81			1,766

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al cumplimiento de normas y reglamentos de 1.766 en relación con el puntaje establecido de 1.92, significa que los docentes están cumpliendo en parte con sus funciones, sin embargo, es necesario avanzar hacia la excelencia.

TABLA 11

DISPOSICIONES AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN

DISPOSICIONES AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN 1.54	1 0.000	2 0.096	3 0.192	4 0.289	5 0.385	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.		1	2	4	14	7,026	21	0,334
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.		1	2	4	14	7,026	21	0,334
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.			3	6	12	6,93	21	0,33
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.			2	3	16	7,411	21	0,352
TOTAL		2	9	17	56			1,35

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las disposiciones al cambio en la educación de 1.35, respecto al puntaje establecido de 1.54, significa que los docentes están trabajando predispuestos a mejorar su accionar pedagógico, apropiándose de su rol y apuntado por el cambio.

TABLA 12

DESARROLLO EMOCIONAL

DESARROLLO EMOCIONAL 3.08	1 0.000	2 0.096	3 0.192	4 0.289	5 0.385	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	1		2	1	17	7,218	21	0,343
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.		1	2	1	17	7,314	21	0,348
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	1		3	2	15	6,929	21	0,329
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.			4	1	16	7,217	21	0,343
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.			5		16	7,12	21	0,339
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas		1	3	1	16	7,121	21	0,339
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	1	1	2	3	14	6,737	21	0,320
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.			1		20	7,892	21	0,375
Total	3	3	22	9	131			2,736

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al desarrollo emocional de 2.736 en relación al puntaje establecido de 3.08,

difiere significativamente, pues, los docentes necesitan mejorar sus relaciones interpersonal y crear empatía en su entorno laboral.

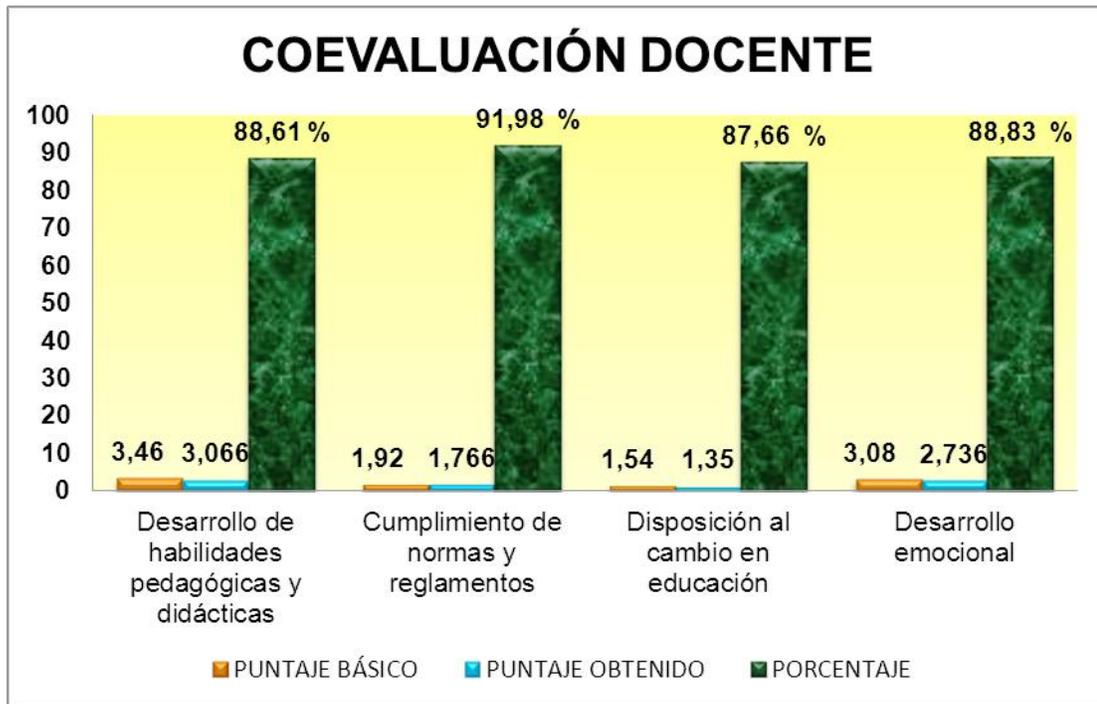
RESUMEN COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 13

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46	3,066	88,61
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,766	91,98
Disposición al cambio en educación	1,54	1,35	87,66
Desarrollo emocional	3,08	2,736	88,83
Total	10	8,918	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 2



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS:

La coevaluación docente es la que se realiza entre pares, entre iguales, es una forma de donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente, lo cual

contribuye al desarrollo de la valoración crítica, constructiva y colegiada en el colectivo de los docentes. En lo referente a los docentes del colegio evaluado, los resultados son excelentes, los rangos porcentuales se ubican entre 87,66% y 91,98%.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

TABLA 14

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 2.35	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			1	2	17	5,605	20	0,280
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.				1	19	5,826	20	0,291
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				1	19	5,826	20	0,291
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.				1	19	5,826	20	0,291
1.4. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.				1	19	5,826	20	0,291
1.5. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.				1	19	5,826	20	0,291
1.6. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					20	5,9	20	0,295
1.7. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					20	5,9	20	0,295
TOTAL			1	7	152			2,325

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la sociabilidad pedagógica de 2.325 en relación al puntaje establecido de 2.35, significa que los docentes se están desempeñando con responsabilidad, pues, cumplen con sus obligaciones con ética y creatividad en el desarrollo de sus funciones educativas.

TABLA 15

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 2.06	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					20	5,9	20	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros				2 0.442	18	5,752	20	0,287
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.			1	1	18	5,679	20	0,283
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				1	19	5,826	20	0,291
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad				1	19	5,826	20	0,291

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.				1	19	5,826	20	0,291
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					20	5,9	20	0,295
TOTAL			1	6	133			2,033

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la atención a estudiantes con necesidades individuales de 2.033, en relación con el puntaje establecido de 2.06, significa que los docentes se esfuerzan por brindar un clima propicio, para que los jóvenes se integren al sistema de trabajo y desarrollen sus habilidades y destrezas acordes a sus limitaciones.

TABLA 16

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 2.94	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					20	5,9	20	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.				1	19	5,826	20	0,291
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					20	5,9	20	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.				1	19	5,826	20	0,291
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.				1	19	5,826	20	0,291
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.			1		19	5,753	20	0,287
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.				1	19	5,826	20	0,291
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.				1	19	5,826	20	0,291
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			1		19	5,753	20	0,287
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.					20	5,9	20	0,295
TOTAL			2	5	174			2,914

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las habilidades pedagógicas-didácticas de 2.914, con respecto al puntaje establecido de 2.94, significa que los docentes desarrollan sus actividades enmarcados en lo estipulado en las funciones de un docente de calidad.

TABLA 17

APLICACIÓN DE NORMAS REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS REGLAMENTOS 1.47	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					20	5,9	20	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					20	5,9	20	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.			2	2	16	5,457	20	0,272
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.			3	1	16	5,385	20	0,269
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					20	5,9	20	0,295
TOTAL			5	3	92			1,426

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto en la aplicación de normas y reglamentos de 1.426, en relación con el puntaje establecido de 1.47, demuestra que los docentes cumplen con los parámetros requeridos en sus funciones de la docencia.

TABLA 18

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 1.18	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.			2	4	14	5,31	20	0,265
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.				6	14	5,456	20	0,272
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.				6	14	5,456	20	0,272
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			1	2	17	5,605	20	0,280
TOTAL			3	18	59			1,089

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto en la relación de los docentes con la comunidad de 1.089, en contraste con el puntaje establecido de 1.18, vemos que si manejan buenas relaciones con la comunidad, sin embargo es necesario mejorar para llegar a la excelencia.

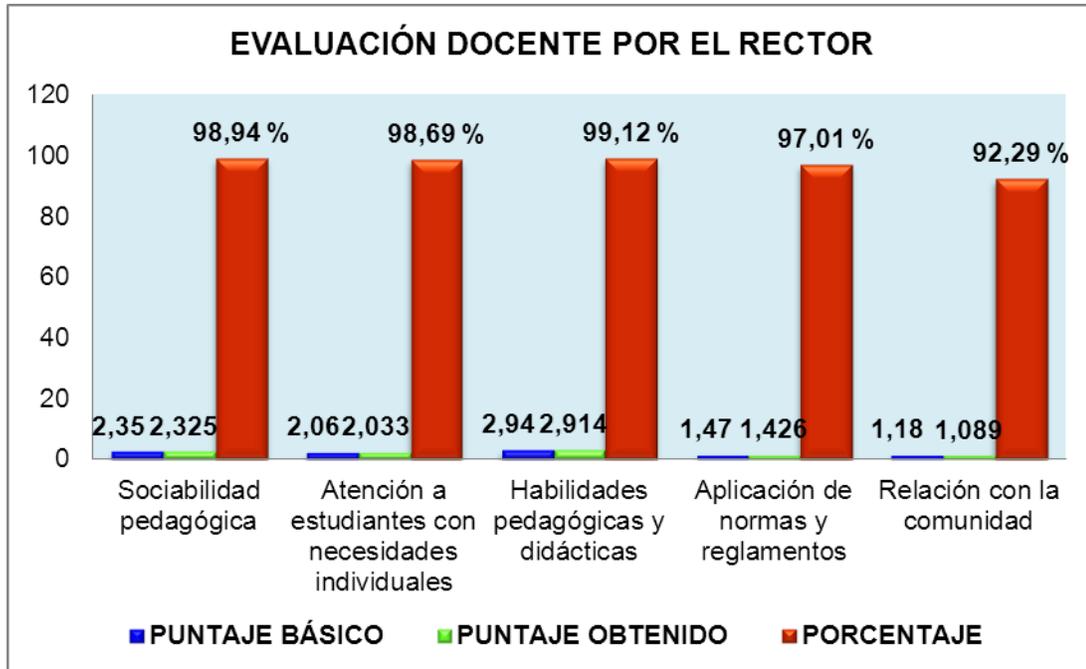
RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

TABLA 19

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Sociabilidad pedagógica	2,35	2,325	98,94
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	2,033	98,69
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	2,914	99,12
Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1,426	97,01
Relación con la comunidad	1,18	1,089	92,29
Total	10	9,787	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 3



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS

La evaluación del profesor está concebida como medio para su crecimiento y camino para introducir acciones de gestión de la calidad en la institución, para lograr una imagen más real de las actividades desarrolladas por el profesorado y constituir una plataforma sobre la que construir planes de mejora realista.

La evaluación de los docentes por la máxima autoridad, es fundamental, puesto que con ello se logra determinar falencias de los docentes desde el punto de vista del rector, que en nuestro caso no se ve problemas graves, ya que el porcentaje fluctúa entre 99,12% y 92,29%.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES UNIFICADO BÁSICO Y BACHILLERATO

TABLA 20

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 10.97	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	1	1	16	32	121	105,113	171	0,614
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	5	8	11	39	108	99,275	171	0,580
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	3	5	18	40	105	99,619	171	0,582
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	5	11	14	35	106	97,389	171	0,569
1.5. Ejemplifica los temas tratados.		10	17	41	103	99,273	171	0,580
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	4	11	27	37	92	93,292	171	0,545
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	34	12	26	34	65	73,036	171	0,427
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	4	7	14	28	118	101,339	171	0,592
1.8.2. Sintetizar.	6	11	12	45	97	95,669	171	0,559
1.8.3 Reflexionar	8	7	14	27	115	98,767	171	0,577
1.8.4. Observar.	4	9	10	35	113	77,518	171	0,453
1.8.5. Descubrir.	7	8	21	40	95	94,301	171	0,551
1.8.6. Redactar con claridad.	8	7	16	22	118	98,941	171	0,578
1.8.7. Escribir correctamente.	4	11	9	26	121	101,338	171	0,592
1.8.8. Leer comprensivamente.	7	8	14	29	113	98,594	171	0,576
TOTAL	100	126	239	510	1590			8,375

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto en las habilidades pedagógicas y didácticas, señalados por los estudiantes son de 8.375, contrastando este resultado con el puntaje establecido de 10.97, podemos afirmar que los docentes aunque tienen falencias, se esfuerzan por mejorar y propiciar un ambiente de creatividad en las aulas.

TABLA 21

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 4.12	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	3	5	11	20	132	105,46	171	0,616
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.		7	8	27	129	106,313	171	0,621
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	4	4	22	51	90	96,184	171	0,562
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	6	13	21	40	91	92,412	171	0,540
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	16	20	22	32	81	82,98	171	0,485
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	10	27	29	36	69	80,402	171	0,470
TOTAL	39	76	113	206	592			3,294

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las habilidades de sociabilidad pedagógica son de 3.294, relacionado este puntaje con el establecido de 4.12, vemos que los estudiantes reconocen que los docentes se esfuerzan por aplicar la mejor metodología en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, es necesario mejorar en base a investigaciones y capacitaciones.

TABLA 22

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 4.80	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	37	22	29	27	56	66,003	171	0,385
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	19	23	31	38	60	75,258	171	0,440
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	21	18	22	34	76	80,236	171	0,469
3.4. Envía tareas extras a la casa.	17	17	23	31	83	93,668	171	0,547
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	51	20	22	26	52	60,002	171	0,350
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	33	13	22	31	72	85,095	171	0,497
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	11	13	24	38	85	88,297	171	0,516
TOTAL	189	126	173	225	484			3,204

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la atención a estudiantes con necesidades especiales son de 3.204, relacionado este con el puntaje establecido de 4.80, vemos la dificultad que presentan los docentes para brindar atención a este grupo de estudiantes, sin embargo, es necesario que se capaciten para dar una mejor atención a jóvenes que necesidades especiales.

TABLA 23

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES 4.11	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	5	1	11	16	138	106,836	171	0,624
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	6	13	19	126	101,687	171	0,594
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	5	7	7	27	125	103,226	171	0,603
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	5	8	8	24	126	102,884	171	0,601
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física.	9	4	4	26	128	103,228	171	0,603
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	5	5	6	17	138	106,319	171	0,621
TOTAL	36	31	49	129	781			3,646

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la relación con los estudiantes es de 3.646, contrastado con el puntaje establecido de 4.11, los docentes mantienen buenas relaciones con los estudiantes, sin embargo, éstas deben mejorar, es necesario acercarse más a los estudiantes, creando empatía y así lograr una mejor orientación durante el proceso.

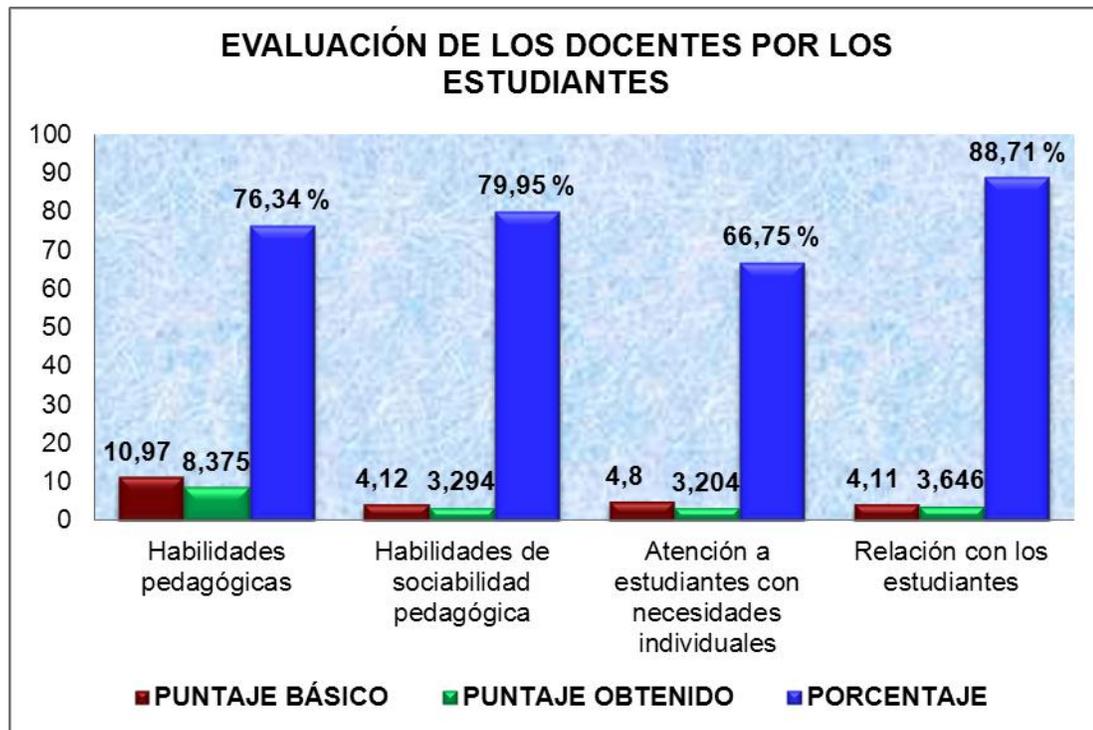
RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES UNIFICADO BÁSICO Y BACHILLERATO

TABLA 24

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Habilidades pedagógicas	10,97	8,375	76,34
Habilidades de sociabilidad pedagógica	4,12	3,294	79,95
Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,80	3,204	66,75
Relación con los estudiantes	4,11	3,646	88,71
Total	24	18,519	77,16

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 4



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS

Un elemento clave de todo esfuerzo por mejorar la educación en el desempeño docente es la evaluación realizada por los estudiantes, todos los sistemas bien concebidos y ejecutados para evaluación de los maestros, son una parte integral del sistema educativo y coadyuvan al logro de sus metas principales, por lo tanto, la información de los estudiantes al finalizar el docente la asignatura sirve para mejorar el proceso educativo.

En la institución objeto de esta investigación, el promedio porcentual se encuentra ligeramente sobre el límite de la excelencia (77,16), siendo el puntaje más alto 88,71 que equivale a la relación con los estudiantes y el más bajo (66,75) que corresponde a la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Lo anterior significa que los docentes deben mejorar en las cuatro dimensiones para apuntar a una educación de calidad, desde el punto de vista de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES UNIFICADO BÁSICO Y BACHILLERATO

TABLA 25

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 2.53	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	29	20	28	35	52	81,964	164	0,499
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	19	27	28	32	58	86,603	164	0,528
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	18	19	30	37	60	90,603	164	0,552
TOTAL	66	66	86	104	170			1,579

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la relación con la comunidad es de 1.579, contrastado con el puntaje establecido de 2.53, los padres de familia concuerdan con lo manifestado por los estudiantes, a los docentes les falta mayor relación e involucramiento con la comunidad, pilar fundamental del proceso educativo.

TABLA 26

NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS 3.37	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	4	4	10	22	124	123,49	164	0,752
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	2	4	9	21	128	125,809	164	0,767
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	4	4	13	32	111	120,114	164	0,732
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	12	12	17	24	99	108,314	164	0,660
TOTAL	22	24	49	99	462			2,911

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a normas y reglamentos es de 2.911, en relación con el puntaje establecido de 3.37, los padres de familia concuerdan en que los docentes tienen que ser más puntuales al iniciar sus clases, permanecer con los estudiantes, entregar a tiempo las calificaciones y mantener una fluida comunicación entre docente y padres.

TABLA 27

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 5.05	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
3.1.Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	4	3	9	22	126	124,544	164	0,759
3.2.Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	7	3	8	28	118	121,171	164	0,738
3.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	4	13	26	120	123,909	164	0,755
3.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	1	8	13	38	104	118,849	164	0,724
3.5.Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	9	20	14	32	89	105,365	164	0,642
3.6.Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	17	16	10	27	94	103,892	164	0,633
TOTAL	39	54	67	173	651			4,251

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la sociabilidad pedagógica es de 4.251, contrastando con el puntaje establecido de 5.05, los padres señalan que los docentes en algunos casos no manejan con tino los problemas inherentes a su función pedagógica, por lo que es necesario un cambio de actitud de parte de los docentes.

TABLA 28

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 5.05	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
4.1 atiende a su hijo representado de manera específica	11	10	14	28	101	110,843	164	0,675
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	39	9	16	31	69	86,394	164	0,526
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado	35	10	10	32	77	91,455	164	0,557
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en clase.	10	6	11	32	105	114,636	164	0,699
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	16	8	18	24	98	107,048	164	0,652
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases Extras).	18	7	18	23	98	106,205	164	0,647
TOTAL	129	50	87	170	548			3,756

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a la atención a estudiantes con necesidades individuales es de 3.756, en relación con el puntaje establecido de 5.05, los padres concuerdan en que los docentes

no están preparados para atender a jóvenes con necesidades individuales, por consiguiente, es necesario la capacitación e integración de docentes profesionales para que atiendan estas necesidades.

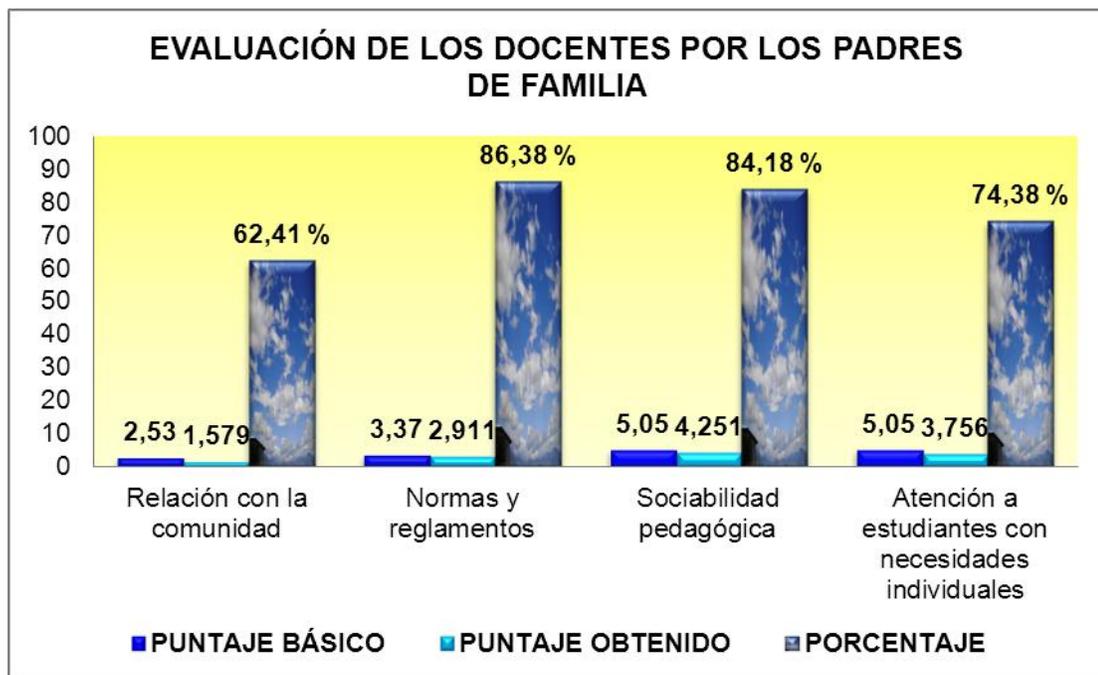
RESUMEN: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES UNIFICADO BÁSICO Y BACHILLERATO

TABLA 29

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Relación con la comunidad	2,53	1,579	62,41
Normas y reglamentos	3,37	2,911	86,38
Sociabilidad pedagógica	5,05	4,251	84,18
Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05	3,756	74,38
Total	16	12,497	78,11

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 5



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS

Los padres de familia son una instancia evaluadora para los docentes, ya que tiene como finalidad fundamental el aportar información para desarrollar capacidades y potenciar actitudes que puedan insertarse en los procesos de mejora de la calidad de la educación; debemos aceptar las opiniones de los padres ya que contribuyen al desarrollo de actitudes de interrelación y mutuo conocimiento. En la institución en estudio, el problema se detecta en las relaciones con la comunidad con un porcentaje de 62,41 % y en la atención a estudiantes con necesidades individuales con un 74,38 % en estos ámbitos será necesario trabajar para mejorar.

OBSERVACIÓN DE CLASE

TABLA 30

ACTIVIDADES INICIALES

1. ACTIVIDADES INICIALES 7.50	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1. Presenta el plan de clase al observador.	14	7	17,50	21	0,833
2. Inicia su clase puntualmente.	21		26,25	21	1,25
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	11	10	13,75	21	0,654
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	14	7	17,5	21	0,833
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	20	1	25	21	1,190
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	5	20	21	0,952
TOTAL	96	30			5,712

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las actividades iniciales en una clase es de 5.712, contrastando con el puntaje establecido de 7.50, se puede detectar que los docentes no cumplen en su totalidad con lo planificado y más aún vemos que un grupo no presenta plan de clase, no revisan las tareas, no informan los objetivos de la clase y no realizan una evaluación diagnóstica inicial; esto hace que las clases se tornen aburridas desde el inicio para los estudiantes.

TABLA 31

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE 16.25	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
7. Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	19	2	23,75	21	1,130
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	18	3	22,5	21	1,071

9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	15	6	18,75	21	0,892
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	12	9	15	21	0,714
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	14	7	17,5	21	0,833
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	3	22,5	21	1,071
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	3	22,5	21	1,071
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	1	25	21	1,190
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	16	5	20	21	0,952
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	17	4	21,25	21	1,011
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	8	16,25	21	0,773
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11	10	13,75	21	0,654
19. Envía tareas	11	10	12,5	21	0,595
TOTAL	202	71			11,957

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje es de 11.957, en relación al puntaje establecido de 16.25, el resultado difiere significativamente, pues algunos docentes durante el desarrollo de la clase, no cumplen con el proceso establecido.

TABLA 32

AMBIENTE EN EL AULA

AMBIENTE EN EL AULA 6.25	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	16	5	20	21	0,952
Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	2	23,75	21	1,130
Valora la participación de los estudiantes.	19	2	23,75	21	1,130
Mantiene la disciplina en el aula.	21		26,25	21	1,25
Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	6	18,75	21	0,892
TOTAL	90	15			5,354

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto al ambiente de aula es de 5.354, respecto al puntaje establecido de 6.25, vemos que los docentes son amables en el trato con los estudiantes, valoran su participación, motivan y mantienen la disciplina, sin embargo existe un grupo que no cumple con estos requisitos, lo cual genera la desorganización en el aula.

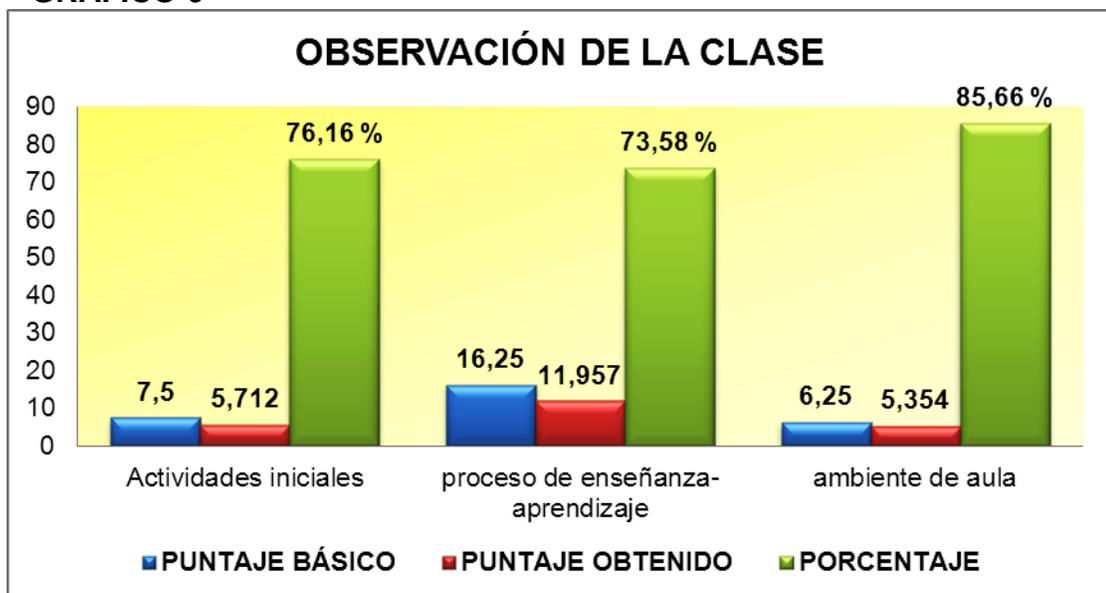
RESUMEN: DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE

TABLA 33

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Actividades iniciales	7,50	5,712	76,16
Proceso de enseñanza-aprendizaje	16,25	11,957	73,58
Ambiente de aula	6,25	5,354	85,66
Total	30	23,023	76,74

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 6



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS

La observación es una técnica que permite observar un fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis; en el ámbito educativo la observación de las clases que dictan los docentes, permite conocer el desenvolvimiento profesional detectando áreas de mejora para establecer líneas de reflexión, proponer e implementar vías para optimizar la acción docente, centradas en el papel del profesor y en la estructura y gestión del aula. En lo referente al plantel investigado, se detecta falencias en los dos primeros ámbitos, actividades iniciales (76,16%) y proceso de enseñanza- aprendizaje (73,58%), es preocupante por cuanto es la parte central del

proceso de enseñanza aprendizaje y en este caso los docentes no están cumpliendo con este proceso correctamente.

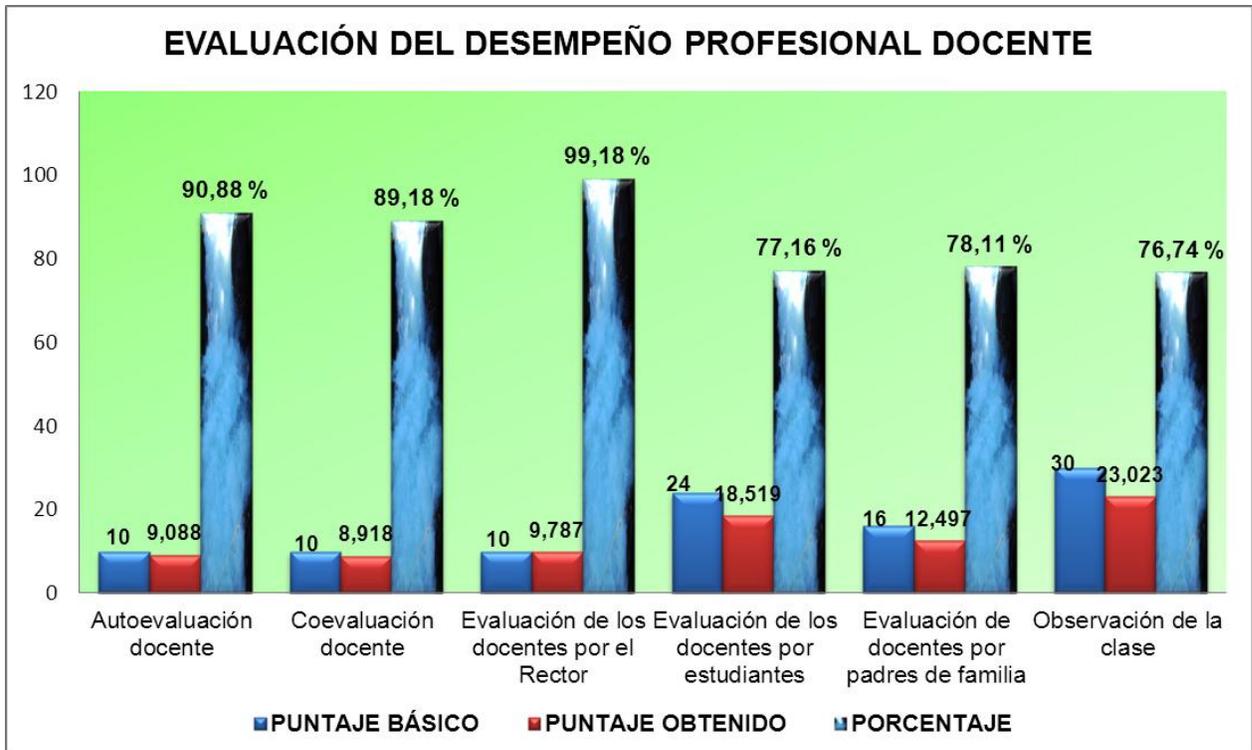
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

TABLA 34

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE POR INSTRUMENTOS	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CATEG.	EQUIVAL.
Autoevaluación docente	10	9,088	90,88	A	EXCELENTE
Coevaluación docente	10	8,918	89,18		
Evaluación de los docentes por el Rector	10	9,787	99,18		
Evaluación de los docentes por estudiantes	24	18,519	77,16		
Evaluación de docentes por padres de familia	16	12,497	78,11		
Observación de la clase	30	23,023	76,74		
Total	100	81,832	81,83		

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

GRÁFICO 7



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Ángela Reyes

ANÁLISIS

El sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, es tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos, como instrumentos para impulsar una mejora de la calidad de la docencia, por lo tanto, es un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente promoviendo su desarrollo profesional continuo, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes.

En relación a la institución evaluada, podemos observar que los resultados de los tres primeros instrumentos como autoevaluación (90,88%), coevaluación (89,18%) y evaluación por el rector (99,18%), son porcentajes elevados, más aún la del rector, lo cual pareciera indicar que éste desconoce la práctica de los docentes en el aula.

Es interesante lo referente a los tres últimos instrumentos, evaluación por los estudiantes (77,16%), evaluación por los padres de familia (78,11%) y la observación de la clase (76,74%), están muy alejado con los resultados anteriores, lo cual significa que la práctica docente en el colegio Sultana de El Oro tiene grandes falencias y que es necesario rectificarlas en la brevedad posible.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO, APLICADAS A RECTOR, CONSEJO EJECUTIVO, CONSEJO ESTUDIANTIL, COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA Y SUPERVISOR.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 35

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14,65	1 0.000	2 0.058	3 0.116	4 0.175	5 0.233	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					1	0,233	1	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					1	0,233	1	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					1	0,233	1	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1	0,233	1	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					1	0,233	1	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					1	0,233	1	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					1	0,233	1	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					1	0,233	1	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					1	0,233	1	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					1	0,233	1	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					1	0,233	1	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					1	0,233	1	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					1	0,233	1	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					1	0,233	1	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					1	0,233	1	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					1	0,233	1	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					1	0,233	1	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1	0,233	1	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					1	0,233	1	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos,					1	0,233	1	0,233

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	0,233	1	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				1	0,233	1	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.				1	0,233	1	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				1	0,233	1	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				1	0,233	1	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				1	0,233	1	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				1	0,233	1	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				1	0,233	1	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la .				1	0,233	1	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				1	0,233	1	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				1	0,233	1	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				1	0,233	1	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				1	0,233	1	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				1	0,233	1	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				1	0,233	1	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.				1	0,233	1	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				1	0,233	1	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.				1	0,233	1	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				1	0,233	1	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.				1	0,233	1	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.				1	0,233	1	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.				1	0,233	1	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.				1	0,233	1	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				1	0,233	1	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				1	0,233	1	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				1	0,233	1	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.				1	0,233	1	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					0,233		0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.				1	0,233	1	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y				1	0,233	1	0,233

evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.								
1.54. Controló adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					1	0,233	1	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					1	0,233	1	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					1	0,233	1	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					1	0,233	1	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					1	0,233	1	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					1	0,233	1	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					1	0,233	1	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					1	0,233	1	0,233
TOTAL					63			14,679

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales del rector en la autoevaluación es de 14.679, respecto al puntaje establecido de 14.65, según estos resultados todo el proceso está correctamente desarrollado.

TABLA 36

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3,26	1 0.000	2 0.058	3 0.116	4 0.175	5 0.233	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
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.					1	0,233	1	0,233
2.3. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					1	0,233	1	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					1	0,233	1	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					1	0,233	1	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					1	0,233	1	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					1	0,233	1	0,233

2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					1	0,233	1	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					1	0,233	1	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					1	0,233	1	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	0,233	1	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					1	0,233	1	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1	0,233	1	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					1	0,233	1	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					1	0,233	1	0,233
TOTAL					14			3,262

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias pedagógicas del rector tenemos 3.262, respecto al puntaje establecido de 3.26, sus funciones desempeñadas con correctas, no hay errores.

TABLA 37

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2,09	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					1	0,233	1	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1	0,233	1	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					1	0,233	1	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					1	0,233	1	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					1	0,233	1	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					1	0,233	1	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					1	0,233	1	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					1	0,233	1	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					1	0,233	1	0,233
TOTAL					9			2,097

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad tenemos 2.097, frente al puntaje establecido de 2.09, según su criterio toda marcha a la perfección.

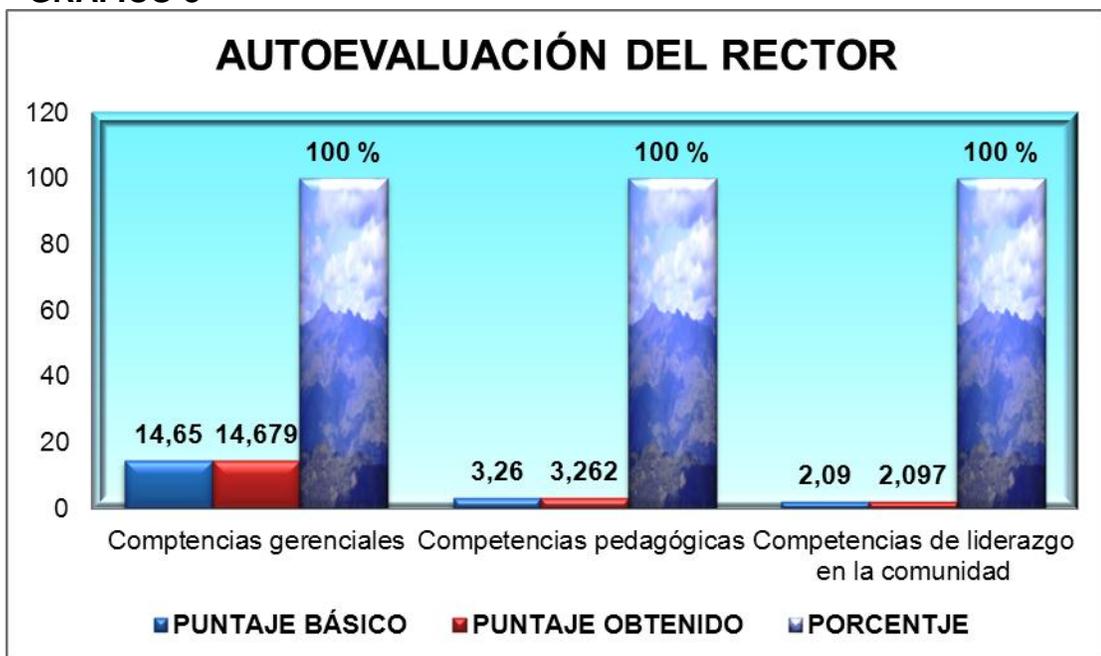
RESUMEN: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 38

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	14,65	14,679	100
Competencias pedagógicas	3,26	3,262	100
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	2,097	100
Total	20	20,038	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

GRÁFICO 8



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

La autoevaluación es una mirada reflexiva hacia el interior de la propia persona como ser humano de calidad y calidez, en lo referente a la primera autoridad del plantel investigado, en los tres ámbitos de valoración en el 100%, lo cual significa que todas sus acciones son correctas y que benefician a la comunidad educativa, habrá que contratar con los demás instrumentos para saber la realidad de la gestión directiva.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO

TABLA 39

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14,69	1 0.000	2 0.059	3 0.118	4 0.177	5 0.236	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.				1	2	0,649	3	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.				1	2	0,649	3	0,216
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			1	2		0,472	3	0,157
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.			1	1	1	0,531	3	0,177
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					3	0,708	3	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.			1	1	1	0,531	3	0,177
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.			1	1	1	0,531	3	0,177
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.			1	1	1	0,531	3	0,177
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				1	2	0,649	3	0,216
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.				1	2	0,649	3	0,216
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.				2	1	0,59	3	0,196
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.				1	2	0,649	3	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.			2		1	0,472	3	0,157
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.			1	2		0,472	3	0,157
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.				2	1	0,59	3	0,196
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.			1	2		0,472	3	0,157
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				3		0,531	3	0,177
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		1		1	1	0,472	3	0,157
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				2	1	0,59	3	0,196
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.				2	1	0,59	3	0,196
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					3	0,708	3	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio				2	1	0,59	3	0,196
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				2	1	0,59	3	0,196
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.			1	2		0,472	3	0,157
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				1	2	0,649	3	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año					3	0,708	3	0,236

lectivo.								
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					3	0,708	3	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.			3		1	0,59	3	0,196
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					3	0,708	3	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			1	1	1	0,531	3	0,177
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				1	2	0,649	3	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				1	2	0,649	3	0,216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				1	2	0,649	3	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				1	2	0,649	3	0,216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.				2	1	0,59	3	0,196
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				1	2	0,649		0,216
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				1	2	0,649	3	0,216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				3		0,531	3	0,177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				2	1	0,59	3	0,196
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				3		0,531	3	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				3		0,531	3	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.				2	1	0,59	3	0,196
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					3	0,708	3	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.		1	1	1		0,531	3	0,177
1.45. Promueve la innovación pedagógica.			2	1		0,59	3	0,196
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				2	1	0,59	3	0,196
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					3	0,708	3	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				1	2	0,649	3	0,216
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		1	1	1		0,531	3	0,177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				2	1	0,59	3	0,196
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.		1	2			0,472	3	0,157
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.		1	2			0,472	3	0,157
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.			1	2		0,649	3	0,216
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.		1		2		0,59	3	0,196
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.			2	1		0,59	3	0,196
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.		1		2		0,59	3	0,196

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	1	1	0,531	3	0,177
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			3		0,531	3	0,177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.			3		0,531	3	0,177
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.			3		0,531	3	0,177
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		1	1	0,472	3	0,157
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.			1	2	0,649	3	0,216
TOTAL		2	21	83	81		11,565

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales del rector según el Consejo Ejecutivo es de 11.565, frente al puntaje establecido de 14.69, significan que el rector no es tan eficiente como lo demostró en su autoevaluación.

TABLA 40

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.29	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
	0.000	0.059	0.118	0.177	0.236			
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.			1		2	0,59	3	0,196
2.3. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.			1	2		0,472	3	0,157
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		1	2			0,295	3	0,098
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	2			1		0,177	3	0,059
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		1	1	1		0,354	3	0,118
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.				2	1	0,59	3	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		2		1		0,295	3	0,098
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		2		1		0,295	3	0,098
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.			1		2	0,59	3	0,196
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.			2	1		0,413	3	0,137
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora			1		2	0,59	3	0,196

en la institución.								
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					3	0,708	3	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.			1	2		0,472	3	0,157
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.			1	1	1	0,531	3	0,177
TOTAL	2	6	11	12	11			2,119

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias pedagógicas del rector según el Consejo Ejecutivo es de 2.119, frente al puntaje establecido de 3.29, según estos criterios, el rector debería prestar más atención a las actividades pedagógicas e internas de la institución.

TABLA 41

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2.12	1 0.000	2 0.059	3 0.118	4 0.177	5 0.236	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.			1	2		0,472	3	0,157
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	2	0,649	3	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		1	1	1		0,354	3	0,118
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.			2	1		0,413	3	0,137
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.			1	1	1	0,531	3	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1	2		0,472	3	0,157
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.			1	2		0,472	3	0,157
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.			1	1	1	0,531	3	0,177
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.			1	1	1	0,531	3	0,177
TOTAL		1	9	12	5			1,473

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad según el Consejo Ejecutivo es de 1.473, en contraste con el puntaje establecido de 2.12, significa que el rector algunas veces y frecuentemente mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa, es decir no existe mucha empatía.

RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO

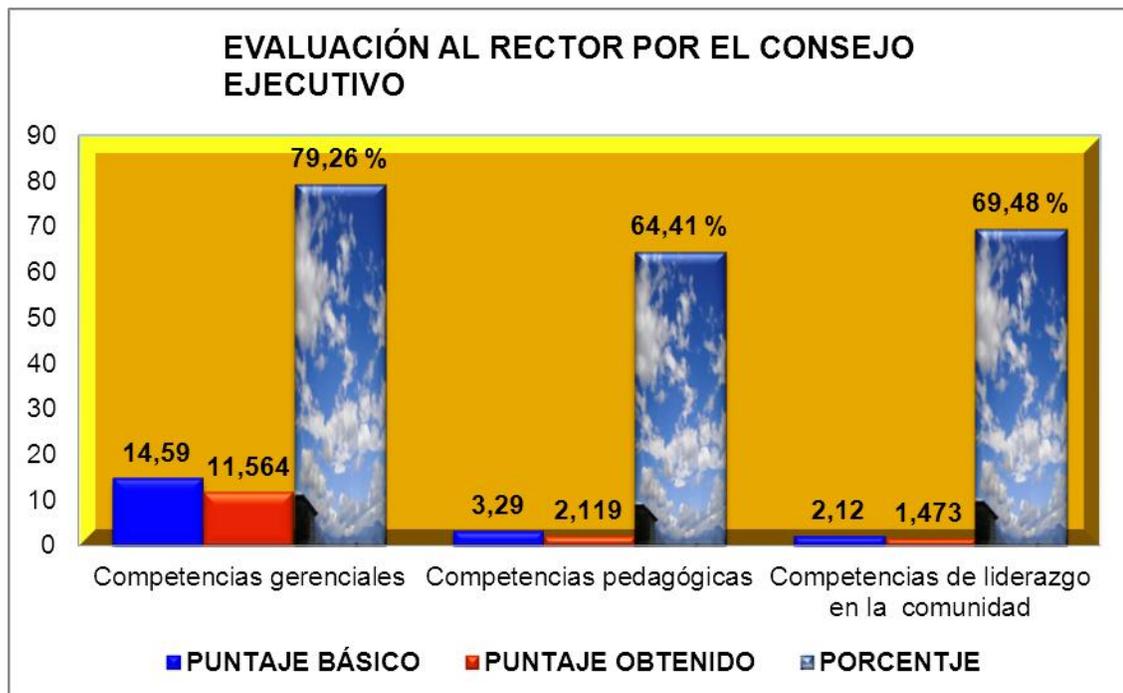
TABLA 42

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	14,59	11,564	79,26
Competencias pedagógicas	3,29	2,119	64,41
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,12	1,473	69,48
Total	20	15,156	75,78

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

GRÁFICO 9



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS

Como era de esperarse la evaluación que efectúan los miembros del Honorable Consejo Ejecutivo, demuestra la ineficacia del desempeño directivo en lo que respecta a competencias gerenciales (79,26%). Competencias pedagógicas (64,41%) y competencias de liderazgo en la comunidad (69,48%), siendo las dos últimas de mayor problema por encontrarse ubicadas bajo los límites del nivel de excelencia.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 43

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 10.00	1 0.000	2 0.179	3 0.357	4 0.536	5 0.715	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
1.1. Asiste puntualmente a la institución.			1		3	2,502	4	0,625
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		1			3	2,324	4	0,581
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.			1	1	2	2,323	4	0,580
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.				1	3	2,681	4	0,670
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1		1		2	1,787	4	0,446
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	1			1	2	1,966	4	0,491
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			1		3	2,502	4	0,625
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1			1	2	1,966	4	0,491
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1		1		2	1,787	4	0,446
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		1		2	1	1,966	4	0,491
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		1	1		2	1,966	4	0,491
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	1	2	2,323	4	0,580
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.				1	3	2,681	4	0,670
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		1			3	2,324	4	0,581
TOTAL	4	4	7	8	33			7,768

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales del rector, según el Consejo Estudiantil es de 7.768, en contraste con el puntaje establecido de 10.00, los resultados difieren en relación a que las actividades que ejecuta el rector no existe una entrega responsable a su labor.

TABLA 44
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.57	1 0.000	2 0.179	3 0.357	4 0.536	5 0.715	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.			1	1	2	2,323	4	0,580
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.				1	3	2,681	4	0,670
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.				1	3	2,681	4	0,670
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					4	2,86	4	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		1		1	2	2,145	4	0,536
TOTAL		1	1	4	14			3,171

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales del rector, según el Consejo Estudiantil es de 7.768, en contraste con el puntaje establecido de 10.00, los resultados difieren en relación a que las actividades que ejecuta el rector no existe una entrega responsable a su labor.

TABLA 45
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 6.43	1 0.000	2 0.179	3 0.357	4 0.536	5 0.715	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.			1	1	2	2,323	4	0,580
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	3	2,681	4	0,670
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		1			3	2,323	4	0,581
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1		3	2,502	4	0,625
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.				2	2	2,502	4	0,625
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				2	2	2,502	4	0,625
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				2	2	2,502	4	0,625
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.				2	2	2,502	4	0,625
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.				1	3	2,681	4	0,670
TOTAL		1	2	11	22			5,626

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, según el Consejo Estudiantil es de 5.626, frente al puntaje establecido de 6.43, en parte en rector cumple con sus funciones, pero es necesario que mejore sus relaciones de liderazgo con la comunidad educativa.

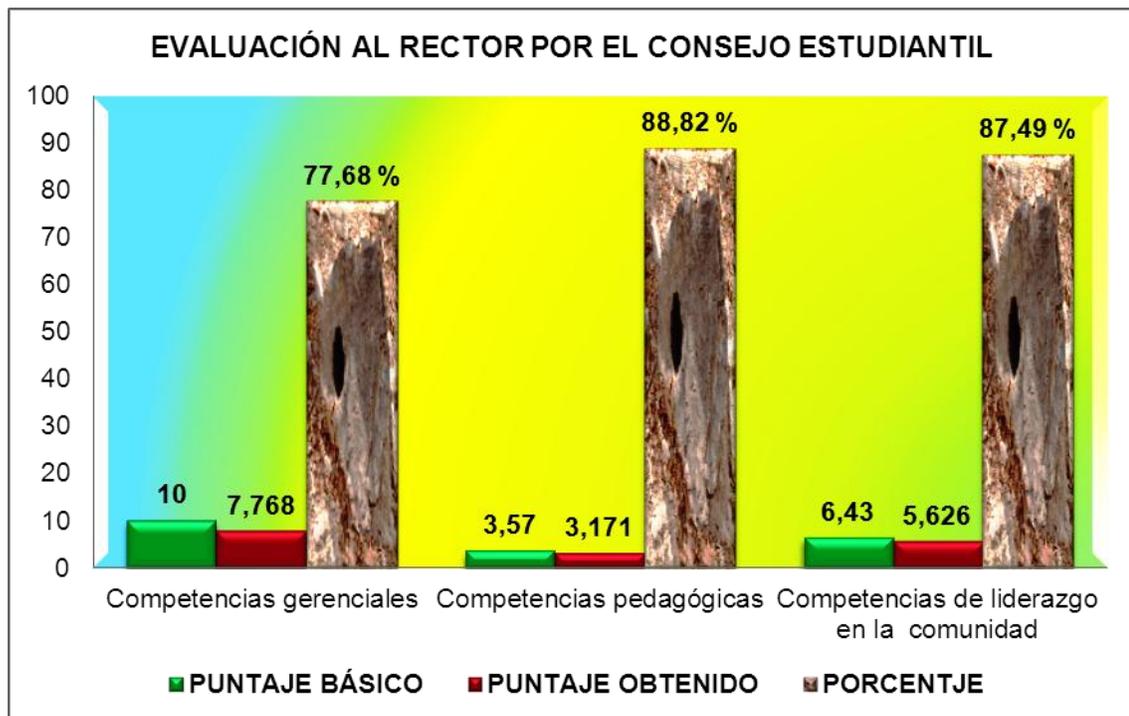
RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 46

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	10,00	7,768	77,68
Competencias pedagógicas	3,57	3,171	88,82
Competencias de liderazgo en la comunidad	6,43	5,626	87,49
Total	20	16,565	82,83

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

GRÁFICO 10



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

La evaluación realizada por el Consejo Estudiantil al rector, éste se encuentra sobre el parámetro de excelente, es decir entre los 77,66% y 88,82%, lo cual significa que en parte si está cumpliendo con las funciones inherentes a su cargo.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 47

COMPETENCIAS GERENCIALES

1.COMPETENCIAS GERENCIALES 10.10	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.				1	3	1,973	4	0,493
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		3	1			0,8	4	0,2
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					4	2,108	4	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.				1	3	1,973	4	0,493
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	1				3	1,713	4	0,428
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel		2			2	1,412	4	0,353
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1			1	2	1,578	4	0,394
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		1			3	1,76	4	0,44
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				1	3	1,973	4	0,493
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.		1			3	1,76	4	0,44
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.		2			2	1,412	4	0,353
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1			1	2	1,578	4	0,394
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		1	2	1,625	4	0,406
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		1		2	1	1,49	4	0,372
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		1		1	2	1,625	4	0,406
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		1			3	1,76	4	0,44
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		1			3	1,76	4	0,44

1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.			1		3	1,844	4	0,461
TOTAL	3	19	2	14	56			9,563

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales, según el comité de padres de familia es de 9.563, en contraste con el puntaje establecido de 10.10, es factible determinar que el rector está cumpliendo con sus funciones estipuladas, aunque no en un cien por ciento, lo cual significa que debe mejorar.

TABLA 48

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.16	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527	1,844	4	0,461
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		1			3	1,76	4	0,44
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.			1		3	1,844	4	0,461
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.				1	3	1,844	4	0,461
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.			1	1	2	1,709	4	0,427
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.			1		3	1,844	4	0,461
TOTAL		1	4	2	17			2,711

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias pedagógicas según el comité de padres de familia es de 2.711, frente al puntaje establecido de 3.16, lo cual significa que el rector se preocupa por mejorar su accionar en bien de los estudiantes.

TABLA 49

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 4.74	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527	1,709	4	0,427
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.			1	1	2	1,709	4	0,427

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.			1		3	1,844	4	0,461
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.			1		3	1,844	4	0,461
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.			2		2	1,58	4	0,395
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1		3	1,844	4	0,461
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.			1		3	1,844	4	0,461
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.			1	1	2	1,709	4	0,427
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.			1	1	2	1,709	4	0,427
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.			1		3	1,844	4	0,461
TOTAL			11	4	26			4,408

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias pedagógicas según el comité de padres de familia es de 2.711, frente al puntaje establecido de 3.16, lo cual significa que el rector se preocupa por mejorar su accionar en bien de los estudiantes.

RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

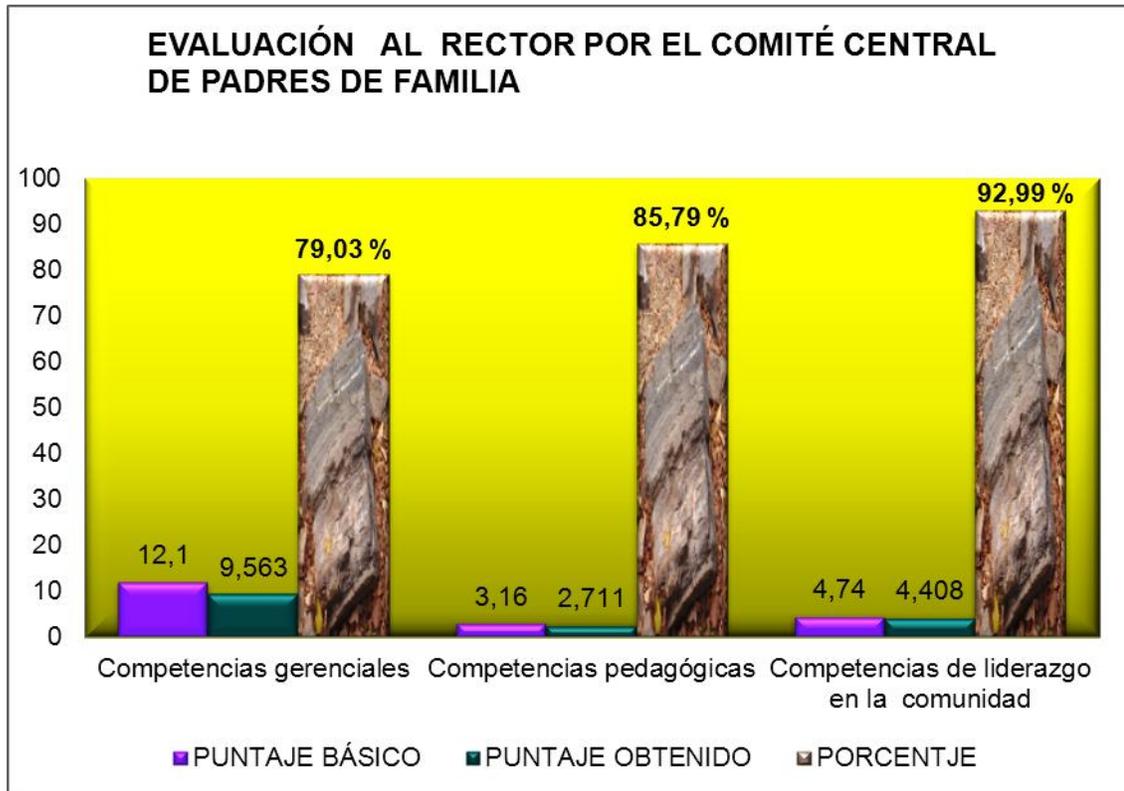
TABLA 50

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	12,10	9,563	79,03
Competencias pedagógicas	3,16	2,711	85,79
Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74	4,408	92,99
Total	20	16,682	83,41

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

GRÁFICO 11



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

La evaluación al rector que efectúan los padres de familia se encuentra en el rango de excelente, sus porcentajes fluctúan entre 79,03% y 92,00%, lo cual significa que la gestión realizada es eficiente.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR

TABLA 51

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14.45	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
	0.056	0.132	0.112	0.167	0.223			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	1				3	0,725	4	0,181
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1		1		2	0,614	4	0,153
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.				1	3	0,836	4	0,209
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.				1	3	0,836	4	0,209
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					4	0,892	4	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					4	0,892	4	0,223

1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.			2	2	0,78	4	0,195
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	1		1	2	0,745	4	0,186
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.			1	3	0,836	4	0,209
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.			2	2	0,78	4	0,195
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.			4		0,892	4	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.			4		0,892	4	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.			2	2	0,78	4	0,195
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.			3	1	0,724	4	0,181
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.			1	3	0,836	4	0,209
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				4	0,892	4	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.			1	3	0,836	4	0,209
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				4	0,892	4	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.			1	3	0,836	4	0,209
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			2	2	0,78	4	0,195
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.			1	3	0,836	4	0,209
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				4	0,892	4	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				4	0,892	4	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				4	0,892	4	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.			2	2	0,78	4	0,195
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.				4	0,892	4	0,223
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				4	0,892	4	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.			2	2	0,78	4	0,195
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.				4	0,892	4	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.				4	0,892	4	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		1		3	0,781	4	0,195
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.			1	3	0,836	4	0,209
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				4	0,892	4	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.			1	3	0,836	4	0,209
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.				4	0,892	4	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.				4	0,892	4	0,223

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.				4	0,892	4	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.			2	2	0,78	4	0,195
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.			2	2	0,78	4	0,195
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.			1	3	0,836	4	0,209
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.			2	2	0,78	4	0,195
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.			1	3	0,836	4	0,209
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.			1	3	0,836	4	0,209
1.44. Promueve la investigación pedagógica.			1	3	0,836	4	0,209
1.45. Promueve la innovación pedagógica			1	3	0,836	4	0,209
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.			2	2	0,78	4	0,195
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	2		1	1	0,502	4	0,125
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.			2	2	0,78	4	0,195
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	1		2	0.69	4	0.172
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				4	0,892	4	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.			1	3	0,836	4	0,209
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.			1	3	0,836	4	0,209
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.			1	3	0,836	4	0,209
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.			1	3	0,836	4	0,209
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.			1	3	0,836	4	0,209
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.				4	0,892	4	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.			2	2	0,78	4	0,195
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.			1	3	0,836	4	0,209
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	3	0,836	4	0,209
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.			2	2	0,78	4	0,195
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.				4	0,892	4	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			2	2	0,78	4	0,195
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.			1	3	0,836	4	0,209
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los			1	3	0,836	4	0,209

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.				1	3	0,836	4	0,209
TOTAL	4	2	3	65	187			13,227

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias gerenciales, evaluadas por los cuatro supervisores son de 13.227, en contraste con el puntaje establecido de 14.45, lo cual significa que el rector con frecuencia y siempre cumple con sus funciones establecidas.

TABLA 52

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.11	1 0.056	2 0.132	3 0.112	4 0.167	5 0.223	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
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.					4	0,892	4	0,223
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.					4	0,892	4	0,223
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					4	0,892	4	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.				1	3	0,836	4	0,209
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	2	0,78	4	0,195
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.				2	2	0,78	4	0,195
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.				2	2	0,78	4	0,195
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.				2	2	0,78	4	0,195
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.				2	2	0,78	4	0,195
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.				1	3	0,836	4	0,209
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.				2	2	0,78	4	0,195
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		1			3	0,801	4	0,200
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		1			3	0,801	4	0,200
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					4	0,892	4	0,223
TOTAL		2		14	40		4	2,88

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias pedagógicas, evaluadas por los cuatro supervisores son de 2.88, frente al puntaje establecido de 3.11, podemos observar que el rector con frecuencia y siempre está preocupado por el mejoramiento pedagógico de la institución educativa.

TABLA 53

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2.44	1 0.056	2 0.132	3 0.112	4 0.167	5 0.223	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					4	0,892	4	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					4	0,892	4	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					4	0,892	4	0,223
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					4	0,892	4	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				1	3	0,836	4	0,209
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					4	0,892	4	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					4	0,892	4	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				1	3	0,836	4	0,209
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				1	3	0,836	4	0,209
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.				1	3	0,836	4	0,209
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.				1	3	0,836	4	0,209
TOTAL				5	39		4	2,383

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Los resultados obtenidos respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, evaluadas por los cuatro supervisores son de 2.383, en contraste con el puntaje establecido de 2.44, lo que significa mantiene una buena relación con los integrantes de la comunidad educativa.

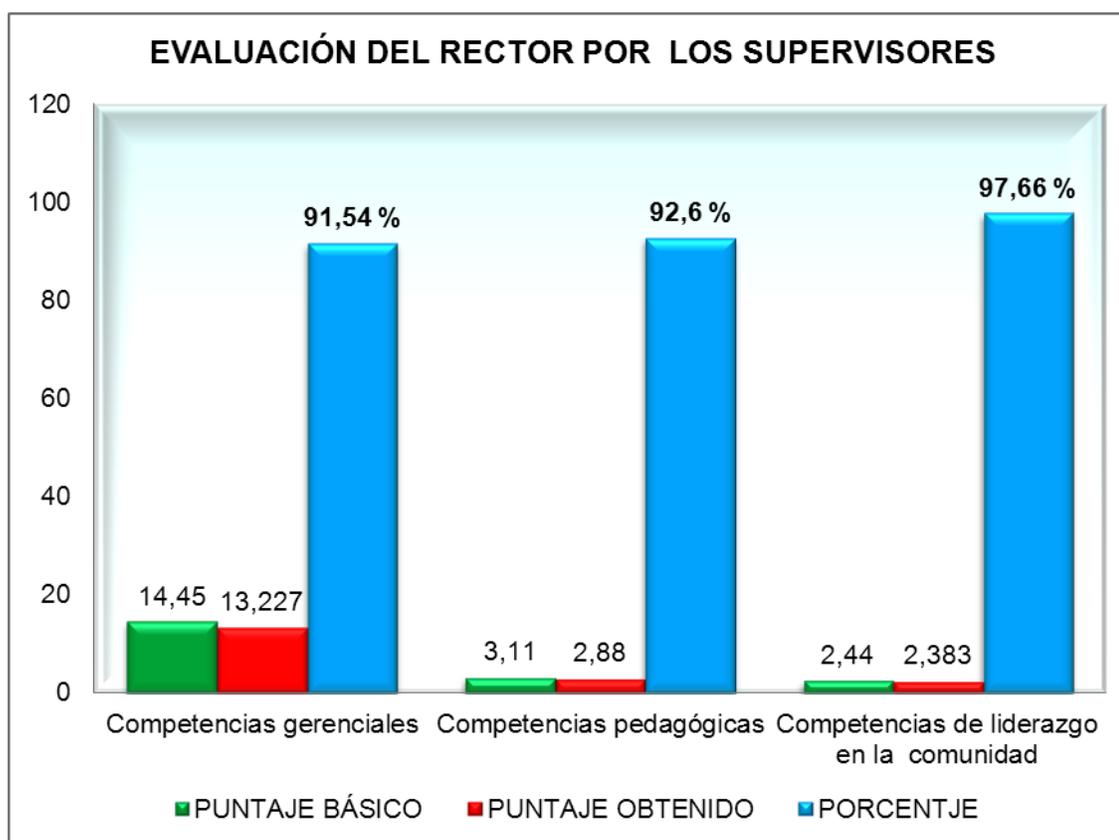
RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR

TABLA 54

DIMENSIONES	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	14,45	13,227	91,54
Competencias pedagógicas	3,11	2,88	92,60
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44	2,383	97,66
Total	20	18,49	92,45

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

GRÁFICO 12



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

Al ser el rector un actor clave dentro del centro educativo, su energía, liderazgo, dedicación, así como las actividades que realiza son importantes para obtener buenos

resultados académicos; además, es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar estudiantes; cómo podemos ver, los resultados de la evaluación efectuada por los cuatro supervisores, le ubican al rector en los parámetros de excelente, ya que los porcentajes fluctúan entre el 91,54% al 97,66%, lo cual significa que la labor directiva del colegio investigado se encuentra en excelente situación.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

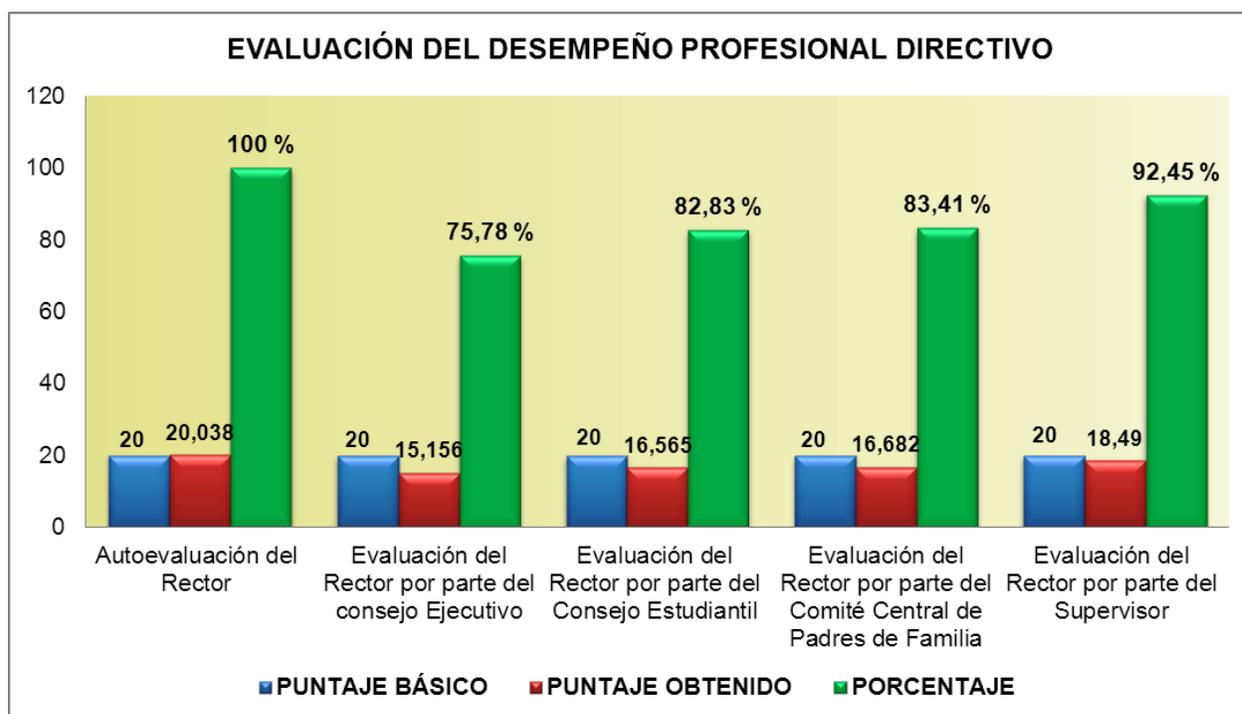
TABLA 55

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTOS	PUNTAJE BÁSICO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CATEG.	EQUIVAL.
Autoevaluación del Rector	20	20,038	100	A	EXCELENTE
Evaluación del Rector por parte del consejo Ejecutivo	20	15,156	75,78		
Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil	20	16,565	82,83		
Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	20	16,682	83,41		
Evaluación del Rector por parte del Supervisor	20	18,49	92,45		
TOTAL	100	86,931	86,93		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora

GRÁFICO 13



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

Al hacer el análisis de la información sobre las fortalezas y las deficiencias de la función directiva, vemos que en la autoevaluación se valora con el 100%, en tanto que el Consejo Ejecutivo lo ubica en el límite del Bueno con el 75,78%, lo cual significa que el rector desarrolla las actividades aunque no como lo requiere la institución educativa. Puede tener algunos puntos fuertes pero en general necesita apoyo para mejorar su trabajo. Por ello requiere identificar todos los aspectos que maneja deficientemente, siendo necesario que analice todos los aspectos donde necesita apoyo para implementar estrategias de capacitación o asesoría. Con respecto a los tres últimos parámetros, los porcentajes fluctúan entre 82,83% y 92,45%.

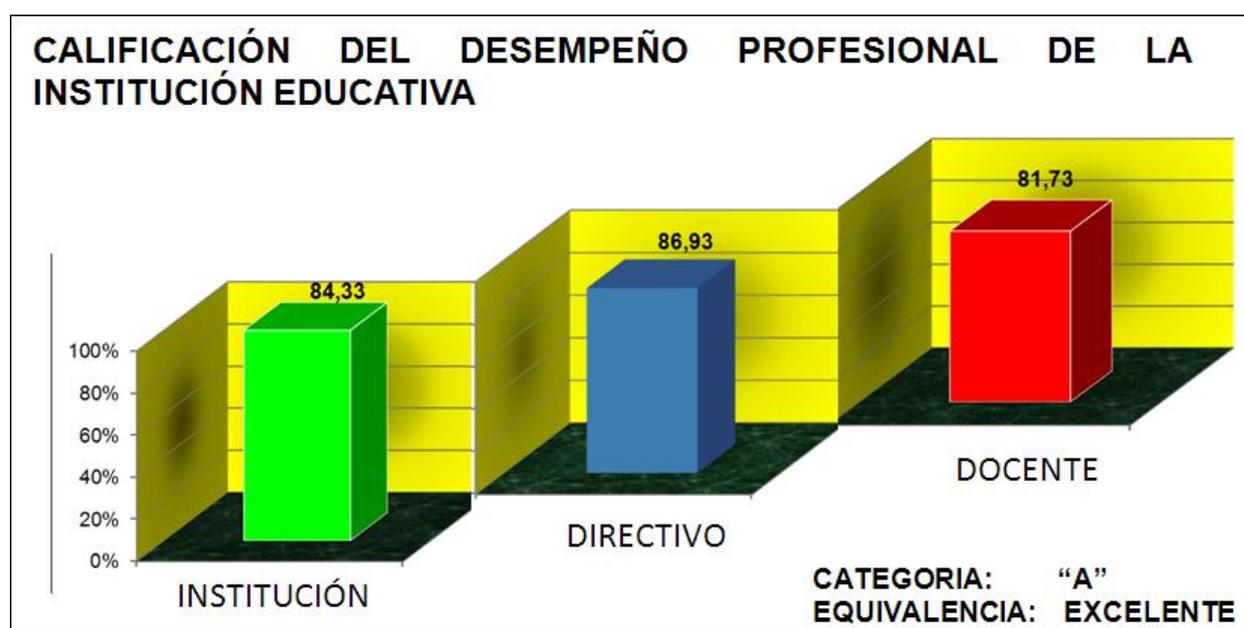
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

TABLA 56

ASPECTOS	PUNTAJE/100	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	81,732/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO	86,931/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	84,33/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

GRÁFICO 14



Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: La autora

ANÁLISIS

El propósito central de la evaluación del desempeño profesional docente, directivo e institucional, es la de facilitar la identificación de fortalezas y limitaciones del desempeño docente desde la óptica del propio docente y de su autoridad inmediata, con el fin de diseñar y desarrollar estrategias de mejora, persiguiendo fines como incentivar el logro de mejores aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo profesional de los educadores.

Los resultados finales de la investigación realizada en el Colegio técnico Sultana de El Oro, ubican tanto a docentes (81,73%) como directivo (86,93%) en la categoría "A", esto demuestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.

Por consiguiente la institución educativa se ubica en categoría "A" con un porcentaje de 84,33% equivalente a excelente.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

El personal docente y directivo desempeñan un papel importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, y el Rector, como autoridad interesada en el buen funcionamiento de su centro, es el que debe proveer las condiciones básicas (recursos materiales y logísticos, talleres de capacitación, medios didácticos, trato adecuado e incentivos apropiados) para conseguir sus fines y objetivos, enmarcados en las competencias y los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

En el desempeño profesional docente, las competencias profesionales se las define como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es, lo que *han de saber y saber hacer* los maestros para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

El término competencia ha sido definido de diferentes maneras. Por un lado se considera un concepto complejo que incluye otros conceptos. En este caso, Zabalza (2003) lo define como el “conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad” (p.70), o el caso de Yániz Álvarez y Villardón Gallego (2006) que la definen como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar una ocupación dada y la capacidad de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado, para producir un resultado definido” (p. 23).

Igualmente puede ser definida en términos de las competencias para ejecutar una tarea. En este caso Goñi Zabala (2005) la define como la “capacidad para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea en un contexto determinado” (p.86).

La mayoría de las definiciones de competencia profesional no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un

determinado contexto, ni a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer, saber estar y saber ser (Proyecto Tuning, 2003).

En cambio los estándares según lo manifiesta Ravitch (1995), es una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido.

Por consiguiente, cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición, los estándares tienen la misión de señalar a los docentes que es lo que tienen que mejorar, que enseñar y qué tienen que aprender los estudiantes, qué innovar para crecer y qué desechar.

Es de vital importancia considerar que el personal docente, es el equipo humano que debe garantizar el desarrollo apropiado de la enseñanza aprendizaje, para que sus educandos se apropien de conocimientos y valores y se preparen para la vida profesional, para lo cual es necesario la existencia de un ambiente laboral apropiado que permita las buenas relaciones humanas entre los docentes y la comunidad educativa, para que se dé el desarrollo normal y adecuado de la enseñanza, logrando las competencias en función de los estándares de calidad.

En este sentido, en la autoevaluación de los docentes, de los veintiún maestros, que equivale al cien por ciento, nos encontramos con un puntaje de 8,988 sobre diez, equivalente al 89,88%, esto significa que hay que cuestionar la actividad docente. Si bien por una parte, los docentes frente a los estudiantes son respetuosos y los tratan con respeto, cariño y amabilidad, no están capacitados en el manejo inteligente de las emociones, lo cual conlleva a un malestar en la comunidad educativa y en la atención a estudiantes con necesidades individuales.

En este sentido, los dos únicos problemas son en desarrollo emocional (79,74%) y atención a estudiantes con capacidades especiales (78,74), lo cual implica que los docentes deberán en lo posterior capacitarse en temas como desarrollo de la inteligencia emocional, a fin de hacer uso inteligente de las emociones, de tal forma que nos ayuden a conducir nuestra conducta y los procesos de pensamiento, para lograr buenos resultados en el proceso formativo de los educandos y también prestar atención a estudiantes con capacidades especiales.

La Coevaluación consiste en la evaluación del desempeño de entre los docentes a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros, al respecto el puntaje obtenido es de 8,918 sobre diez, equivalente a 89,18%. Es decir que no existen dificultades graves, sino más bien pequeñas dificultades, que debe superarse, creando compromisos de cambio para llegar a la excelencia.

En la evaluación de los docentes por el rector, el puntaje obtenido es de 9,79 sobre diez, equivalente al 97,87%, de acuerdo a estos resultados, no existen dificultades, los docentes se desempeñan con ética y creatividad, desarrollando las habilidades y destrezas en los estudiantes conforme a los estándares de calidad.

La evaluación a los docentes realizadas por los 171 estudiantes, de un total de 223 que tiene la institución educativa, el puntaje alcanzado es de 18,52 sobre veinticuatro, equivalente al 77,16%. Esto significa que los docentes tienen dificultades, que no aparecen en la autoevaluación, coevaluación ni la evaluación realizada por el rector y que es detectada por los estudiantes en el aula.

El resultado de la evaluación realizada a los docentes por los 164 padres de familia de un total de 212 que forman parte del colegio, el puntaje alcanzado es de 12,49, equivalente al 78,11%, lo cual significa que los docentes tienen la obligación de relacionarse con la comunidad, mejorar la calidad educativa, ser cautelosos en el manejo de los problemas relacionados a su función pedagógica, preocuparse por dar una mejor atención a los estudiantes con necesidades individuales en función de los estándares establecidos por el Ministerio de educación.

La observación de la clase en el aula, está relacionada con la evaluación, de allí es que debe aportar información suficiente y registrada, ser fundamentada porque a partir de ella se toman decisiones para la posterior acreditación de los estudiantes y la práctica del docente.

En lo referente a la observación de las clases de los docentes del colegio investigado, fue muy difícil, por canto no hubo la apertura de los compañeros al proceso, por lo tanto, el punto fuerte de apoyo en este caso fue la Vicerrectora, Lic. Nelly Arcos, quien tomó la iniciativa y con la autoridad que le concede la Ley y el Reglamento de Educación, procedió a realizar las observaciones en el aula.

Los resultados obtenidos de estas observaciones son de 23,023 sobre treinta puntos, equivalente al 76,74%. Estos resultados muestran claramente que, la labor docente adolece de deficiencias, no les gusta que les observen en el aula y prácticamente los maestros se enclaustran en sus aulas y no dan apertura al cambio, lo cual genera en los estudiantes desmotivación, indisciplina y en muchos de los casos la deserción escolar por aburrimiento, o porque el profesor durante la hora de clase se dedica a amonestar a los estudiantes, coartando de esta forma su creatividad y desperdiciando la energía de los jóvenes para investigar, crear, innovar y producir nuevos conocimientos que aporte al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Pese a todas las dificultades encontradas en la evaluación del desempeño profesional docente, la calificación es de 81,83 % sobre cien, ubicándose el colegio Técnico Sultana de El Oro en la Categoría "A" equivalente a excelente.

Bajo estos parámetros, avizoramos que el proceso educativo del plantel en estudio, es eficiente, sin embargo, para que haya calidad es necesario que todos los veintiún docentes estén bien formados, comprometido con la educación de los estudiantes, que tengan la capacidad de crear entusiasmo en los educandos para el desarrollo del espíritu de un aprendizaje global.

5.3. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

El desempeño profesional directivo de las Instituciones de Educación, es una de las vías para lograr el avance hacia la excelencia de las mismas, contribuyendo al avance social y económico mediante el desarrollo de la ciencia y la innovación de los procesos productivos, de servicio y de gestión entre los principales.

Los rectores de las instituciones educativas son los líderes académicos, morales y sociales, promotores del reconocimiento y respeto del liderazgo académico y administrativo, sus competencias se orientan a la solución de conflictos y enlaces eficaces entre los directivos de otras instituciones educativas. Al respecto Aguerro I. (1996) manifiesta que *para competir en la sociedad del conocimiento no basta con saber las reglas de ortografía, el teorema de Pitágoras o las fechas fundamentales de la historia. Ni siquiera basta con escribir bien, manejar las operaciones matemáticas y conocer los procesos históricos. La sociedad del siglo XXI requiere de algo más complejo que los meros saberes o conocimientos. Requiere competencias, entendidas como un saber hacer, con saber y con conciencia, este término hace referencia a la aplicación de conocimientos en circunstancias prácticas.*

En la autoevaluación realizada por el rector del colegio investigado, el puntaje obtenido es de 20 sobre veinte, equivalente al 100% al cien por ciento, según su concepción, todo lo que hace en su administración goza de excelencia, sin embargo, este criterio difiere con lo manifestado por estudiantes, padres de familia, Consejo Ejecutivo y Consejo Estudiantil, como lo analizaremos a continuación.

Los resultados de la evaluación realizada por los miembros del Consejo Ejecutivo le asignan un puntaje de 15,16 sobre veinte, equivalente al 75,78% , aquí, ya se vislumbra las dificultades vistas por los compañeros, en el cual la gestión y liderazgo del rector tiene deficiencias.

En la evaluación realizada por el Consejo Central Estudiantil, el puntaje alcanzado es de 16,57 sobre veinte, equivalente al 82,83%, coincidentemente, lo mismo confirman los integrantes del Comité Central de Padres de Familia con un puntaje de 16,68, equivalente al 83,41%, esto se resume en que el rector debe generar empatía dentro de la comunidad educativa y así mejorar su gestión.

En la evaluación del rector por parte de los cuatro supervisores, se obtiene un nivel de 18,49 sobre veinte, equivalente al 92,45%. Analizando la función del desempeño profesional directivo, este tiene falencias, pues así lo manifiestan los integrantes del Consejo Ejecutivo, estudiantes y padres de familia. Sin embargo, el puntaje final llega a 86.93 sobre cien, equivalente al 86,93%, ubicado en la categoría "A" equivalente a excelente.

Es necesario resaltar que, el puntaje alto del rector se debe a la autoevaluación, si nos remitimos a la tabla N° 55 de los resultados de la evaluación del desempeño directivo, vemos que ésta llega al cien por ciento, es decir, no hubo una autoevaluación a conciencia y bajo la perspectiva de la ética profesional.

La calificación promedio del Desempeño Profesional de la Institución Educativa (Colegio Técnico Sultana de El Oro) es de 84,33 que se ubica en la categoría "A" Excelente, lo cual significa que la institución educativa está rumbo a la calidad y excelencia educativa.

La excelencia se la logra impartiendo una educación de calidad, pues, es la clave para la igualdad entre los géneros, la seguridad humana, el desarrollo de las comunidades y el progreso de las naciones. Es un reto enorme, pero también una oportunidad para la comunidad educativa del Colegio Técnico Sultana de El Oro, para avanzar hacia el futuro con una visión y misión claras, objetivas y concretas.

Finalmente, si bien es cierto, por un lado la educación pública ecuatoriana a pesar de haber sido duramente cuestionada, porque ha disminuido la excelencia educativa y su nivel es bajo, por diversos factores como:

ausencia de liderazgo capaz de integrar grupos cohesionados que garanticen la investigación, participación, innovación, sin embargo, vemos que la responsabilidad de la educación de calidad es enseñar a que los pueblos valoren a la educación como un acto humano de excelencia, y que contribuya a formar seres humanos dignos como personas y como integrantes del entramado social, desarrollando políticas educativas, cuyas acciones posibiliten resolver los intrincados problemas materiales, sociales y espirituales, lo cual se puede detectar evaluando en forma permanente los logros, así como las dificultades y debilidades de la educación, esto con el objetivo de llegar a la excelencia, cumpliendo con la misión y visión de la institución, las competencias y los estándares de calidad.

5.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Los resultados finales del proceso de investigación, que versó sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Técnico Sultana de El Oro, de la ciudad de Zaruma, durante el año 2012-2013, suponía la siguiente hipótesis

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

Los resultados finales que se obtuvieron del proceso de evaluación docente, según el cuadro, son los siguientes:

ASPECTOS	PUNTAJE/100	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	81,732/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO	86,931/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	84,33/100	A	EXCELENTE

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis que supone que las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tienen características de deficientes; la razón, el colegio Técnico Sultana de El Oro, tiene como resultado el 84,33%, porcentaje que se ubica en la categoría A de excelente.

La finalidad de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo es mejorar la calidad de la enseñanza y por lo tanto de los aprendizajes, así, las instituciones educativas de calidad tiene como directriz la orientación ética-humanista que reconoce al ser humano como único e inalterable y porque la calidad educativa comprende el desarrollo de valores democráticos y la integración social, como un espacio de trayectoria y reflexión histórica y de transformación del presente con visión de futuro.

El hecho de que una institución educativa sea excelente, no depende únicamente de los docentes, sino también del resultado del rendimiento académico de los estudiantes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluido el proceso de investigación y análisis de los resultados, bajo el paradigma de análisis crítico, cuyo enfoque se caracteriza no sólo por el hecho de indagar, obtener datos y comprender la realidad en la que se inserta la investigación, sino por provocar transformaciones sociales, en los contextos en los que se interviene, a través de la autorreflexión para generar cambios y transformaciones de los actores a nivel educativo.

Luego del análisis reflexivo y crítico de los resultados obtenidos a través de la recolección de datos mediante encuestas y observaciones, presentamos las siguientes conclusiones:

6.1. CONCLUSIONES

Existe una amplia base teórico conceptual y empírica en cuanto a la gestión de los recursos humanos y a los subsistemas que la integran en general, sin embargo, resulta insuficiente las investigaciones referidas a la gestión del desempeño laboral desde una perspectiva sistémica, en la que se integren coherentemente las tendencias que se desarrollan hoy en el mundo, tales como la concepción estratégica, la participación, las competencias, el aprendizaje, la autogestión y el mejoramiento continuo al gestionar el mismo, en base al trabajo investigativo llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Los docentes del colegio investigado, en la autoevaluación presentan porcentajes de 79,20%, en desarrollo emocional y 78,74% en atención a estudiantes con necesidades individuales, dificultades que impiden cumplir con los estándares de calidad.
2. La coevaluación al ser un proceso de valoración conjunta que realizan los docentes sobre su quehacer pedagógico, existe la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales, crear empatía, apropiarse de su rol como docentes y propender al cambio.

3. La evaluación realizada por el rector, destaca que los docentes se preocupan por desarrollar sus actividades con ética y creatividad, buscando siempre la excelencia.
4. La evaluación realizada por estudiantes se concreta en las habilidades pedagógicas (76,34%), de sociabilidad pedagógica (79,95%) y atención a estudiantes con necesidades individuales (66,75%), esto se contrapone con lo mencionado por el rector y los docentes.
5. Los padres de familia en la evaluación a los docentes indican que éstos no se involucran con la comunidad (62,41%), son impuntuales al iniciar sus clases, al entregar calificaciones a los estudiantes y que no existe la competencia para atender a los jóvenes con necesidades individuales (74,38%)
6. En la observación de la clase dictada por los docentes, la dificultad se detecta en las actividades iniciales (76,16%) y el proceso de aprendizaje (73,58%), punto fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se motiva y luego se imparte y fija el conocimiento.
7. La evaluación realizada por estudiantes, padres de familia y la observación de la clase dictada por los docentes en el aula, difiere significativamente con los resultados de la autoevaluación, coevaluación y evaluación por el rector, sin embargo, los resultados finales (81,83%) se ubican en la categoría A.
8. En la evaluación al rector, el Consejo Ejecutivo reconoce la ineficiencia del desempeño directivo (75,78%), lo cual no se refleja en la evaluación realizada por el Consejo Estudiantil, padres de familia y los supervisores.
9. El desempeño profesional docente y directivo en el colegio Técnico Sultana de El Oro, se ubica en la categoría de excelente, sin embargo se debe mejorar, para

lo cual es necesario el involucramiento de todos los miembros de la comunidad educativa, como son directivos, docentes, padres de familia y la comunidad.

10. La categoría “A” que alcanza la institución educativa, es excelente (84,33%), sin embargo, es necesario superar en el menor tiempo posible aquellas falencias relacionadas con la apropiación del trabajo en el aula, la debilidad en el trabajo en equipo, e integración de los miembros de la comunidad Educativa, para tener un mejor clima organizacional y optimizar la participación en los mecanismos organizativos de la institución.
11. Contrastando con lo analizado anteriormente sobre el desempeño profesional docente y directivo, podemos determinar que existe diferencia muy significativa, con lo dicen los maestros, el rector, los estudiantes y los padres de familia. Las dificultades se detectan específicamente las habilidades pedagógicas, sociabilidad y los padres agregan relación con la comunidad. No existen buenas relaciones con la comunidad, fallan en la aplicación de normas y reglamentos, bajo nivel de sociabilidad pedagógica y problemas con la atención a los estudiantes con necesidades especiales.

6.2. RECOMENDACIONES

En el marco del paradigma de análisis socio crítico, que apuesta por la necesidad de incluir a las personas como sujetos activos capaces de pensar por sí mismos y de ser generadores de cambio, la Investigación participativa, se convierte en una alternativa metodológica, innovadora y capaz de generar profundos cambios a nivel educativo, por lo que al haber concluido nuestro trabajo investigativo formulamos las siguientes recomendaciones:

1. Ofrecer propuestas educativas de capacitación a los docentes en temas fundamentales de inclusión educativa e inteligencia emocional; empujando con el tema básico de la pedagogía la ternura.

2. Orientar a todos los docentes en el sentido de pertenencia, involucrándolos en las tareas educativas, generando responsabilidades directas, asumiendo roles dentro de la organización, con la finalidad de que se conviertan en gestores dentro de la comunidad educativa.
3. Involucrar a los docentes de acuerdo a sus competencias, en los diferentes departamentos de la organización educativa, para que realicen trabajos en equipo, apostando siempre por el cumplimiento de la misión y visión, para el logro de los estándares educativos
4. Mejorar la comunicación con los estudiantes, controlar las emociones, buscar la motivación adecuada para lograr que los estudiantes se involucren con alegría y optimismo en el proceso educativo.
5. El trayecto profesional de cada persona es ir dejando huellas y en educación se recomienda fomentar y valorar el desarrollo como seres humanos, de esta forma se obtendrá la colaboración de estudiantes, padres de familia y autoridades.
6. Mejorar las relaciones intrapersonales (*el individuo es muy consciente de sus cualidades, capacidades y sus limitaciones*) y las interpersonales (*interacción recíproca entre dos o más personas*), lo cual conducirá a comprender y trabajar en equipo e interactuar positivamente en el aula con los estudiantes.
7. Que el rector se involucre en las actividades de los docentes, interiorice el PEI con sus lineamientos pedagógicos, administrativos y comunitarios que son el mapa de navegación para todos los maestros del plantel y así conozca las fortalezas y debilidades de cada docente y pueda realizar una evaluación acertada.
8. Que se involucre en las acciones de gestión y administrativas a los padres de familia, la organización estudiantil y la comunidad educativa en general, a fin que tengan conocimiento de las fortalezas y debilidades de sus directivos.

9. Si el maestro es la pieza angular en la calidad del servicio educativo, con docentes creativos, esforzados, decididos y seguros de lo que hacen, se recomienda capacitar a los directivos en gestión educativa, formar a los maestros como educadores verdaderos e integrales y educar a los padres para que cumplan con su rol en la comunidad.

10. Que en la consecución de la excelencia, se implemente un sistema de evaluación continua a docentes y directivos, para asegurar de que están en condiciones de alcanzar los estándares de calidad.

11. Establecer un proceso de capacitación continua, tendiente a construir las capacidades de enseñar de los maestros y de gestionar de los directivos, evaluar a los estudiantes, mejorar la información y comunicación, revisión y apropiación del PEI y los estándares educativos, asegurar un reconocimiento a los docentes y directivos destacados, mantener el proceso de mejora equilibrando la autonomía con la práctica de una enseñanza sostenible y una educación integral.

7. PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

El Plan de Mejoramiento Educativo es el instrumento a través del cual las Instituciones planifican y organizan su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes para un periodo de cuatro (5) años. En él se establecen metas y aprendizajes, las acciones a desarrollar en cada Institución Educativa en cada una de las áreas de gestión establecidas.

Los Planes de mejoramiento Educativos deben estar orientados a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes.

Con los resultados del proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos, procederé a formular la parte estratégica y la parte operativa del plan de mejoramiento. Documentos que contemplan oportunidades de mejoramiento y un proceso de acompañamiento

El proceso de acompañamiento a la institución educativa, permitirá que los pasos y procedimientos a desarrollar para la formulación del plan de mejoramiento sean validados y legitimados en las prácticas con los directivos docentes y docentes y con los equipos de trabajo de las instituciones educativas

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA:

CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO, PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN, APLICANDO EL AMOR Y LA AFECTIVIDAD.

INTRODUCCIÓN

Creo imposible negar que vivimos en una sociedad violenta, y esto tiene que ser transformada mediante relaciones pedagógicas diferentes de las que aprendemos en

los espacios donde nos relacionamos: en la familia, el trabajo, la escuela, y en el entorno del mundo globalizado.

Establecer relaciones de amor y afectividad significa construir personas capaces de amar, perdonar, tolerar, respetar al otro, aceptarlo como es, entenderlo, ponerse en el lugar de él y ser solidario. Relaciones de ternura significa cuidado del otro, dejar que sus sentimientos afloren, permitiendo que el niño/adolescente, conozcan el mundo no solo a través de la mente sino del corazón, que estimule sentidos subvalorados como el tacto y el olfato y todo lo que sea sensibilidad. Tanto el amor como la ternura se deben incentivar y cultivar en niños como en niñas y adolescentes.

La persona educada en el amor, la afectividad y la ternura se aceptará como es y reafirmará su autoestima. Una pedagogía llena de amor y ternura se alcanza facilitando espacios de comunicación y de expresión de la sensibilidad

2. JUSTIFICACIÓN

La educación es un recinto cerrado cuyo candado está por dentro (en el corazón de nuestros estudiantes). Es preciso abrir ese candado con una llave de amor y afectividad para educar integralmente al hombre del futuro. En este sentido es importante ser afectuosos y amables con nuestros estudiantes, no debemos negarle ni una sonrisa, porque una sonrisa negada a un estudiante puede convertirse en una silla vacía en un aula de clases, y un futuro hombre en la cárcel.

En la institución investigada el problema en los docentes se centra en el desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades y sociabilidad pedagógicas y al iniciar y desarrollar las clases en el aula. En el directivo recae en las competencias pedagógicas y gerenciales.

Tanto en directivos como docentes es urgente un cambio en el liderazgo, para conducir el sistema educativo a través de un proceso que lleve a mejores

resultados en la comunidad educativa; pero lograrlo debemos empezar por lo fundamental, el amor y la afectividad situados en lo profundo del, ser constituyen el verdadero motor del comportamiento, en cuanto origina la mayoría de las conductas y condiciona todas las demás, razones que justifican la elección del tema de la propuesta del plan de mejoramiento educativo para concienciar a los docentes y directivos a trabajar con más sutileza el campo del amor y la afectividad.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. GENERAL

- Fomentar en los docentes del Colegio Técnico Sultana de El Oro una formación integral, mediante la aplicación de la pedagogía del amor y la afectividad.
- Lograr una convivencia armónica entre elementos de la comunidad educativa, a través de la aplicación de la pedagogía de la ternura.

3.2. ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los docentes para la aplicación de la pedagogía de la ternura.
- Promover la formación integral de los estudiantes fundamentado en valores.
- Crear en los estudiantes la voluntad de cooperación, aplicando el amor y la afectividad.
- Manifestar amor y afectividad en las relaciones docentes-estudiantes.

SUSTENTO TEÓRICO DE LA PROPUESTA: Si bien es cierto que las investigaciones apuntan cuestiones que tienen que ver con las habilidades empáticas y emocionales, el control de uno mismo, el autoconocimiento, la dimensión moral, el afrontamiento de los conflictos desde un juicio ético basado en valores y prácticas democráticas, la

educación para la ciudadanía y los derechos humanos, o con otros asuntos similares, siguen siendo preocupaciones educativas menores.

Además cabe resaltar que en el presente siglo, el nuevo currículo vigente tiene como base diferentes concepciones teórico-metodológicas, siendo el principal sustento teórico la pedagogía crítica, el aprendizaje significativo y el rol protagónico de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas.

Desde estas perspectivas se orienta hacia un aprendizaje significativo con metodologías que lleve al alumno a la metacognición, ubicándolo a éste como el protagonista principal del aprendizaje y el docente como el mediador del proceso. Su objetivo es el desarrollo de la condición humana, preparándolo para la comprensión dentro de los principios del buen vivir y aplicando una evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos.

El trabajo del maestro va encaminado a lograr competencias personales, sociales y afectivas que le permitan ser modelo de equilibrio y punto de referencia para sus alumnos. Solamente un maestro consciente de sí mismo y equilibrado podrá ayudarles a crecer como personas. Es difícil ayudar a construir una buena autoestima si el maestro no la tiene, o enseñar la importancia del respeto y la escucha si el educador no las vive.

El cambio es prioritario, la educación tiene que replantear sus objetivos, sus metas, su pedagogía y la didáctica para cumplir con la misión en el siglo XXI, que es ofertar una educación de calidad y calidez, a través de un aprendizaje significativo y la formación integral, la misma que ha sido concebida como un proceso continuo de desarrollo de todas las potencialidades del ser humano, orientándolo hacia la consecución de su plenitud, de acuerdo a los cinco pilares que propone la UNESCO “*el aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a convivir*”.(Delors, Jaques (1994), pp. 91-103).

Formar al ser humano integralmente en la sociedad del conocimiento, es empezar desarrollando su espíritu a través de la cultura, del intelecto, mediante la vida académica, modelando sus sentimientos y emociones, orientándolo hacia la convivencia pacífica, es decir, hay que forjar en los estudiantes nuevas actitudes y competencias intelectuales; nuevas formas de vivir en sociedades movilizadas por la significación de los valores de justicia, libertad, solidaridad y reconocimiento de la diferencia, tanto por el sentido de lo justo y del bien común; nuevas maneras de relacionarnos con nuestra memoria colectiva, con el mundo en que vivimos, con los otros y con nosotros mismos; lo que implica la sensibilización ante las dimensiones éticas de nuestra existencia.

Finalmente, hay que considerar que la formación socio-afectiva vivenciada en el amor y la afectividad sitúa al maestro en mejores condiciones para ayudar a niños y adolescentes a conocerse y a sacar lo mejor de ellos mismos, a crecer en autoconciencia, a distinguir lo que sienten y lo que piensan, a crecer en madurez emocional, a escuchar su cuerpo, a descifrar sus mensajes y su relación con las emociones; y a relacionarse, creciendo en respeto, empatía y escucha, y en aceptación de las diferencias como forma de riqueza.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO: El taller del plan de mejoramiento se basará en una metodología fundamentalmente participativa de los asistentes, tomando como base de trabajo su propia experiencia y visión del tema.

El trabajo tendrá dos partes diferenciadas:

1. Análisis/diagnóstico
2. Definición de propuestas/criterios de actuación

Estos dos aspectos se trabajaron a partir del planteamiento de actividades que provocan la participación de los asistentes.

En cuanto al diagnóstico y posteriormente el desarrollo del plan, contemplará la siguiente temática:

- ¿Por qué es importante educar integralmente a un alumno o alumna?
- ¿Cómo definen ustedes la ternura?
- ¿La ternura, será una expresión que constituye un valor en la actualidad?
- ¿Qué son las emociones y los sentimientos?
- ¿Qué son los estados de ánimo?
- ¿Por qué es urgente el regreso a la ternura?
- ¿Por qué es importante la presencia del amor y la ternura en la familia?
- ¿Qué barreras limitan la expresión de la ternura?
- ¿Por qué al autoritarismo es contrario la afectividad y la ternura?
- ¿Por qué el afecto del maestro o la maestra constituye el modelo de comportamiento, aprendizaje y desarrollo de los educandos?
- ¿Cómo expresan la ternura los docentes a sus estudiantes?

En cuanto a las propuestas de acción se centrarán en identificar las prioridades de los diferentes elementos que aparezcan en el diagnóstico y colectivamente definir estrategias y líneas de actuación.

Una vez finalice el taller se editarían las conclusiones del mismo.

4. ACTIVIDADES:

- Como introducción motivacional se proyectara el video y la canción “El Reparador de sueños por Silvio Rodríguez” (http://youtu.be/wbKMxxZdq_U)
- El trabajo se desarrollara en equipos cooperativos sobre la temática del taller y exposiciones mediante papelotes.
- Partiremos de experiencias personales que impliquen vivencias afectivas, como por ejemplo, analizar la frase “Me lo contaron y lo olvidé; lo vi, y lo entendí; lo hice, y lo aprendí” (Confucio).

- Se analizará y reflexionará sobre la siguiente frase “El amor paciente no etiqueta a las personas, respeta siempre, no guarda rencores, no promueve venganzas; perdona sin condiciones, motiva y anima, no pierde nunca la esperanza”
- Se analizará la lectura “Diagnóstico pedagógico”

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER

PRIMER DÍA

PRESENTACIÓN DEL TALLER Y DE LOS COORDINADORES

Se presentan los objetivos y metodología del seminario, así como el horario de trabajo previsto. En la presentación se insistirá en las siguientes ideas:

- El trabajo se realizará desde la óptica educativa de la pedagogía de la ternura.
- La ternura es un estilo de ser docente tanto en el aula y fuera de ella, promueve el aprendizaje significativo necesario para vivir. No se puede ser educador si no se tiene fe en lo que se pretende impartir al educando y en muchos casos reemplazando las funciones paternas.
- La ternura es una cualidad que nos permite dominar las situaciones con delicadeza y no dejarnos llevar por la desesperación y crispación. De este modo hablar de ternura es hablar de suavidad y trato atento, sobre todo comprensión y facilitar claves en torno a las cuales se desarrollan el poder curativo de la ternura.
- El objetivo fundamental tiene la pretensión de que los docentes y el personal de la educación reflexionen y decidan actuar en función de una educación verdaderamente integral y que no sea circunstancial, porque una educación con calidad, se hace con niños nutridos, padres responsables, docentes capacitados y una infraestructura adecuada.

- El trabajo se ha de basar en las propias experiencias y realidades, huyendo de teoricismos.

Tiempo previsto: 30 minutos

PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES E INTRODUCCIÓN MOTIVACIONAL

El tipo de trabajo planteado requiere una actitud muy participativa de los asistentes. Planteamos como introducción motivacional que predisponga a los asistentes a la participación y a crear un clima de confianza con el resto de participantes y luego se proyectará el video y la canción “El Reparador de sueños por Silvio Rodríguez” (http://youtu.be/wbKMxxZdq_U)

Los asistentes estarán sentados en círculo y cada uno de ellos hará preguntas a la persona que tenga a su derecha (simultáneamente contestará las preguntas que le haga la persona de su izquierda) con el fin de poder presentarlo posteriormente al conjunto de participantes.

En la presentación tienen que decir:

- ¿Quién es?
- ¿Qué hace?
- ¿Qué espera del taller?
- Apreciación del video

Luego de analizar el video, comentaran la siguiente frase: “Me lo contaron y lo olvidé; lo vi, y lo entendí; lo hice, y lo aprendí” (Confucio).

Tiempo previsto: 120 minutos

coffee Break (Pausa para el café) 15 minutos

DESARROLLO DE LA TEMÁTICA

PRIMERA PARTE

¿Por qué es importante educar integralmente a un alumno o alumna?

¿Cómo definen ustedes la ternura?

Se trata de iniciar la reflexión sobre la realidad que tenemos. Se empieza el trabajo a partir de una reflexión individual sobre los tres puntos débiles y las tres fortalezas que, a criterios de cada uno de ellos, tienen los docentes. Para este trabajo cada participante dispondrá de una plantilla que tendrá que rellenar.

La plantilla recogerá las tres fortalezas y los tres puntos débiles principales de los docentes en el aula en relación con sus estudiantes, según su propio criterio.

Una vez llena la plantilla individual, se reunirán en grupos de 5 personas (4 grupos) y elaborarán una sola plantilla.

Una vez terminada la plantilla por grupos, cada uno de ellos expondrá sus conclusiones.

A partir de las aportaciones de cada grupo, se abrirá una discusión general para llegar a un consenso de las tres fortalezas y debilidades del sector.

Estas últimas conclusiones quedarán fijadas en un mural.

El resto de plantillas serán recogidas para incorporarlas en las conclusiones del taller.

Tiempo previsto: 90 minutos

Lunch (almuerzo) 30 minutos

SEGUNDA PARTE

¿La ternura, será una expresión que constituye un valor en la actualidad?

¿Qué son las emociones y los sentimientos?

¿Qué son los estados de ánimo?

Una vez que se han sacado las conclusiones de cuál es la realidad educativa, se trata de reflexionar sobre el papel y función (según nuestro criterio) que desarrolla la institución educativa y los docentes. Se reforzará el contenido con la lectura de la anécdota “diagnóstico Pedagógico”

Para hacer el trabajo, cada participante escribirá en unas tarjetas conceptos y experiencias de carácter emotivo, relacionado con los temas.

En cada tarjeta se ha de poner una sola idea, y cada participante ha de escribir un mínimo de dos tarjetones y un máximo de 4.

Los tarjetones se engancharán en un mural.

Una vez puestas todas las tarjetas, se ordenarán y en una discusión general se acordarán las cinco características principales que según los participantes son expresiones de ternura.

Las conclusiones quedarán expuestas en un mural.

Las tarjetas se recogerán todas para incorporar los contenidos a las conclusiones.

Tiempo previsto: 90 minutos

coffee Break (Pausa para el café) 15 minutos

TERCERA PARTE

¿Por qué es urgente el regreso a la ternura?

¿Por qué es importante la presencia del amor y la ternura en la familia?

El siguiente paso es para analizar y reflexionar sobre las posibilidades y limitaciones que tenemos los docentes en la institución educativa, para expresar ternura y afecto a los educandos

Para realizar el trabajo, se dispondrán de dos murales.

Los participantes tendrán tarjetas de color verde y color naranja.

En los de color verde pondrán las potencialidades afectivas de los docentes, capacidades y recursos que disponen las instituciones educativas.

En las de color naranja se escribirán las limitaciones.

Ambas cosas se registrarán, siempre, desde la óptica personal de cada participante.

Una vez colocados las tarjetas, se harán dos grupos, uno analizará, ordenará y extraerá las conclusiones de las potencialidades (color verde), y el otro grupo de las limitaciones (color naranja). Las conclusiones se presentarán al grupo y quedarán recogidas en un mural.

Tiempo previsto: 90 minutos

Tiempo global primer día: 480 minutos (8 horas)

SEGUNDO DÍA

CUARTA PARTE

¿Por qué el afecto del maestro o la maestra constituye el modelo de comportamiento, aprendizaje y desarrollo de los educandos?

¿Cómo expresan la ternura los docentes a sus estudiantes?

En este punto, se sugerirá a los docentes realizar una autoevaluación profunda sobre su quehacer educativo, sobre la forma que se proyecta su imagen y la forma como demuestra ternura hacia los estudiantes en un marco de calidad y calidez.

Para ejecutar el trabajo se divide a los participantes en dos grupos, cada grupo deberá presentar una dramatización sobre los temas en referencia y luego escribir sus conclusiones y compromisos en carteles que serán expuestos en el mural, para lo cual se basarán en la siguiente afirmación: “El amor paciente no etiqueta a las personas, respeta siempre, no guarda rencores, no promueve venganzas; perdona sin condiciones, motiva y anima, no pierde nunca la esperanza”

Tiempo previsto: 120 minutos

coffee Break (Pausa para el café) 15 minutos

RESUMEN, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se realizará una revisión a las diversas ideas surgidas en los trabajos realizados, para luego redactar las conclusiones que quedaran exhibidas en el mural.

Tiempo previsto: 30 minutos

QUINTA PARTE

¿Qué barreras limitan la expresión de la ternura?

¿Por qué al autoritarismo es contrario la afectividad y la ternura?

El trabajo tendrá como referencia las conclusiones de la mañana (dispondrán de una hoja resumen y de los murales).

Se colocarán dos murales en los que se indicarán las barreras que impiden las expresiones de ternura, y en el otro el autoritarismo como su limitante.

Cada participante tendrá que poner un mínimo de una tarjeta y un máximo de dos en cada uno de los ítems (seis ítems en total).

Una vez colocados todas las tarjetas, los participantes se dividirán en seis grupos y trabajarán las tarjetas de uno de los ítems.

A continuación, se formarán dos grupos (los de la barrera y los de autoritarismo) y discutirán los trabajos de cada grupo a fin de preparar las conclusiones.

Durante el almuerzo, el facilitador recogerá las conclusiones del trabajo de la mañana en una hoja que se repartirá al inicio de la sesión de la tarde.

Se reparte una hoja con el resumen (que se ha comentado antes del almuerzo).

Tiempo previsto: 120 minutos

Lunch (almuerzo) 30 minutos

PRESENTACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DEL TALLER

Se presentan las conclusiones de los dos grupos, las cuales quedarán recogidas en dos murales (uno para las barreras y el otro para el autoritarismo).

El resto de materiales de trabajo de los grupos también se recopilarán para tenerlos presentes en la redacción de las conclusiones finales del taller.

Tiempo previsto: 60 minutos

coffee Break (Pausa para el café) 15 minutos

REFLEXIONES FINALES SOBRE LAS PRIORIDADES DE CADA PARTICIPANTE

Este último ejercicio pretende que cada participante reflexione sobre su situación concreta, teniendo como referencia lo que se ha trabajado en el taller.

Cada participante escribirá en una hoja lo que él cree que han de ser sus ejes de trabajo.

Las hojas serán anónimas y se recogerán para incorporar a las conclusiones del taller.

Una vez hecho esto, se reunirán los grupos y comentarán lo que ha escrito cada uno de ellos. De todas las ideas y reflexiones expuestas, se elaborará un resumen final con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

A continuación se hará conocer el documento final a los participantes.

Tiempo previsto: 75 minutos

VALORACIÓN DEL TALLER

Se repartirá un cuestionario-valoración del taller.

Tiempo previsto: 15 minutos

TIEMPO GLOBAL DEL SEMINARIO TALLER:

Días: 2

Horas: 16

Minutos: 960

MATERIALES PARA LOS PARTICIPANTES

Como elemento complementario al trabajo del taller, cada participante dispondrá de un dossier (*conjunto de documentos, encarpetado, que contiene información sumamente detallada acerca de la actividad que se desarrollará*) con una recopilación de materiales relacionados con el contenido del taller.

En el dossier mencionado habrá:

- Bibliografía específica, texto de (Maya Betancourt, Arnobio (2008) Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura)
- Letra de la canción de Silvio Rodríguez “El Reparador de Sueños”
- Lectura: “Diagnóstico pedagógico”
- Frases relacionadas con el tema del seminario taller
- Artículos y otros documentos (reproducción de los mismos o fuente)
- Direcciones de recursos de Internet

CONCLUSIONES DEL TALLER

Una vez finalizado el taller, el secretario (a) relator del equipo de capacitación docente, reproducirá las conclusiones de los diferentes trabajos realizados, recopilando los diferentes materiales del taller para incluirlos en el dossier de los docentes.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El plan de mejoramiento educativo se circunscribe al área territorial del colegio Técnico Sultana de El Oro, y su cobertura espacial implica la comunidad educativa de la institución con su equipo de directivos y maestros.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo o destinatarios del taller son los directivos, administrativos y maestros, quienes están a cargo de la toma de decisiones en la dirección y

planificación estratégica y ejecución de proyectos educativos que benefician a la comunidad educativa.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Al estar la educación orientada a formar un modelo de sociedad integrada al desarrollo sostenible en el sistema de enseñanza para todos los niveles, es necesaria la cooperación en la planificación, elaboración y ejecución de programas innovadores de educación basados en la pedagogía del amor y la ternura.

El plan de mejoramiento tiene la propiedad de ser la base de la educación, porque una enseñanza sin amor y ternura, es una enseñanza carente de sentimientos humanos y, los docentes del colegio Técnico Sultana de El Oro, deben apropiarse del conocimiento, generando actitudes y comportamientos responsables para la toma de decisiones fundamentadas en la base de una educación de calidad y calidez.

8. PRESUPUESTO

Nº	Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	HUMANOS			
	Facilitadores	2	25.00	100.00
	Responsables del proyecto	1	00.00	00.00
2	MATERIALES			
	Refrigerio y almuerzo (22 personas)	22	2.50	242.00
	Materiales			
	Libro (pedagogía de la Ternura)	20	21.00	420
	CD. Documentos digitales	00	00.00	00.00
	computador	00	00.00	00.00
	Infocus	00	00.00	00.00
	Pantalla digital de proyección	00	00.00	00.00
	Cámara fotográfica	00	00.00	00.00
	Material de oficina - Varios	00	00.00	100.00
	Total			862.00
	Imprevistos 10%			86.20
	Total general			948.20

APORTES DEL COLEGIO, DOCENTES Y FACILITADORES PARA EL DESARROLLO DEL TALLER DEL PLAN DE MEJORAS

APORTE DEL EQUIPO DE CAPACITACIÓN	APORTE DEL COLEGIO Y DOCENTES
100,00 (cien dólares)	848.20 (ochocientos cuarenta y ocho dólares con veinte centavos)
COSTO TOTAL DEL PROYECTO 948.20 (novecientos cuarenta y ocho dólares con veinte centavos)	

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAS					
Nº	ACTIVIDADES	AÑO 2013-2014			
		MESES			
		Abril	Mayo	Junio	Julio
1	Presentación y aprobación del plan de mejoras en el colegio				
2	Planificación del taller con las autoridades del plantel				
3	Ejecución del plan de mejoras				
4	Evaluación				

ANEXOS DE LA PROPUESTA DE SEMINARIO TALLER

CRONOGRAMA DE TALLER SOBRE: CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO, PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN, APLICANDO EL AMOR Y LA AFECTIVIDAD.

Nº	ACTIVIDAD	TIEMPO MINUTOS
PRIMER DÍA		
1	Presentación del taller y coordinadores	30
2	Presentación de los participantes e introducción motivacional	120
2	coffee Break (Pausa para el café)	15
DESARROLLO DE LA TEMÁTICA		
3	Primera parte	90
4	Lunch (almuerzo)	30
5	Segunda parte	90
6	coffee Break (Pausa para el café)	15
7	Tercera parte	90
Tiempo global primer día (8 horas)		480
SEGUNDO DÍA		
8	Cuarta parte	120
9	coffee Break (Pausa para el café)	15
10	Resumen, discusión y conclusiones	30
11	Quinta parte	120
12	Lunch (almuerzo)	30
13	Presentación de las conclusiones del taller	60
14	coffee Break (Pausa para el café)	15
15	Reflexiones finales sobre las prioridades de cada participante	75
16	Valoración del taller	15
Tiempo global segundo día (8 horas)		480

Dossier para el 1º Seminario-Taller de capacitación pedagógica a los docentes y directivos del Colegio Técnico Sultana de El Oro, para mejorar la comunicación, aplicando el amor y la afectividad.

1. Bibliografía básica: Maya Betancourt, Arnobio (2008) Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura
2. Documentos: Cd con documentos digitales y direcciones electrónicas.
3. Reparador de Sueños

REPARADOR DE SUEÑOS
Silvio Rodríguez (Cuba)

Siempre,
llega el enanito
con sus herramientas
de aflojar los odios
y apretar amores

Siempre,
llega el enanito
siempre oreja adentro
con afán risueño
de enmendar lo roto

Siempre,
apartando piedras de aquí,
basura de allá -haciendo labor-
siempre va esta personita feliz
trocando lo sucio en oro

Siempre,
llega hasta el salón principal
donde está el motor que mueve la luz
y siempre allí hace su tarea mejor
el reparador de sueños

Siempre,
llega el enanito
hasta la persona, hasta todo el
pueblo
hasta el universo

Siempre,
llega el enanito
y desde esa hora se acaba el silencio
y aparece el trino

Siempre,
apartando piedras de aquí,
basura de allá -haciendo labor-
siempre va esta personita feliz
trocando lo sucio en oro

Siempre,
 llega hasta el salón principal
 donde está el motor que mueve la luz
 y siempre allí hace su tarea mejor
 el reparador de sueños

4. **LECTURA:** DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

En cierta aula de 5to grado la maestra Carmen había observado que uno de sus estudiantes llamado Freddy no jugaba con los otros niños, en ocasiones se dormía durante la clase y constantemente necesitaba darse un buen baño.

Freddy comenzaba a ser un tanto desagradable.

Llegó el momento en que la maestra disfrutaba marcar los trabajos de éste con un marcador rojo, coloreando un "insuficiente" muy llamativo en la parte superior de sus tareas.

Pero un día el director de la institución le exigió a la docente que revisara sistemáticamente los expedientes escolares de cada niño.

Cuando Carmen lo hizo se llevó una gran sorpresa en el expediente de Freddy:

La maestra de 1er grado escribió:

"Freddy es un niño brillante, con una sonrisa sin igual. Hace su trabajo de una manera limpia y tiene muy buenos modales, es un placer tenerlo cerca."

La maestra de 2do grado escribió:

"Freddy es un excelente estudiante, se lleva muy bien con sus compañeros, pero se nota preocupado porque su madre tiene una enfermedad incurable y el ambiente en su casa ha de ser muy difícil."

La maestra de 3er grado escribió:

"Su madre ha muerto, ha sido muy duro para él. Él trata de hacer su mayor esfuerzo, pero su padre no muestra mucho interés y el ambiente en su casa le afectará pronto si no se toman ciertas medidas".

La maestra de 4to grado escribió:

"Freddy se encuentra atrasado con respecto a sus compañeros y no presta mucho interés en la escuela. No tiene muchos amigos y en ocasiones duerme en clase".

Ahora la maestra Carmen se había dado cuenta del problema y estaba apenada con ella misma.

Los alumnos el "Día del Educador" les llevaron regalos envueltos con preciosos moños y papel brillante.

Freddy también le entregó uno en un papel amarillo muy arrugado, al parecer recogido de algún cesto.

A la maestra le dio pánico abrir el regalo en medio de otros presentes. Era un viejo brazalete y un frasco de perfume con sólo un cuarto de su contenido.

Ella detuvo la burla de los niños al exclamar lo precioso que era el regalo y se colocó un poco de perfume en su muñeca.

Al finalizar la clase Freddy le dijo: Maestra, el día de hoy usted huele como solía oler mi mamá. Después que el niño se fue ella lloró mucho.

A partir de ese día la maestra brindó todo su amor a los niños y puso un especial interés en Freddy, convirtiéndolo en uno de los mejores estudiantes del grupo.

¿Por qué Freddy logró superar las deficiencias y convertirse en uno de los mejores estudiantes del grupo?

¿Cuál es nuestro criterio respecto al regalo que Freddy le dio a la maestra?

Si tuviéramos que escribir el final de esta historia... ¿qué palabras de agradecimiento debería decirle Freddy a su maestra y viceversa?

¿Resultará importante la revisión por parte de los maestros del diagnóstico psicopedagógico y la caracterización de los estudiantes? ¿Por qué?

Vamos a comentar las siguientes frases:

"El buen maestro es aquél que hace que lo difícil parezca fácil".

"Un buen educador infunde confianza en sus estudiantes y convierte el aprendizaje en una tarea fascinante".

"Un solo día con un buen maestro reporta tanto, como mil días de estudio concienzudo".
Proverbio japonés.

"Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor".

"El buen maestro es aquel que nos llegó al corazón que nos comprendió o se interesó en nosotros como persona".

LIDERAZGO: unipop.galeon.com/productos1386436.html

8. BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo , Inés. (1996) La Escuela como organización inteligente. Argentina: © by Editorial Troquel,
- Barragan, H. Epistemología, (1996) Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Beatriz Arrieta y Rafael Meza: . «La comprensión lectora y la redacción en estudiantes universitarios.» Revista Iberoamericana de educación (s.f.): 1.
- Chavez Rodriguez, J, Deler Ferrera, G. Suárez Lore.(2009) Principales corrientes y tendencias a inicios del siglo XXI de la Pedagogia y la Didactica. Cuba-Habana: Ministerio de Educación.
- Chininin, V. (2012) Evaluación de la calidad del desempeño profesional y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012. Loja: UTPL. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Consejo Nacional de Educación Superior. Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente. Noviembre de 2006. 15 de Octubre de 2012 <www.uniandesonline.edu.ec/.../..>.
- Delors, J. «Los cuatro pilars de la educación en La Educación encierra un tesoro.» El Correo de la UNESCO (1994): 91-103.
- German Gomez-Llera, José Ramón Pin Arboleas.(1998) Dirigir es Educar. Madrid: McGraw-Hill.
- Linda Darling-Hammond. (2001) El Derecho de Aprender. Barcelona: Ariel.
- López Frías, Blanca Silvia, Hinojosa Kleen, Elsa María. (2000) Evaluación del Aprendizaje, Alternativas y nuevos desarrollos. México: Trillas.
- Mateo, J. (2000) La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona_Horsori: ICE de la Univerisdad.
- Maya Betancourt, A.(2008) Conceptos básicos para una pedagogia de la Ternura. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Michael Fullan, Peter Hill y Carmel Crévola .(2006) BREAKTHROUGH., California.
- Mortimore, P. (1992) Quality control in Education and Schools". British Journal of Education Study.
- Pérez Gómez, A. y Jimeno Sacristán, J. (1994) Evaluación Educativa, cit. en pág.13. Sevilla: Junta de Andalucía.

- Ponce Jarrín, Juan. (2003) Un perfil del analfabetismo en el Ecuador, sus determinantes y su impacto en los ingresos laborales. Secretaria Técnica del Frente Social-SIISE. Quito.
- Reyes González, Alejandro.(1999) Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases. México: Trillas.
- Riegle, R. P. (1987) Conceptions of faculty development Educational Theory.
- Rivero, José. (2000) «Reforma y desigualdad educativa en América latina.» Revista Iberoamericana de Educación, N°23 - 11.
- Scriven, M. (1988) «Duty-based teacher evaluation. Journal of Personnel Evaluation in Education.» 319-334.
- Tallone, B. Toro y A. Google. 29 de Agosto de 2011. 10 de Febrero de 2013 <www.oei.es/metast2021/ Metas Educativas (Educación, valores y ciudadanía);>.
- «Texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación Dakar, Senegal 26-28 de abril de 2000.» Educación para todos: (2000).

9. ANEXOS

SOLICITUD AL COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACION ABIERTA Y A DISTANCIA

ANEXO 2

Loja 28 de Agosto de 2012

Doctora
Carmita Espinoza
RECTORA DEL COLEGIO TECNICO SULTANA DE EL ORO
En su despacho.-

De mis consideración.-

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la educación, en cooperación Interinstitucional con varias universidades e Instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que responda a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio- económico.

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

Por lo expuesto, solicito a usted, muy comedidamente, autorice a la Dra. Angela Reyes Maestrante en el Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,
Sra. Dunia Seminario
COORDINADORA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ZARUMA/PORTOVELO.

29-08-2012

10:30

Centro Asociado Zaruma: Coordinación Sra. Dunia Seminario • Teléfono: 2973030 • Fax: 2973030
Celular 088411218 mail: duniaseminario@hotmail.com cazaruma@utpl.edu.ec



ACEPTACIÓN DEL COLEGIO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



COLEGIO FISCAL TÉCNICO SULTANA DE EL ORO

Creado por Acuerdo Ministerial Nro. 1957 de 1986 -02-27

Zaruma - El Oro - Ecuador Tele f a x: 972 - 988

Zaruma, Agosto 29 del 2012

Sra.
Dunja Seminario
COORDINADORA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ZARUMA/ PORTOVELO UTPL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Permítame expresar mi atento saludo y los mejores votos por el éxito personal, profesional, e institucional al frente de sus delicadas funciones que coadyuvan al adelanto y progreso de Zaruma, la Provincia y el país.

Me complace dar contestación a su atenta comunicación en la que se me solicita autorizar a la compañera Dra. Ángela Reyes Maestrante en el Postgrado en Pedagogía para que realice su tesis investigativa basada en el tema **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR DURANTE EL AÑO 2012-2013** ya que nuestro Plantel en su **P.T.I. PLAN DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL** en el descriptor de gestión N.17 tenemos que ejecutar en dos años el siguiente: **"La institución educativa establece de forma consensuada un sistema de evaluación del desempeño profesional de equipos Docentes Y Directivos estableciéndose criterios claros y conocidos por todo el personal del centro"**

Estamos seguros que el aporte de nuestra colega será muy valioso y significativo para avanzar hacia la calidad educativa, meta que anhelamos en nuestra Institución para beneficio de los jóvenes sultanenses que formamos, siendo además una Política Educativa de Estado.

Hago propicia la oportunidad para agradecerle a Ud. y al Personal de la **UTPL** por permitirnos servir a los compañeros Docentes que se capacitan para ser mejores cada día, y estos espacios los ha brindando su Entidad a los que orgullosamente nos hemos educado a distancia.

Atentamente


Lidia Maly Beatriz Arce Ochoa
Vicerrectora del Plantel



CERTIFICACIÓN DEL COLEGIO DE HABER REALIZADO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO

Creado por Acuerdo Ministerial N° 1957 de febrero 27 de 1986
Telefax: 2972-988 e-mail: col_sultana@yahoo.es

Zaruma – El Oro – Ecuador

Lic.

Nelly Beatriz Arcos

VICERRECTORA ENCARGADA DEL COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO

CERTIFICA:

Que, Ángela Reyes, maestra titular del Colegio Técnico Sultana de el Oro, realizó su trabajo de investigación, consistente en la recolección de datos para la elaboración de la tesis de maestría en la especialidad de Pedagogía.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Zaruma, 4 de enero del 2013


Lic. Nelly Beatriz Arcos
VICERRECTORA ENCARGADA



INSTRUMENTOS (CUESTINARIOS DE LAS ENCUESTAS) QUE SE APLICARON PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

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 PEDAGOGICAS DIDACTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio 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 CAPACIDADES 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 atiende 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 cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					

5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:
2012-10 -

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
d. 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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

9. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega 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

10. DISPOSICIONES AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN El docente	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora 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

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

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

**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 desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
e. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
f. 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

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

13. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES En promedio, el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
1.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
1.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
1.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
1.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
1.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

16. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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: 2012-09 _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

17. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica 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. Adecúa 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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

20. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES En promedio, el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					

4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012- 10 -

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

24. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. atiende a su hijo representado de manera específica					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en 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: 2012-09-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro: Vicerrectora Lic. Nelly Beatriz Arcos Ochoa

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE Educación Básica

8°EB 9°EB 10° EB

Bachillerato

1°Bach "A" 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 en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVOLUCIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
Presenta el plan de clase al observador.		
Inicia su clase puntualmente.		
Revisa las tareas enviadas a la casa.		
Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
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 EVOLUCIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		

8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Anécdota: es un cuento corto que narra un incidente interesante o entretenido. Una anécdota siempre está basada en hechos reales

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector o Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

25. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Asisto puntualmente a la institución.					
2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
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 .					
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 Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arquezos 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

26. 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.					
2.3. 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.Asesorero 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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10 -

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Consejo Ejecutivo 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 pregunta del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted califica la Rector o Director.
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

28. 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.					
0. 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 Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
5. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
9. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
4. Promueve la investigación pedagógica.					
5. Promueve la innovación pedagógica.					
6. 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.					
0. 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. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

29. 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.					
2.3. 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. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. 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. 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

30. 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: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector o Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

31. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. 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

32. 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

33. 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: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector o Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada pregunta del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted califica la Rector o Director.
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

34. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité 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

35. 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

36. 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: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector o Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada pregunta del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted califica la Rector o Director.
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

37. 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 Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza 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 Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de 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 arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

38. 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

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

IMÁGENES DEL COLEGIO TÉCNICO SULTANA DE EL ORO, LUGAR DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN



VICERRECTORA DEL COLEGIO LIC. NELLY BEATRIZ ARCOS



JEFE DE TALENTO HUMANO LIC. HIPATIA ROMÁN



SECRETARIA DEL PLANTEL SRTA. AMÉRICA RAMÍREZ



CUERPO DE DOCENTES DE PLANTA DEL COLEGIO



ESTUDIANTES DEL PLANTEL QUE COLABORARON LLENANDO LAS ENCUESTAS



DOCENTES DEL PLANTEL CONTESTANDO LAS ENCUESTAS

