



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, del cantón Samborondón de la provincia de Guayas, durante el año académico 2012-2013.

Tesis de grado

AUTOR: Jaramillo Mustafá Hugo Rafael

DIRECTOR DE TESIS: Calle Herrera Estalin, Mgs.

Centro Universitario Guayaquil

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Estalin Calle

DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del Desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Bilingüe “Liceo Panamericano del cantón Samborondón de la provincia del Guayas durante el año lectivo 2012-2013, presentada por Hugo Rafael Jaramillo Mustafá, 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 pertinentes

Guayaquil, Marzo de 2013

.....

Mgs. Estalin Calle Herrera
DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hugo Rafael Jaramillo Mustafá, 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 señala: “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”

.....
Autor: Hugo Rafael Jaramillo Mustafá
Cédula: 0913648259

AUTORÍA

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

.....

Hugo Jaramillo Mustafá

C.I. 0913648259

DEDICATORIA

Gracias a Dios Todopoderoso, por permitirme culminar esta etapa de mis estudios, por ser quien ha estado a mi lado en todo momento, dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante.

Dedico esta tesis a mis padres, ya que gracias a ellos a través de su cariño y comprensión han velado por mi salud, educación, alimentación y lo más importante por la formación como ser humano. A mi hermano por brindarme todo su apoyo y enseñarme que todo lo que nos proponemos lo podemos realizar y alcanzar. A mi abuelita por ser una mujer luchadora y que siempre me ha dado su cariño y amor.

Quiero hacer una dedicación muy especial para mi mascota Terry, mi querido perrito quien a través de su cariño y lealtad ha estado conmigo acompañándome en todo momento. A todos mis seres queridos que ya no están físicamente junto a mí, como son mi abuelito Sixto y mi tío Julito, pero desde el cielo me dan mucha fortaleza para seguir adelante.

Hugo Jaramillo Mustafá

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Santísima Virgen María a quienes les agradezco por tener a mi familia junto a mí y llenarnos de muchas bendiciones. La gratitud es una de las virtudes más elevadas del ser humano, es por este motivo que quiero agradecer al Rvdo. Padre Héctor Luna por todos sus consejos y enseñanzas que me han servido mucho en mi formación no solo académica sino personal.

A mis padres, hermano y abuelita Leonor que son lo más importante en mi existencia por guiar mi vida y creer en mí y darme su amor y apoyo incondicional.

A La Universidad Técnica Particular de Loja y sus Docentes por haberme impartido sus conocimientos que me servirán para mi desempeño Profesional.

Por último a todas las personas que colaboraron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Hugo Jaramillo Mustafá

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1 Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza.....	7
3.1.2 Los maestros como factor clave en el logro de la calidad educativa ---	8
3.1.3 Docentes y administradores, esfuerzo conjunto por la calidad.....	10
3.1.4 Los estándares de calidad educativa	11
3.1.5 Para qué sirven los estándares de calidad?.....	12
3.1.6 Los estándares de calidad educativa	13
3.2 LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
3.2.1 Tipos de Evaluación	16
3.2.2 Actores de la Educación Educativa.....	19
3.2.3 Marcos de Referencia para la Evaluación Educativa.....	19
3.2.4 Criterios para evaluar la Evaluación Educativa	20
3.2.5 Etapas del proceso de Evaluación de Instituciones Educativas.....	21
3.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES -	24
3.3.1 Objetivos de la Evaluación Profesional Docente.....	26
3.3.2 Cómo evaluar el desempeño de los profesores	27
3.3.3 Modelo de desempeño docente.....	28
3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVOS	29
3.4.1 Plan de Desempeño de los Directivos	30
3.4.2 Estándares de Gestión.....	33
3.4.3 Modelo de Desempeño Directivo.....	34
4. METODOLOGÍA	35
4.1 Participantes	35
4.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación	36
4.3 Diseño y Procedimiento.....	37
4.4 Comprobación de los Supuestos.....	38
5. Resultados, Análisis y Discusión	39
5.1 Resultados	39
3. INFORMACIÓN CIENTÍFICA:	65
4. BIBLIOGRAFÍA	66
Análisis, interpretación y discusión de los resultados	67

6. Conclusiones y Recomendaciones -----	70
7. Propuesta de Mejoramiento Educativo -----	72
7.1 Justificación -----	72
7.2 Objetivos de la Propuesta -----	73
7.3 Actividades -----	74
7.5 Población Objetivo -----	77
7.7 Presupuesto -----	79
7.8 Cronograma de Actividades -----	80
8. Bibliografía -----	81

INDICE DE TABLAS

TABLA 1	39
TABLA 2	40
TABLA 3	42
TABLA 4	43
TABLA 5	44
TABLA 6	45
TABLA 7	46
TABLA 8	47
TABLA 9	48
TABLA 10	49
TABLA 11	50
TABLA 12	51
TABLA 13	52
TABLA 14	53
TABLA 15	54
TABLA 16	55
TABLA 17	56
TABLA 18	57
TABLA 19	59
TABLA 20	59
TABLA 21	61
TABLA 22	61

RESUMEN

La investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Liceo Panamericano del cantón Samborondón, durante el año académico 2012-2013, ha tenido como iniciativa mejorar la calidad de instituciones educativas, se hace referencia al aspecto teórico conceptual sobre los tipos de estándares aplicados: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar diseñados por el Ministerio de Educación .

La evaluación de instituciones educativas permite diagnosticar el estado en que se encuentran. Se ofrece una propuesta de mejora como parte del desempeño profesional del docente y aporte al desarrollo de una educación integral de calidad. A partir de estos resultados obtenidos se realizó un análisis interpretativo que permitió hacer una comparación entre los resultados obtenidos con lo expuesto en el marco teórico.

Estimado lector le invito a revisar el presente proyecto que estoy seguro contribuirá al mejoramiento de la calidad del desempeño profesional y docente de la U.E.L.P sino a todas las instituciones de nuestro país con el objetivo de tener una educación basada en la calidad y afectividad.

2. INTRODUCCIÓN

Los docentes generalmente no han sido evaluados por lo que siempre se está rehusando a la aplicación de las evaluaciones del desempeño por parte de los directivos. Escenas que se vivieron cuando en el 2008 el Ministerio de Educación aplicó evaluaciones internas y externas a un grupo de docentes, a pesar de haber recibido capacitaciones que existen en varios programas, como el proyecto EQUINOCCIO para evaluar a los docentes, son fiel testimonio de una pobreza en calidad educativa. Estas evaluaciones están en relación con los resultados de las pruebas APRENDO Y SER, en las mismas que se obtuvieron resultados regulares, menciono este aspecto porque también fueron evaluados los estudiantes de la unidad educativa donde se realizó la investigación.

El problema se presenta en forma general en nuestro país, porque siempre se ha evaluado a los estudiantes pero no a los docentes y no se ha hecho seguimiento a los resultados, las causas principales de la evaluación de desempeño a Directivos y docentes se deben a los resultados deficientes en las pruebas aplicadas y la preocupación de la formación de los estudiantes como aporte a la sociedad.

Ecuador frente a la problemática educativa existente busca soluciones que permitan mejorar la calidad educativa, es así como es parte del Primer Congreso de Eficacia Escolar y Factores Asociados, realizado en Santiago de Chile durante la segunda semana de diciembre de 2007, donde ponen en contexto el enfoque, estado y desafíos de la eficacia escolar en la región y dan cuenta de los estudios más relevantes desarrollados en el último tiempo.

La Constitución Política de nuestro país en su artículo 26 señala “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Para establecer qué es una educación de calidad, es necesario primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables.

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

En diálogo con la Rectora del plantel informó que en un 70% los docentes no evalúan de acuerdo a criterios e indicadores de calidad, aunque desde que se instauró el proyecto de ISO 9001, las docentes se preocuparon de planificar y ejecutar las clases de acuerdo a los objetivos planteados.

La investigación es muy importante para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque de esta manera conoce la situación actual de la unidad educativa donde laboro lo que servirá como antecedentes para organizar nuevas investigaciones y así mejorar la calidad de la educación del país, de esta manera sabe cuáles son las potencialidades y limitaciones que hay en la educación de Guayaquil.

Es necesario que los docentes conozcan e identifiquen los indicadores acerca de la evaluación de desempeño a aplicarles, esta actividad, la evaluadora la realiza mediante talleres, sesiones de trabajo, autores y actores se buscarán medios para no ser sorprendidos con las evaluaciones tanto internas como externas y así trabajar en bien personal y de la institución.

Dado el alto grado de complejidad de la evaluación se considera necesario y conveniente se operacionalice en tres dimensiones: categorías, competencias e indicadores. Existen tres clases de competencias: Las competencias generales, también las pedagógicas, de liderazgo en la comunidad, las mismas que se aplicarán a directivos, docentes y comité de padres de familia.

La investigación es factible porque se utiliza información de libros de Evaluación Educativa, Evaluación de las Instituciones Educativas, Calidad de la Educación, Gestión y Calidad en Educación, Autoevaluación de los docentes, revistas de educación como: Revistas La Informática y de Medios Visuales (Vol. 4, págs. 15- 27) 2009, internet. La motivación la realicé de acuerdo a lo estipulado por la UPTL, con charlas, conversaciones con los directivos, padres de familia y estudiantes.

Esta investigación permite conocer de cerca las potencialidades y limitaciones de la comunidad educativa; y para el presupuesto económico de la misma se cuenta con recursos económicos propios.

A continuación los objetivos de la investigación:

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, 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 directivo de la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Posteriormente, se plantea la pregunta de investigación que guiará el proceso investigativo, a partir de la cual se deriva el objetivo general, los objetivos específicos y la hipótesis de trabajo de la pesquisa. Luego, se desarrolla el marco conceptual desde el cual se realizó el estudio, considerando como principales temas el sistema educativo y su relación con los actores sociales, las condiciones materiales y sociales del trabajo docente como factores claves en el desempeño laboral. Adicionalmente se estudian conceptos ligados a las competencias de los docentes, que permitan comprender los procesos de evaluación de desempeño docente implantados en el país.

Todo el proceso de investigación ha permitido determinar cómo está el desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa en la que tuve la oportunidad de realizar el proyecto de tesis, y en la que el resultado de acuerdo al análisis de cada dimensión que se evaluó se considera satisfactorio, pero aún hay un margen que cumplir; como evaluador he considerado necesario elaborar un proyecto que ayude a alcanzar un mejoramiento del desempeño profesional del docente y por ende una mejor calidad educativa. Entre los aspectos relevantes y positivos se identifiqué que la Institución Educativa permite y ayuda a los estudiantes a la participación con las personas más necesitadas a través de diferentes actividades extra-curriculares como talleres de inclusión social, en valores y en el buen vivir y respetar al prójimo. Por otra parte algo un poco negativo y que se debe mejorar es la participación activa por parte de los padres de familia con la Institución es decir la comunicación se la maneja a través de la página web de la institución y existe poca comunicación personal y física entre los docentes y los padres de familia.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad de desempeño profesional docente nos coloca en la necesidad de redefinir las áreas del desempeño docente. En este sentido, la orealc-unesco propone apoyar el desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros. Al respecto, Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro-espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el micro-espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. El problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas y debe analizarse desde las teorías epistemológicas que subyacen a la concepción del conocimiento.

En el Diccionario de la Real Academia Española se define calidad como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie“. Por otra parte, se define el concepto de excelencia como la “superior calidad o bondad que hace digna de singular aprecio y estimación una cosa. “En otras palabras la excelencia consiste en calidad de grado o nivel superior.

Como plantea Bolívar (2007), el término calidad puede esconder tras de sí las causas que hacen que algo tenga o no calidad, por lo que puede ser aplicado indiscriminadamente. Por lo mismo, señalar qué se entiende por educación de calidad es, básicamente, un ejercicio que debe llevar a explicitar qué tipo de escuela queremos, sobre qué valores la construiremos, qué procesos pedagógicos se privilegiarán (en el más amplio sentido) y qué vínculos estableceremos entre calidad educativa y proyecto de sociedad.

La educación no puede tener como meta la satisfacción de clientes individuales, que consumen los productos como lo plantea la teoría de la calidad para una empresa, ya que en la educación no se puede hablar de clientes individuales satisfechos. En lo educativo el cliente es la sociedad que aspira a ser justa, equitativa y democrática.

La **OCDE** (2006) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

Si consideramos calidad y/o excelencia académica desde la perspectiva de la empresa tiene en teoría, puntos rescatables por lo educativo; como que la administración esté al servicio de lo académico y no al contrario, como se practica en algunos colegios. Una administración que posibilite el crecimiento personal y académico de sus principales clientes: los maestros y los alumnos y por medio de ellos la posibilidad de construir una sociedad que crece y alcanza las metas antes señaladas.

Una definición interesante al término de calidad, es la que ofrece *Mortimore* (2007): "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus 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 es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."

En mi opinión se debe destacar el papel central que cumplen los docentes en la calidad educativa, pues son el pilar fundamental para la calidad educativa, de su rol ,de su participación activa depende la calidad de una institución educativa.

3.1.1 Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza

Las últimas décadas han sido fiel testigo que las escuelas primarias, al igual que la mayoría de las organizaciones, han entrado en un proceso de trabajo arduo en busca de la calidad (Cervantes, 2008).

Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...

Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación.

La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

Aspectos pedagógicos: Proyecto Educativo de la Institución y Proyecto Curricular de la Institución.

3.1.2 Los maestros como factor clave en el logro de la calidad educativa

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron los Ministros de Educación en el año 2002 en el *PRELAC*, Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Los docentes, reafirma la Unesco, son ahora objeto de grandes expectativas y exigencias del siglo XXI exige nuevos enfoques con respecto al aprendizaje, una reflexión innovadora, la adquisición de conocimientos concretos acerca del medio ambiente, la salud y la condición ciudadana, así como la promoción de valores y actitudes éticas

Hablar de la calidad educativa, la calidad de un maestro o de la enseñanza no es una tarea sencilla, ya que este tiene más de un significado, es decir, no en un concepto estático y uniforme, depende de la perspectiva de los sujetos involucrados en el quehacer educativo y está condicionada por el estilo de formación que posee el maestro, su personalidad y el contexto en el cual desarrolla su actividad docente, aspectos que evolucionan a través del tiempo.

En la educación la verdadera y auténtica excelencia académica reside en la habilidad de la institución para afectar a sus estudiantes y maestros de manera favorable para incrementar su desarrollo intelectual y académico, para determinar una diferencia significativa para sus vidas.

Cuando se habla de calidad del maestro ciertamente encierra una serie de características relacionadas con las instituciones de calidad y calidad académica antes señalados. Enumero brevemente algunas de estas, tendientes a elaborar un perfil congruente de un maestro empeñado en alcanzar calidad. Un maestro con calidad y excelencia docente es aquel que:

Demuestra un compromiso educativo que se evidencia por involucrarse de manera entusiasta por sus labores docentes, trabaja en colaboración directa con los esfuerzos que realizan otros maestros en el colegio y la comunidad profesional.

Tiene los conocimientos y las herramientas para una enseñanza relevante, es aquel que sabe su materia no sólo en términos teóricos sino también prácticos.

Posee paciencia, y perseverancia en su labor docente, apoyo para construir la autoestima, autoconfianza y autovaloración en sus alumnos.

El maestro debe ser ejemplo de conducta moral no solo en el desarrollo intelectual de los educandos sino también en el desarrollo del carácter ético.

Cuenta no solo con una variedad de tácticas y técnicas para enseñar conceptos, habilidades e información específica sino que también ha desarrollado una comprensión teórica y práctica de los diferentes modelos pedagógicos o filosofías educativas.

Es capaz de adaptar su docencia de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y de las exigencias del sistema educativo y social.

Identifica a sus alumnos no como grupo sino individualmente, adecua sus modelos de enseñanza a sus características, es decir, utiliza aquellos centrados en la persona.

Incluye nuevas tecnologías de enseñanza.

La acción educativa está en las manos de nuestros profesores, y, por tanto, la calidad de la educación siempre dependerá de la calidad del personal que la atiende.

3.1.3 Docentes y administradores, esfuerzo conjunto por la calidad

La institución educativa debe trabajar conjuntamente con la comunidad académica. Desgraciadamente existe un divorcio entre los administradores y los académicos en el falso supuesto de que los primeros deben determinar lo que los segundos deben hacer. Cuando la función real de los primeros es apoyar lo segundo.

Davini (2007) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

Torres (2006) afirma que el papel de la educación sigue siendo más o menos el mismo: tiene que ser una educación de calidad, una educación de relevancia que contribuya a los mecanismos de movilidad social de los individuos. Una educación que ayude a la creación de una conciencia ciudadana y por supuesto a una educación de alta calidad para competir en los mercados.

El concepto calidad, una vez que éste es apropiado, tenderá a conformar las actividades de la institución educativa ya que las variables que entran en juego son múltiples y abarcan desde las políticas, las tomas de decisión, los procesos administrativos y por supuesto, todo lo relacionado académicamente como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la investigación y la implantación de innovaciones educativas.

En las instituciones educativas que existe una cultura de calidad estas son verdaderas comunidades de aprendizaje en las que los maestros y los alumnos crecen personal y académicamente apoyados por los administradores, los que generalmente propician este clima de calidad a partir de las políticas y decisiones tomadas en esta línea. Sin este trabajo mancomunado entre administradores y académicos es muy difícil alcanzar el ideal de lograr calidad en la educación. Lo anterior implica:

- ! Actualizar a los docentes y buscar nuevas estrategias, para que puedan responder a los requerimientos de una sociedad en transición hacia un nuevo milenio, como la propuesta de trabajo para crear una cultura de calidad.
- ! Tomar conciencia de que sin esta actualización y perpetuando los esquemas del pasado, lograr calidad en el quehacer educativo, quedará solamente en buenos deseos e intenciones.
- ! La toma de conciencia favorecerá una mayor apertura al cambio y una opción comprometida por una acción congruente hacia el fin, al que aspiramos.
- ! Es preciso caminar juntos hacia la meta deseada y considerar dos variables necesarias: cultura de calidad y calidad de los maestros, creados en un trabajo conjunto y colegiado entre los principales actores del hecho educativo, como lo son los maestros, los estudiantes, la comunidad y los administradores educativos.

No basta hablar de excelencia y calidad, se precisan acciones reales y bien pensadas, que marquen el inicio y fin de un proceso. La calidad es un proceso acumulativo, lo importante es iniciarlo y llevarlo al cabo, emprender la marcha y el camino.

3.1.4 Los estándares de calidad educativa

El diccionario de la Real Academia de la Lengua dice que un estándar es lo “que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”. En el campo técnico la estandarización es el proceso por el cual se establecen unas normas comúnmente aceptadas que permiten la cooperación de diferentes empresas o instituciones sin menoscabar su posibilidad de competir. Un estándar proporciona ventajas no sólo a las empresas, sino también al usuario, ya que así no ve limitada su capacidad de elección a un determinado proveedor, si no a todos aquellos que cumplen un estándar determinado y que, por tanto, crean productos que son compatibles

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de 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

Toranzos (2008) se refiere a un sistema de aseguramiento de la calidad como una serie de procesos de tipo preventivo, basados en estándares que promueven una buena gestión administrativa y posibilitan que las cosas se hagan de la mejor manera posible, desde la primera oportunidad, para lograr la satisfacción de clientes internos (profesores, estudiantes) y externos (padres de familia, empresas, entidades gubernamentales, sociedad en general).

Los Estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

3.1.5 Para qué sirven los estándares de calidad?

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

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución art. 27, debe ser una educación de calidad, es decir, que busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

- Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.
- Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

3.1.6 Los estándares de calidad educativa

El Ministerio de Educación de Ecuador como estrategia para mejorar la calidad y equidad de la educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

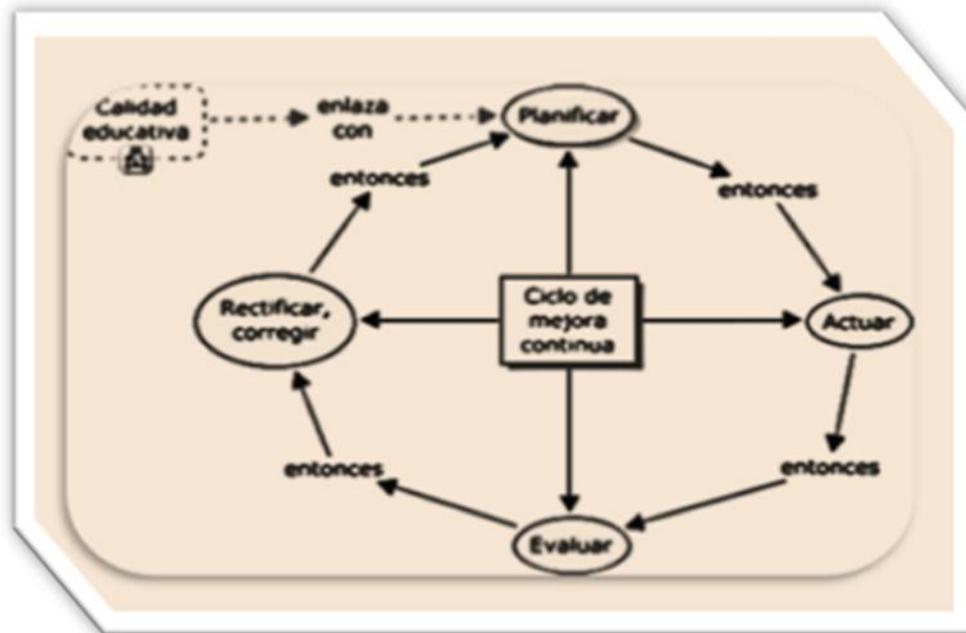
Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de desempeño docente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.



Fuente: cmapspublic2.ihmc.us/.../Ciclo%20de%20mejora%20continua.cmap
 Autor: Lic. Hugo Jaramillo.]

3.2 LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

De Zubiria, (2006) dentro del contexto expresado considera que :Evaluar es formular juicios de valor acerca de un fenómeno conocido, el cual vamos a comparar con criterios que hemos establecido de acuerdo a unos fines que nos hemos trazado.

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

En la actualidad es necesario evaluar el sistema educativo en todos sus aspectos: administrativos, programas, resultado del alumnado, etc. Con el propósito de optimizar la actividad educativa.

El trabajo de evaluación en una entidad educativa no es tarea sencilla y debe cuidarse en cada uno de sus detalles. Todos los pasos son importantes y el proceso cambiará dependiendo del modelo de evaluación que se elija para evaluar una institución específica. El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada. Esta necesidad precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados.

La evaluación de una evaluación educativa es un asunto absolutamente relevante, toda evaluación sirve para un propósito y es frecuente que el evaluador se enfrente a conflictos de intereses que pueden poner en tela de juicio el trabajo que realiza. Debe trabajarse honestamente para probar la efectividad del programa, sino fuera así se corre muchos riesgos de perder los recursos y de manipular los métodos de evaluación para encontrar hallazgos prometedores.

La evaluación es una de las etapas más importantes y amplias que debe ser continua y constante, y que tiene como finalidad comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados.

Tomando en consideración estos conceptos la evaluación muchas veces se convierte para el docente en objetivo ordenador del curso y la docencia, es por eso que debe atender a todas las necesidades que esta implica por que construye la expresión del éxito o fracaso en los alumnos.

La calificación se puede asignar por medio de un valor y este puede ser numérico o en forma de letra y cumple con la tarea de certificar un aprendizaje.

3.2.1 Tipos de Evaluación

Hay muchos tipos de evaluación educativa y diversas formas de clasificarlas. A continuación revisaremos cuatro formas de clasificación:

Clasificación según el objeto de evaluación

La evaluación educativa involucra algunos términos que se consideran muy importantes para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el curriculum, la institución educativa y la evaluación misma o meta evaluación. Las definiciones de estos términos se presentan a continuación:

Con respecto a la evaluación del aprendizaje, *González, M (2005)*, plantea que en la enseñanza, esto es, en las condiciones de una actividad intencional y organizada a los efectos de producir determinados aprendizajes relevantes para el individuo, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes porta tanto los aspectos generales, esenciales, del proceso de aprender, como las particularidades que le atribuye las condiciones de un aprendizaje que se promueve en el contexto de la enseñanza...

- ≠ **Evaluación de aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje.
- ≠ **Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje.

La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, al decir de *González (2007)*: “es la actividad cuyo objetivo es la valoración del proceso y resultados del aprendizaje de los estudiantes, a los efectos de orientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de formación” (p. 36). Ello nos revela que, mientras el objetivo está asociado a juzgar la valía del aprendizaje en sus aspectos generales y particulares, la valoración de logros y necesidades tanto de estudiantes como de maestros durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, los fines sin embargo, marcan sus propósitos formativos en correspondencia con el papel de la educación.

- ≠ **Evaluación curricular:** es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los fines que fue creado.

Para *Tenti (2007)*, el proceso de evaluación curricular es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos instruccionales se han logrado y cómo estos van dirigidos a producir cambios en el patrón de comportamiento de los estudiantes, entonces la evaluación es el proceso de determinar hasta qué punto se han producido estos cambios en comportamiento.

- ≠ **Evaluación de instituciones educativas:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.

Dresel (1971) señala que el propósito de la evaluación institucional es conocer el funcionamiento de la institución para determinar las fallas y puntos débiles que interfieren en el logro de los propósitos institucionales, o que ocasionan el uso ineficiente de los recursos disponibles.

≠ **Metaevaluación:** es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. De este modo no solo un diseño, una planeación, o una realización pueden evaluarse, si no que los procesos de evaluación se pueden y deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los casos de evaluación que aquí hemos comentado.

Scriven (2008) afirman que los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente, la metaevaluación". Su base racional es que "la evaluación es un tema particularmente auto-referente, puesto que se aplica a todos los esfuerzos humanos serios y, en consecuencia, a la propia evaluación

Clasificación según su aplicación en el tiempo

La evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio de un proceso educativo, durante este o al finalizar.

- ! **Evaluación diagnóstica:** podemos realizarla para saber los conocimientos previos de los alumnos al inicio de un curso, o bien, para detectar necesidades de capacitación entre los trabajadores de una empresa.
- ! **Evaluación formativa:** se debe supervisar el desarrollo de un proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial.
- ! **Evaluación sumaria:** es evaluar la efectividad y la eficiencia final de una intervención educativa.

Clasificación según los criterios para emitir juicios de valor

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos entre distintos puentes de información

- ! **Evaluación con base en un criterio de referencia:** para interpretar el valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso.
- ≠ **Evaluación con base en una norma de referencia:** se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

Clasificación según su orientación o propósito:

De acuerdo con su orientación o propósitos es decir, por el uso que se le va a dar a los resultados de la evaluación.

- ≠ **Evaluación orientada a la toma de decisiones:** está orientada a proporcionar información a la persona clave para realizar una toma de decisiones.
- ≠ **Evaluación orientada a la investigación:** está orientada a proporcionar información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.
- ≠ **Evaluación orientada al valor:** está orientada a proporcionar información sobre los meritos de un proceso educativo.

3.2.2 Actores de la Educación Educativa

En un proceso educativo intervienen diversos actores que se pueden clasificar en tres puntos:

- ≠ **Agentes Evaluadores:** Se realiza la evaluación cuando pensamos en la evaluación de un proceso educativo, los agentes evaluadores pueden ser 2 tipos : internos y externo.
- ≠ **Usuarios de la información:** Son personas a las que va dirigida la información que resulta de un proceso de evaluación .Para el evaluador donde las preguntas fundamentales que se debe hacerse son: a quien va dirigido los resultados de una evaluación? Y que van hacer con esos resultados cuando los reciban?
- ≠ **Informantes:** Son personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación. Estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados.

3.2.3 Marcos de Referencia para la Evaluación Educativa

Se debe considerar que el proceso de evaluación ocurre en un *contexto* específico y está condicionado por la *perspectiva* que el evaluador tiene al realizarlo. Entones son estos los dos factores los que establecen el maco de referencia en el que la evaluación se evalúa: contexto y perspectiva.

Según *Valenzuela* (2007), existen cuatro dimensiones de la evaluación: evaluación basada en teoría vs. Evaluación empirista; evaluación holística vs. Evaluación atomista; evaluación objetivista vs. Evaluación subjetivista; y, evaluación cuantitativa vs. Evaluación cualitativa.

- ! **Evaluación basada en teoría versus evaluación empirista:** Una evaluación empirista puede tener muchas ventajas sobre una evaluación basada en principios teóricos y viceversa. Lo importante es establecer un contraste entre ellas nos permite entender dos formas usuales de una realizar la evaluación y saber el lugar en el que se ubica un evaluador en esta dimensión de su trabajo.

- ! **Evaluación holística versus evaluación atomista:** La Holística si pone énfasis en la totalidad del objeto por estudiar. La evaluación es atomista o elementarista cuando se enfoca en estudiar por separado partes concretas de un sistema complejo.

- ≠ **Evaluación objetivista versus evaluación subjetivista:** La objetivista parte de la suposición de que los fenómenos que estudiamos tienen característica reales, que son pública para todos. La subjetivista nos enseña la verdad de cada quién está influida por su historia personal, es decir por la historia de éxito o fracaso que cada quién ha tenido.

- ≠ **Evaluación cuantitativa versus evaluación cualitativa:** La cuantitativa se caracteriza por manejar datos expresados en forma numérica. La cualitativa se caracteriza por usar el idioma español para describir una situación particular.

3.2.4 Criterios para evaluar la Evaluación Educativa

Es muy importante que el evaluador planee un conjunto de preguntas durante el proceso de evaluación educativa. Los criterios pueden agruparse en cuatro categorías.

El Comité Conjunto sobre Estándares para la Evaluación Educativa, determinó cuatro atributos básicos:

- a. Criterios de factibilidad
- b. Criterios de precisión
- c. Criterios de utilidad
- d. Criterios de ética.

Criterios de Factibilidad

Desde la planeación misma de la evaluación, el evaluador debe preguntarse si es factible realizar este trabajo de evaluación. Los criterios de factibilidad son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación es realista, prudente y financieramente viable; en síntesis que sí puede hacerse.

Criterios de Precisión

Un evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o la situación por evaluar. Si todo evaluador aceptaría la relevancia de esta aseveración, verificar que se cumpla no es tarea sencilla.

Criterios de Utilidad

Toda evaluación sirve para un propósito, el cual puede referirse a la utilidad que tiene una evaluación para tomar decisiones o a la aportación de nuevos conocimientos o al juicio del mérito de un proceso educativo.

Criterios de Ética

La evaluación es un asunto delicado que con frecuencia y por diversas razones genera situaciones de conflicto entre evaluados y evaluadores. Del lado de los evaluadores tenemos por ejemplo la desconfianza en los procesos de evaluación por el desconocimiento de los criterios que se aplican al evaluarlos, además del temor no reconocidos a salir mal calificados y que ello repercuta no seguir funcionando como institución educativa.

3.2.5 Etapas del proceso de Evaluación de Instituciones Educativas

Toda evaluación es un proceso que produce información de carácter retroalimentador que genera conocimientos sobre el objeto evaluado. *Toranzos (2008)* consideran que desde esta perspectiva la evaluación, permite poner de manifiesto aspectos o procesos que pueden permanecer ocultos, posibilita una aproximación en forma más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, las formas de organización de los mismos, los efectos, las consecuencias, los elementos intervinientes, etc

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, y precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados.

Es importante que cada institución educativa tenga claro la necesidad por evaluar y mientras mejor delimitada este, los objetivos del estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y las técnicas y métodos por aplicar mejor seleccionados.



La Planeación es una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, es decir consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará.

La planeación de un trabajo de evaluación requiere, que el evaluador responda las siguientes preguntas:

Para qué? Propósitos del proyecto de evaluación

Por qué? Justificación del proyecto de evaluación

Qué? Naturaleza del proyecto de evaluación

Quién? Identificación de todos aquellos protagonistas del proceso de evaluación.

Cómo? El evaluador define métodos, técnicas y procedimientos que habrá de aplicar

Cuándo? El evaluador calendariza cada tiempo, para su uso oportuno

Dónde? Identifica la ubicación física de la institución y el contexto social y cultural

Con qué? El evaluador hace inventario de recursos materiales y financieros

El Diseño de la Evaluación de una institución educativa implica un proceso de toma de decisiones, por medio del cual el evaluador recorre el camino que desea, es necesario considerar un protocolo que propicie que el evaluador ponga tales decisiones en orden y por escrito. A continuación menciono estas decisiones las cuales están relacionadas con siete formatos.

- ! Visión preliminar del sistema de evaluación
- ! Enunciación de las preguntas de evaluación
- ! Plan de colección de datos
- ! Plan de análisis e interpretación
- ! Plan del informe
- ! Plan de administración
- ! Plan para la meta evaluación

La Realización del proceso de evaluación requiere que el evaluador proceda a coleccionar, analizar e interpretar un conjunto de datos asociados con la institución. Qué datos va a coleccionar, cómo los va a coleccionar y cómo va a transformar en datos que le permitan responder a sus preguntas de evaluación.

- ! La primera pregunta se relaciona con el *MUESTREO* (conjunto de datos de un universo).
- ! La segunda se refiere a los *INSTRUMENTOS* (medios y procedimientos para coleccionar datos).
- ! La tercera pregunta *ANÁLISIS DE DATOS* (métodos cuantitativos y cualitativos).

Los Resultados de una evaluación es parte fundamental porque se tienen que dar a conocer lo que se ha encontrado y redactar los informes para ser entregados a las personas interesadas en los resultados de la evaluación.

Debe considerarse que mientras el profesor realiza la evaluación del aprendizaje con el propósito formativo para el alumno, el evaluador institucional realiza esa misma evaluación para retroalimentación de los directores sobre la efectividad general de la institución. Mientras el profesor realiza evaluaciones parciales y finales, la evaluación institucional se centra en evaluaciones sumarias, globales, del nivel que tienen los educandos en un momento determinado. Y mientras el profesor define los objetivos de aprendizaje de su curso y los relaciona con su sistema de evaluación, el evaluador institucional investiga cómo fueron definidos por otros, para diseñar su sistema de evaluación.

3.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Mondy y Noé (2007) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. El éxito de las instituciones educativas es imposible sin excelencia individual de los docentes que hoy demanda más que competencia técnica una destreza social: eficacia y eficiencia que capacite a profesionales de la educación para lograr objetivos que demande la sociedad.

Fuchs (2005) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización,

así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

En el ámbito educacional, *Ralph Tyler* (2006) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además *Cronbach* (2005) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2010 en el capítulo Noveno, explicita leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones en el Ecuador del Siglo XXI.

La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. También la evaluación está considerada como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo. La Evaluación de desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Todo lo que el docente realiza en el trabajo: al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al preparar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos a esto lo llamamos como desempeño del profesor.

3.3.1 Objetivos de la Evaluación Profesional Docente

Para *Mondy y Noé* (2007), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos :

- El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativa, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.
- Propiciar el tratamiento de los docentes como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Los educadores pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?“. Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad.
- Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma Dirección:

- ! Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.
- ! Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo,
- ! Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización
- ! Cuente con un modelo de Gestión por Competencias
- ! Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso Humano
- ! Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- ! Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

Mondy y Noé (2007) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

3.3.2 Cómo evaluar el desempeño de los profesores

Existen varias formas o modalidades para evaluar el desempeño de los profesores, y cada una tiene sus ventajas y desventajas y cada evaluador debe escoger según responda a las necesidades de la evaluación.

- Autoevaluación de los profesores: Esta autoevaluación es un requisito, pero tiene sus limitaciones porque compromete su honestidad.
- Observación en el salón de clase: La observación que se haga del profesor dentro del aula tiene desventaja que pueda darse una situación tensa en la que el docente quiera dar lo mejor ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo, lo cual da una observación intimidatoria.

- Entrevistas a profesores: Esta modalidad permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja que evalúa competencias, más que el desempeño real del docente dentro del salón de clase.
- Desempeño académico de los alumnos: Esta modalidad trata de sacar una conclusión del comportamiento del profesor a partir de los resultados de los alumnos, lo cual no es justo juzgar el trabajo del docente que pone su mejor esfuerzo.
- Portafolios: Colecta diversos datos y documentos, (planes de cursos y de clase, videograbaciones, análisis, etc.) abundante información que el evaluador invierta muchas horas de trabajo en cada docente.
- Encuesta de opinión a los alumnos: Evalúan al profesor de acuerdo a determinado criterio, tiene la desventaja de que las opiniones de los alumnos puedan verse afectadas por cuestiones de carácter visceral.

3.3.3 Modelo de desempeño docente

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas. Un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas escuelas. Valverde (2005). Considera que la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la escolarización. Es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la escuela y, por consiguiente, por lo que se enseña.

En este sentido, se crearon los criterios de calidad que orienten o fijen el camino de los esfuerzos educativo. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVOS

. El desempeño de los miembros de las organizaciones que integran la sociedad del conocimiento constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las instituciones científicas por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Para *Chiavenato* (2006) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

De acuerdo con *Koontz* (2005) La Evaluación de Desempeño: Consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

La gestión del desempeño, en los últimos años ha ido desplazando la concepción tradicional de evaluación del desempeño, pues la renovación terminológica conlleva también un cambio de enfoque, se define la gestión del desempeño a los efectos del presente trabajo como: el proceso de gestión, estructurado dinámico, continuo y estratégico que a partir del enfoque integral, contribuye al mejoramiento del rendimiento y de la actuación del trabajador, y con ello al impacto económico y social de éste en el desempeño organizacional. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir a las competencias para lograr la estrategia de la entidad. En cuanto a la gestión, esta se define por la ISO 9000:2001, como: las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Muchas son las limitaciones que presenta el desempeño eficaz y ha puesto énfasis el Ministerio de Educación en el país en cuanto a la necesidad de gestionar el capital humano y en especial el desempeño laboral con carácter proactivo y sobre bases científicas. En correspondencia con ello, se define como objetivo: elaborar un procedimiento sistémico y sinérgico, para la gestión del desempeño laboral de los directivos de los centros de investigación en Instituciones de Educativas.

3.4.1 Plan de Desempeño de los Directivos

El plan de desempeño de los directivos se desarrolla para la gestión del capital humano, en los que se destaca la elaboración de modelos, procedimientos y tecnologías, están dirigidos a incorporar diferentes tendencias como soporte de las acciones que en este sentido se desarrollan. Sin embargo ha sido insuficientemente la forma de proceder para gestionar el desempeño laboral necesario de los miembros de las instituciones, que tienen como elementos distintivos de su misión la formación de capital humano y la creación y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Se ha desarrolla el procedimiento para la gestión del desempeño el cual tiene como particularidades, el integrar en sus diferentes etapas variables como: los objetivos, los procesos, las competencias, y los factores potenciadores que con carácter sinérgico y secuencia lógica conducen mediante su aplicación a un desempeño laboral superior.

Las etapas que integran el procedimiento de gestión del desempeño laboral son:

Etapa I: Preparación.

Esta etapa preparatoria consiste en la creación de las condiciones para su ejecución y sobre todo, el establecimiento de los compromisos de la dirección de la organización en que se aplicará en cuanto a su disposición al cambio, dado que significa una modificación en las formas de proceder. Por otra parte, resulta necesario valorar el estadio de desarrollo de las premisas que deben cumplirse a fin de garantizar que el procedimiento resulte viable en la entidad. Se definen como premisas a valorar las siguientes:

- Compromiso de la dirección con el proceso.
- Definición de la estrategia organizacional y su derivación hasta el nivel de cargos.
- Sistema de dirección organizacional con tendencia a la participación.
- Clima laboral con tendencia positiva.
- Orientación hacia la mejora.
- Tendencia a dar prioridad al capital humano en el sistema de gestión organizacional.
- Definición de un sistema de gestión integrado de recursos humanos.
- Competencia del personal que se desempeña directamente en el sistema de gestión.

Para efectos de evaluar el estado de las premisas se recomienda la herramienta diseñada, complementada por estudios de clima laboral, y del grado de participación en las decisiones, en actividades tales como la planificación estratégica y económica, entre otras, de igual forma es conveniente en el marco de estas entrevistas esencialmente en el caso de los directivos investigar si mantienen una actitud abierta a reconsiderar decisiones y realizar modificaciones. Una vez realizada la evaluación de las premisas, los resultados pueden conducir a: No aplicar el procedimiento; Desarrollar acciones para cumplimentar las premisas y posteriormente aplicar el procedimiento.

Etapa II: Análisis de la Estrategia Organizacional

Cuando se tomara la decisión de aplicar el procedimiento ya sea de forma inmediata o después de haber realizado acciones que permitan el cumplimiento de las premisas, corresponde realizar el análisis de la estrategia y en especial de los objetivos a los diferentes niveles de la organización, el número de niveles está determinado por las características del objeto de estudio, siempre se requiere realizarlo hasta el nivel de cargo. Posteriormente, y con la finalidad de contribuir a la definición de las actitudes requeridas para el logro de la visión organizacional se procede al análisis de los valores en específico de la actitud que demandan.

Etapa III: Determinación de factores que influyen en el desempeño laboral

Esta etapa tiene la finalidad de determinar los factores fomentadores, considerados estos como los que influyen positivamente en el desempeño del directivo.

Etapa IV: Implementación de las mejoras.

Tiene como objetivo el desarrollo de los instrumentos metodológicos para la implementación de las acciones, las cuales están definidas en la presente investigación en función de los grupos de factores, lo que no niega la flexibilidad en su definición, tomando en cuenta las condiciones específicas de cada situación.

Etapa V: Implantación

La gestión del desempeño, es un proceso de mejoramiento continuo, en el cual pueden destacarse dos momentos importantes; el primero, la formulación y el segundo, la implantación.

Una vez concluido el proyecto de sistema de gestión del desempeño resulta conveniente su comunicación a todos los implicados internos y externos al grupo, sobre todo la unidad organizativa a que pertenece.

Es necesario realizar la prueba que consiste en la aplicación, en condiciones reales, de la nueva forma de proceder, a fin de comprobar el nivel de funcionamiento, a partir de su evaluación.

Etapa VI: Evaluación

A partir de la implementación de las etapas anteriores, en especial los resultados asociados al directivo, es preciso que la evaluación contemple: Impacto en la organización, nivel de cumplimiento de los objetivos individuales, impacto en los factores inhibidores del desempeño, índice de disminución de la brecha en las competencias, tendencia del clima y la satisfacción laboral, índice de mejoramiento del desempeño.

Los impactos que en el campo de la gestión significa para el mejoramiento del desempeño individual y su contribución al organizacional, se evidencia en los siguientes beneficios tangibles e intangibles una vez aplicado al Centro educativo seleccionado:

- Involucra al personal directivo que se desempeña en los cargos en la identificación de los problemas que limitan su desempeño y la búsqueda de soluciones.
- Potencia el desarrollo de la organización mediante la formación del personal directivo que la integra.
- Contribuye a la consolidación del enfoque estratégico en la entidad.
- Aporta instrumentos metodológicos para gestionar el desempeño que pueden ser creativamente utilizados por otros tipos de organizaciones.
- Contribuye a elevar el desempeño de la organización, mediante el desempeño de los directivos.

3.4.2 Estándares de Gestión

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.4.3 Modelo de Desempeño Directivo

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

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Estos son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

La investigación se realizó en:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa Bilingüe “Liceo Panamerican”

TIPO: Particular - Laica

JORNADA: Matutina

PERSONAS INVESTIGADAS

Tabla

POBLACION A INVESTIGARSE	CANTIDAD
RECTORA	1
VICERRECTORA	1
CONSEJO DIRECTIVO	5
DOCENTES DE 8AVO, 9NO, 10MO. Y BACHILLERATO	16
COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	5
PADRES DE FAMILIA	112
CONSEJO ESTUDIANTIL	5
ESTUDIANTES: 8AVO, 9NO, 10MO	87
ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	117
TOTAL	349

La Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano es particular religiosa laica, con formación cristiana-católica. la Rectora y Vicerrectora de la Institución son nombradas por el consejo Directivo. El Consejo Directivo está conformado según la Ley orgánica de Educación Intercultural, tiene 3 vocales principales, y dos alternos hay 16 docentes que laboran en octavo, noveno, décimo de EGB Y en primero, segundo y tercer año de Bachillerato, poseen título de tercer y cuarto nivel según LA SENESCYT, el Comité de Padres de Familia está conformada por 5 miembros elegido entre los padres de familia, tiene de duración 2 años, hay 112 padres de familia representantes legales de las alumnas, el Consejo Estudiantil está conformado por 5 estudiantes elegidas por votación popular, hay matriculados 87 estudiantes de 8avo, 9no, y 10mo. De EGB. Y 117 estudiantes en primero, segundo y tercer año de bachillerato, siendo un total de 349 personas.

4.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Encuestas a Docentes, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia, Miembros del Consejo Directivo y Docentes.

LAS ENCUESTAS aplicadas al talento humano, Para determinar la eficiencia y eficacia docente a través de la acción de enseñanza y aprendizaje. Se las aplicó en el momento oportuno para recoger la información que es la base de la investigación, las mismas que se diseñaron de acuerdo al modelo que sugiere la Universidad Particular Técnica de Loja. Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución Es una de las técnicas más fáciles de tabular, real y concreta.

OBSERVACIÓN. Se la utiliza en la observación de la clase ejecutada por los docentes. para determinar la interacción de profesores y alumnos en el aula, confirmación del buen hacer didáctico o la corrección de determinados fenómenos negativos en la tarea docente.

También fueron utilizadas la computadora, impresora, grabadoras para escuchar las clases, cámara fotográfica y demás utilitaria. En el presente trabajo de investigación he aplicado el método analítico en base a los resultados obtenidos a través de las encuestas por parte de la población participante, es decir una vez obtenido los resultados se ha procedido a aplicar el método analítico, después se aplicó el método sintético mediante el cual se sintetizó los resultados obtenidos, es decir se aplicó la síntesis de los resultados, en lo referente al método estadístico se lo manejo en el aspecto de las encuestas y resultados, mediante el método estadístico hace referencia a los supuestos y también para determinar resultados y poder demostrarlos gráficamente. En la aplicación del método deductivo lo aplique para las conclusiones de la presente investigación, es decir a través de la aplicación de los instrumentos pude obtener los resultados esperados. Por último el método inductivo a partir de casos particulares y específicos se pudo determinar hechos generales, este método lo pude aplicar en las encuestas realizadas por los estudiantes a los docentes.

4.3 Diseño y Procedimiento

La investigación es socioeducativa por lo tanto se basa en el paradigma cualitativo, tipo de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Proceso de la investigación:

1. Bibliografía básica: especialmente los módulos recibidos en la Maestría.

Se recurrió a fuentes bibliográficas para la fundamentación teórica de la investigación propuesta en este trabajo

2. Asesorías presenciales con el Tutor de la Tesis.

La orientación de las tutorías fue un factor importante para la culminación del trabajo

3. Recolección de datos, tabulación y organización de la información.

La Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano fue el lugar donde se aplicó la investigación, evaluación y todo el proceso que tuvo lugar este trabajo investigativo

4. Análisis e interpretación de resultados.

Se realizó el análisis de los resultados de las evaluaciones detectándose que existe un pequeño porcentaje de docentes que necesitan mejorar la parte afectiva con los estudiantes en el desarrollo de su pedagogía

5. Planificación del proyecto de mejoramiento educativo

A través de la propuesta, la misma que se realiza con talleres de crear hábitos de estudios en nuestros educandos de calidad que se viene dando en la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano

6. Estructuración del informe o tesis.

Para estructurar el informe se consideró todos los criterios que se indican en la guía didáctica, también los criterios del Director de Tesis, todas estas sugerencias e ideas me han enriquecido mis conocimientos sobre este importante tema.

4.4 Comprobación de los Supuestos

A los supuestos de la investigación se les asignó el criterio matemático, el propósito fue cuantificar el hecho social y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de investigación de campo.

La evaluación de la calidad del desempeño laboral permite:

La comprobación o redefinición de la calidad deseada en las instituciones educativas, la comprobación del desempeño profesional de los docentes, la comprobación del desempeño profesional de los directivos, la toma de decisiones para los correctivos necesario, el determinar cuantitativamente y cualitativamente los errores y de esa forma minimizar en lo posterior con el objetivo de alcanzar estándares de logros.

5. Resultados, Análisis y Discusión

5.1 Resultados

A continuación presento los resultados de la investigación de campo. Para los datos de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Consejos Técnico o Directivo, y Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia y a los Supervisores escolares, y de la observación de la clase impartida por los docentes, utilicé las tablas estadísticas correspondientes.

TABLA 1. AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PUNTOS)

TABLA 1

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN									TOT DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5							
El Docente:												
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,026	0,051	2	0,077	14	0,103	16	4,068	0,102		
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,026	0,051	2	0,077	14	0,103	16	3,964	0,099		
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,964	0,099		
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,026	0,051	1	0,077	15	0,103	16	4,094	0,102		
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,026	0,051	2	0,077	14	0,103	16	4,042	0,101		
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,026	0,051	2	0,077	14	0,103	16	3,808	0,095		
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	2	0,026	2	0,051	4	0,077	10	0,103	16	3,186	0,080	
TOTAL									27,126	0,67815		

Fuente: Unidad Educativa Liceo Panamericano

Elaborado Hugo Jaramillo Mustafá

Análisis:

El resultado de la sociabilidad pedagógica por parte de los docentes es del 67%, porque frecuentemente se fomenta la autodisciplina en el aula, es decir se reconoce la importancia que tiene lo cognitivo con lo conductual para llegar a la formación integral del alumno, concibiéndolo como un ser biopsicosocial.

TABLA 2

TABLA 2

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.	
	1	2	3	4	5							
El Docente:												
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,834	0,096	
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,886	0,097	
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,834	0,096	
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,86	0,097	
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	4,016	0,100	
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,808	0,095	
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,73	0,093	
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,026		0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,886	0,097	
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas	0	0,026		0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,964	0,099	
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,626	0,091	
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,756	0,094	
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,026		0,051	12	0,077	12	0,103	16	3,808	0,095	
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,808	0,095	
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	2	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,626	0,091	
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,99	0,100	
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,886	0,097	
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	1	0,026	2	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,653	0,091
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,731	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1	0,026	2	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,731	0,093

2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,705	0,093	
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	1	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,783	0,095	
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	1	0,026	3	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,653	0,091	
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,783	0,095	
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:													
2.24.1. Analizar	1	0	2	0,026		0,051	4	0,077	10	0,103	16	3,759	0,094
2.24.2. Sintetizar	1	0	1	0,026		0,051	3	0,077	10	0,103	16	3,732	0,093
2.24.3 Reflexionar.	1	0	1	0,026		0,051	3	0,077	11	0,103	16	3,81	0,095
2.24.4. Observar.	1	0	1	0,026		0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,836	0,096
2.24.5. Descubrir.	2	0		0,026		0,051	3	0,077	13	0,103	16	3,836	0,096
2.24.6 Exponer en grupo.	2	0		0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,446	0,086
2.24.7. Argumentar.	1	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,524	0,088
2.24.8. Conceptualizar.	1	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,472	0,087
2.24.9 Redactar con claridad.	1	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,576	0,089
2.24.10. Escribir correctamente.	1	0	2	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,655	0,091
2.24.11. Leer comprensivamente.	1	0	1	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,706	0,093
2.24.12. Escuchar.	1	0		0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,835	0,096
2.24.13. Respetar.	1	0	1	0,026		0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,836	0,096
2.24.14. Consensuar.	1	0		0,026	2	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,653	0,091
2.24.15. Socializar.	1	0		0,026		0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,783	0,095
2.24.16. Concluir.	1	0		0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,731	0,093
2.24.17. Generalizar.	1	0	3	0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,37	0,084
2.24.18. Preservar.	1	0		0,026	1	0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,653	0,091
TOTAL											0	153,57	3,83925

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo Mustafá

Análisis:

La segunda dimensión en la que se evalúa a los docentes esta categorizada por habilidades pedagógicas y didácticas entre las cuales se encuentra el desarrollo de los estudiantes con respeto. El grupo de docentes encuestados respondió con un 38% que algunas veces es necesario fomentar y promover de manera frecuente el respeto como parte de la formación académica de los estudiantes.

TABLA 3: AUTOEVALUACION A LOS DOCENTES, DESARROLLO EMOCIONAL

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTE	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1		2		3		4		5				
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	0	1	0,026	2	0,051	2	0,077	12	0,103	16	3,784	0,095
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.		0		0,026	1	0,051	3	0,077	11	0,103	16	3,808	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.		0		0,026		0,051	4	0,077	11	0,103	16	3,912	0,098
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		0		0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,912	0,098
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.		0	1	0,026	2	0,051	2	0,077	12	0,103	16	3,654	0,091
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.		0		0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,548	0,089
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario		0	1	0,026	1	0,051	3	0,077	11	0,103	16	3,731	0,093
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos claros		0	1	0,026	1	0,051	2	0,077	12	0,103	16	3,783	0,095
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.		0	1	0,026	2	0,051	2	0,077	12	0,103	16	3,445	0,086
3.10. Me preocupo por mi apariencia personal sea la mejor.		0		0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,964	0,099
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.		0		0,026		0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,99	0,100
TOTAL												41,531	1,038275

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo Mustafá

Análisis:

En la autoevaluación de los docentes se desarrollaron preguntas orientadas al desarrollo emocional, una de ellas fue el estímulo que reciben los educadores por parte de sus superiores, dejando sus respuestas en evidencia la necesidad de promover la interrelación entre los directivos, docentes y autoridades de la institución para crear un clima de afectividad, respeto y sociabilidad en el quehacer educativo. La pedagogía afectiva debe ser puesta en práctica pues el 25% de los encuestados manifestó que algunas veces los docentes se sientes estimulados por sus superiores.

TABLA 4 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES ALUMNOS CON CAPACIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTE	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
					3	4	5					
El docente												
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,652	0,091
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	2	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,212	0,080
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	2	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,187	0,080
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0		0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,601	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	3	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,085	0,077
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	1	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,393	0,085
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0		0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,237	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0		0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,626	0,091
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0		0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,159	0,079
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	2	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103	16	3,316	0,083
TOTAL											33,468	0,8367

TABLA 4

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo M.

Análisis:

La ley de educación en Ecuador promueve una educación de equidad e igualdad para lo cual el desempeño del docente esta orientado a brindar oportunidades necesarias a los estudiantes que presentan necesidades especiales aplicando estrategias, técnicas, instrumentos y metodologías para potencializar el conocimiento y habilidades en los educandos. A los encuestados se les pregunto si ellos agrupan a los estudiantes por dificultades y los atienden en forma personal, obteniendo un resultado del 33% de respuesta en la alternativa alguna vez.

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

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS) El Docente:	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103		16	3,73	0,093
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	3,964	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	4,016	0,100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103		16	3,808	0,095
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103		16	3,912	0,098
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	3,938	0,098
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	4,042	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	4,016	0,100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026		0,051	4	0,077	12	0,103		16	4,016	0,100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	1	0,051	3	0,077	12	0,103		16	2,834	0,071
TOTAL											38,276	0,9569

TABLA 5

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo M.

Análisis:

Toda Institución educativa tiene normas y reglamentos que debe ser cumplida por el personal docente como parte del proceso organizacional de la misma. En este grupo de preguntas sobre la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes solo EL 38% de los docentes manifestó que algunas veces respetan y cumplen las normas académicas e institucionales, esto es preocupante porque si se persigue la excelencia en educación la respuesta debio haber sido un siempre y no algunas veces.

TABLA 6.
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOCE	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5						
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,548	0,089
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	2,648	0,066
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,264	0,082
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera de clases.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,341	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,548	0,089
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,523	0,088
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,86	0,097
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,652	0,091
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.		0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,47	0,087
TOTAL										30,854	0,77135

Análisis:

Uno de los temas propuestos en las encuestas a los docentes fue la relación con la comunidad, se plantearon varias preguntas, una de ellas estaba orientada hacia la participación en actividades para el desarrollo de la comunidad. El 50% de respuesta tuvo un resultado en la alternativa frecuentemente, el 10% en siempre, y otro 10% respondió algunas veces, lo que revela la necesidad de involucrar a este grupo de docentes en diferentes actividades y programas que promueven en beneficio de la comunidad.

TABLA 7.
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO.

TABLA 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOCENTE	VALORA TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5						
El Docente:											
7.1. Busco espacios para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,73	0,093	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,73	0,093	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,73	0,093	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del curso.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,678	0,092	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para actividades asignadas.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,808	0,095	
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,782	0,095	
7.7. Sitúo en el campo profesional, los conflictos que surgen en el trabajo.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,601	0,090	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,808	0,095	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,026	0,051	4	0,077	12	0,103	16	3,73	0,093	
TOTAL									33,597	0,839925	
									PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	8,961	

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaborado: Hugo Jaramillo M.

Análisis:

Uno de los aspectos importantes en el campo laboral es el clima que se percibe en el entorno de trabajo. En lo referente a este aspecto el 34% de los docentes respondieron que algunas veces buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con sus compañeros. La comunicación y el dialogo mejora la convivencia y el trabajo colaborativo entre toda la comunidad.

Tabla 1.1. : AUTOEVALUACION DEL DOCENTE

TABLA 8

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
Sociabilidad Pedagógica	0,72	0,6	83 %
Habilidades Pedagógicas Didácticas	4,23	4,1	90 %
Desarrollo Emocional	1,13	1,1	97 %
Atención a Estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,8	78 %
Aplicación de Normas y Reglamentos	1,03	0,9	87 %
Relación con la Comunidad	0,93	0,8	75 %
Clima de Trabajo	0,93	0,8	86 %
TOTAL	10	8,9	89 %

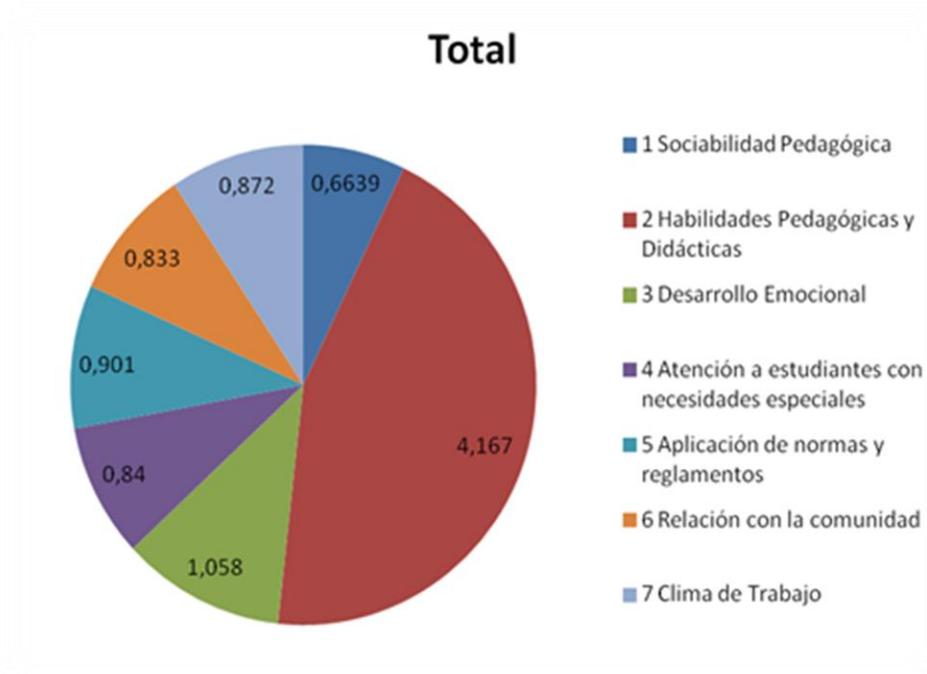


TABLA 11
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

TABLA 9

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
El docente:													
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,535	0,363		
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,823	0,371		
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,535	0,363		
4.4. Está dispuesto a aprender de ideas y opiniones ajenas	0	1	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,246	0,356	
4.5. Está gratificado con la relación afectiva de sus estudiantes	0	0,096	2	0,192	3	0,289	11	0,385	16	14,342	0,359		
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,535	0,363		
4.7. Se preocupa por la falta de un compañero.	0	2	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	12,994	0,325	
4.8. Se preocupa por su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	1	0,192	4	0,289	11	0,385	16	14,823	0,371		
TOTAL											114,833	2,871	
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS												9,053	

Fuente: Encuesta docentes Unidad Educativa Liceo Panamericano

Elaborado: Hugo Jaramillo M.

Análisis:

Un buen desarrollo de las capacidades emocionales, aumenta la motivación para aprender y experimentar. El entorno laboral debe convertirse en un espacio donde fluyan emociones positivas y no negativas. El 50% de los docentes contestaron solo que algunas veces. Es aconsejable perseverar con el trato cordial y de una manera habitual sobre todo en las instituciones educativas.

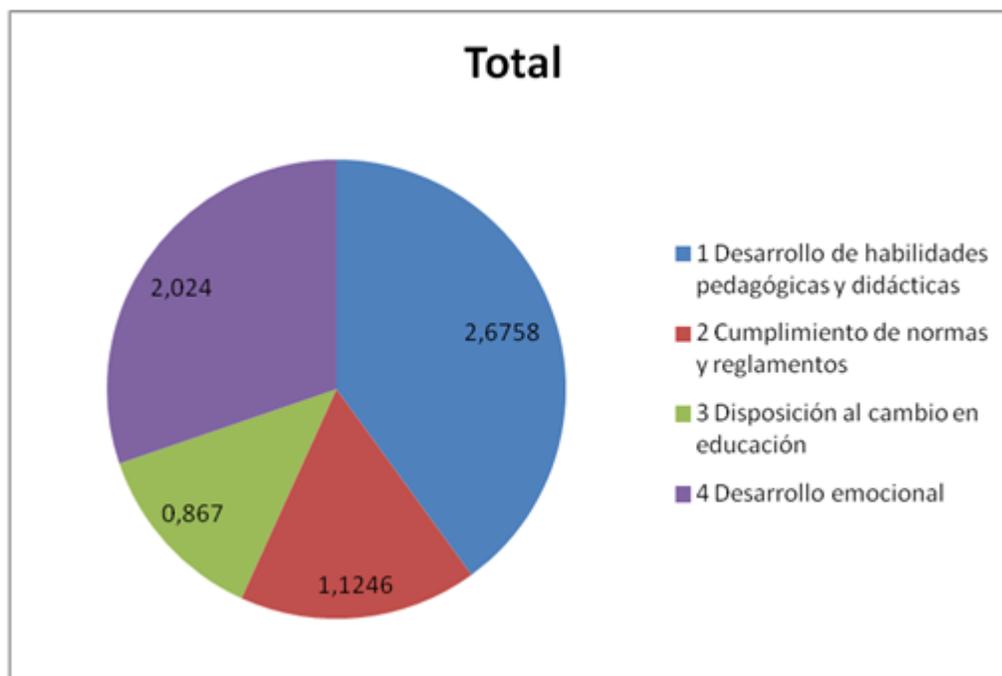
TABLA 2.1. COEVALUACIÓN DOCENTE

TABLA 10

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3,46	2,6	89 %
Cumplimiento de Normas y Reglamentos	1,92	1,2	83 %
Disposición al Cambio en Educación	1,54	0,8	84 %
Desarrollo Emocional	3,08	2,2	90 %
TOTAL	10	9,0	90 %

Fuente: Encuesta a docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo M.



INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR.

TABLA 12

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

TABLA 11

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	27,437	0,229	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	22,502	0,188	
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	28,541	0,238	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	27,216	0,227	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	27,877	0,232	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	28,246	0,235	
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	26,846	0,224	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	1	0,074	2	0,148	3	0,221	10	0,295	16	24,268	0,202	
TOTAL											212,933	1,7744416 67	

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa Liceo Panamericano

Elaborado: Hugo Jaramillo

Análisis:

La educación como acción social se introduce en los problemas que plantean la comunicación, la cooperación, la colaboración y la participación, es por ello que se les pregunto a los docentes si es que propiciaban el debate y el respeto por las opiniones diferentes, el resultado fue que solo un 25% respondieron que algunas veces.

TABLA 14

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

TABLA 12

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,579	0,230		
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,392	0,237		
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	29,278	0,244		
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	29,864	0,249		
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	29,131	0,243		
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,8	0,232		
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,391	0,237		
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,023	0,234		
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,286	0,227		
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,804	0,232		
TOTAL										283,548	2,3629		

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa Liceo Panamericano

Elaborado: Hugo Jaramillo

Análisis:

La pedagogía es una herramienta que permite al maestro trabajar de manera óptima en la gestión del aula pero debe estar enmarcada en habilidades y destrezas que deben ser manejadas por el educador. Frente a la pregunta sobre los docentes preparan sus clases en función a las necesidades de los estudiantes el 23% manifestaron que algunas veces.

TABLA 15
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 13

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN									TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5							
En promedio, el docente de su institución:												
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,69	0,239	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,689	0,239	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,437	0,229	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	24,936	0,208	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,762	0,240	
TOTAL										138,514	1,154	

Análisis:

El 22% del grupo de docentes encuestados manifestaron que algunas veces sitúan los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, y lo más importante no es evitar los conflictos para no tener consecuencias dañinas, el principal propósito es la forma de encontrar soluciones y crear condiciones para alentar una confrontación constructiva.

TABLA 16
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD
TABLA 14

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3		4		5				
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	28,02	0,234
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	26,84	0,224
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,357	0,228
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	1	0,148	4	0,221	11	0,295	16	27,876	0,232
TOTAL										110,093	0,917
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS											7,804

Análisis:

El maestro debe conectarse con los padres y sensibilizarlos sobre la importancia evolutiva-afectiva de sus representados, buscando establecer una relación de confianza, la misma que determina, matiza y da forma al binomio familia-escuela, que debe basarse en una actitud de respeto y responsabilidad compartida. El 43% de docentes respondieron que algunas veces les gusta programar actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes, pues es fundamental para el enlace de la familia y la escuela.

TABLA 3.1. EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

TABLA 15

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
Sociabilidad Pedagógica	2,35	1,98	77 %
Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales	2,06	1,72	80 %
Habilidades Pedagógicas y Didácticos	2,94	2,42	80 %
Aplicación de Normas y Reglamentos	1,47	1,15	78 %
Relación con la Comunidad	1,18	0,92	78 %
TOTAL	10	8,64	79 %

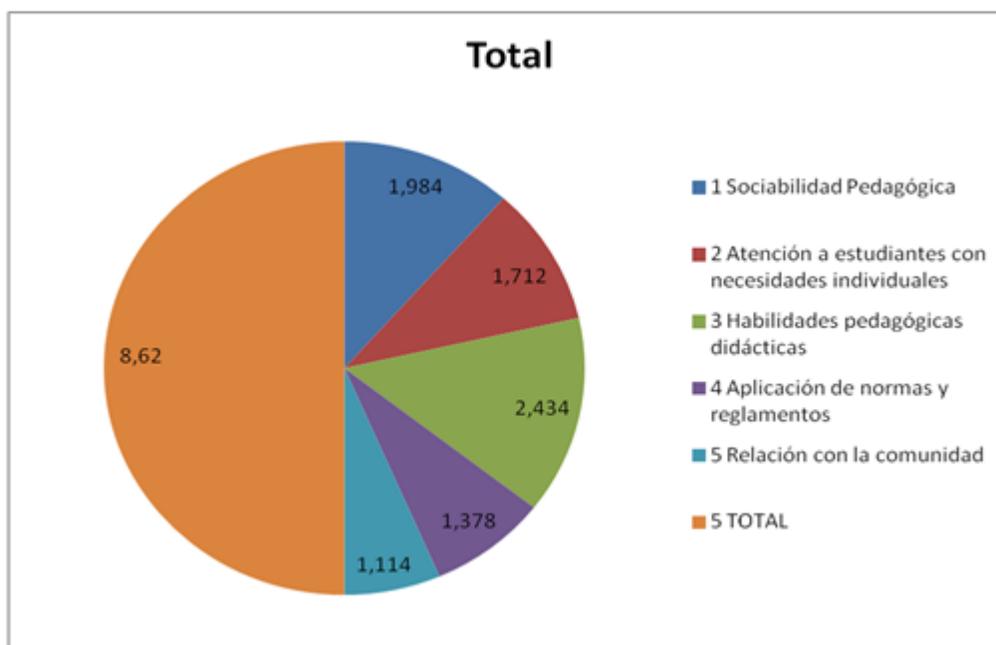


TABLA 18 HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

TABLA 16

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL ESTU	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1		2		3		4		5				
El docente:													
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	8	0,00	12	0,171	18	0,343	25	0,514	133	0,686	204	112,314	0,573
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	2	0,00	9	0,171	14	0,343	48	0,514	127	0,686	204	116,763	0,596
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	8	0,00	10	0,171	15	0,343	49	0,514	114	0,686		110,245	0,562
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	14	0,00	16	0,171	19	0,343	44	0,514	103	0,686	204	102,527	0,523
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	22	0,00	13	0,171	25	0,343	35	0,514	105	0,686	204	99,446	0,507
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	24	0,00	15	0,171	24	0,343	27	0,514	110	0,686	204	100,135	0,511
TOTAL												641,430	3,273

Fuente: Encuesta docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo

Análisis:

Las habilidades sociales contienen componentes motores y manifiestos, emocionales y afectivos y cognitivos. Al aplicarle la encuesta a docentes en cuanto a esta temática, el 22,87% de los docentes manifiestan que la asignatura que vayan a impartir, por ejemplo Estudios Sociales es propicio para un aprendizaje significativo.

TABLA 19
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

TABLA 17

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
El docente:														
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	68	0	20	0,171	28	0,343	29	0,514	51	0,686	204	62,916	0,321	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	42	0	30	0,171	27	0,343	34	0,514	63	0,686	204	75,085	0,383	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	56	0	23	0,171	25	0,343	26	0,514	66	0,686	204	71,148	0,363	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	31	0	18	0,171	22	0,343	36	0,514	89	0,686	204	90,182	0,460	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional	71	0	18	0,171	28	0,343	16	0,514	63	0,686	204	64,124	0,327	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	39	0	18	0,171	28	0,343	32	0,514	88	0,686	204	84,012	0,429	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	19	0	19	0,171	29	0,343	40	0,514	98	0,686	204	96,528	0,492	
TOTAL												543,995	2,775	

Fuente: Encuesta docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo

Análisis:

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos. El rol del docente no está limitado solamente a dar una clase a los estudiantes, sino de responder a necesidades educativas especiales. Frente a esta pregunta el 23% de los encuestados respondieron que lo hacen algunas veces, también es conveniente la comunicación con el representante y el docente.

TABLA 20 RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

TABLA 18

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1		2		3		4		5				
El docente:													
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	8	0	5	0,171	5	0,343	28	0,514	156	0,686	204	119,862	0,612
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	6	0	7	0,171	10	0,343	30	0,514	148	0,686	204	118,145	0,603
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	9	0	7	0,171	12	0,343	28	0,514	145	0,686	204	115,745	0,591
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	10	0	12	0,171	12	0,343	37	0,514	128	0,686	204	110,936	0,566
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	10	0	8	0,171	17	0,343	24	0,514	128	0,686	204	113,517	0,579
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	6	0	8	0,171	12	0,343	27	0,514	147	0,686	204	118,148	0,603
TOTAL												696,353	3,553
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS													18,357

Fuente: Encuesta docentes Liceo Panamericano

Elaboración: Hugo Jaramillo

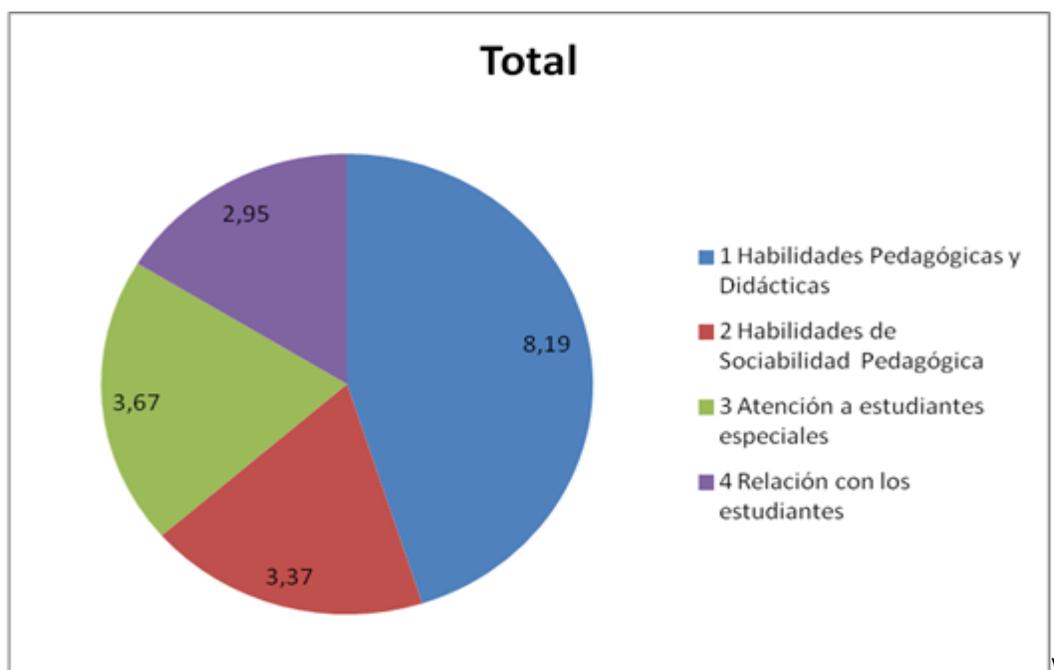
Análisis:

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciara que el alumno pueda desarrollar valores como el respeto, la cortesía, etc. Las buenas relaciones entre los estudiantes es parte de un ambiente educativo agradable. Se les pregunto a los docentes si ellos practican las buenas relaciones con sus estudiantes, las respuestas revelaron que un 38% lo hacen algunas veces, el resultado es un poco preocupante, pues el maestro debe promover actividades, estrategias y técnicas que conlleven a la armonía y compañerismo.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACION

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
Habilidades Pedagógicas y Didácticos	10,97	8,756	80 %
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	4,12	3,273	80 %

CON LOS ESTUDIANTES



INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 20A
RELACION CON LA COMUNIDAD

TABLA 19

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5								
El docente:													
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	32	0	33	0,211	38	0,421	33	0,632	56	0,843	204	91,025	0,474
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	13	0	14	0,211	29	0,421	51	0,632	85	0,843	204	119,05	0,620
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	7	0	16	0,211	22	0,421	52	0,632	95	0,843	204	125,587	0,654
TOTAL												335,662	1,748

TABLA 21

NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 20

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC.	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1	2	3	4	5								
El docente:													
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	1	0	5	0,211	13	0,421	33	0,632	140	0,843	204	145,404	0,757
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.		0	2	0,211	8	0,421	20	0,632	162	0,843	204	152,996	0,797
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	1	0	3	0,211	10	0,421	30	0,632	148	0,843	204	148,567	0,774
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	18	0	26	0,211	17	0,421	36	0,632	95	0,843	204	115,48	0,601
TOTAL												562,447	2,929

Analisis:

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de libretas de calificaciones, organización de algún evento social e informe de mala conducta de los niños. Al preguntarle a los docentes si realizan alguna actividad conjunta con los padres de familia o representantes, el 72% contestaron que lo hacen algunas veces lo que pone en evidencia la necesidad de concienciar a los maestros en este aspecto básico. En lo referente a las normas y reglamentos el 56% de los docentes respondieron que frecuentemente se comunican con los padres de familia o representante para informar sobre el rendimiento de su representada o representado. Es de vital importancia que el docente actúe con responsabilidad frente a diferentes situaciones generadas en sus alumnos.

TABLA 22 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

TABLA 21

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1		2		3		4		5				
El docente:													
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0	1	0,211	14	0,421	23	0,632	154	0,843	204	150,463	0,784
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		0	2	0,211	8	0,421	32	0,632	150	0,843	204	150,464	0,784
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	0	4	0,211	10	0,421	37	0,632	140	0,843	204	146,458	0,763
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	1	0	7	0,211	17	0,421	35	0,632	132	0,843	204	142,03	0,740
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	13	0	22	0,211	24	0,421	37	0,632	96	0,843	204	119,058	0,620
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	29	0	28	0,211	24	0,421	29	0,632	82	0,843	204	103,466	0,539
TOTAL												811,939	4,229

TABLA 23

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

TABLA 22

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOC	VALOR TOTAL	VALOR PROM.
	1		2		3		4		5				
El docente:													
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	9	0	15	0,211	21	0,421	35	0,632	112	0,843	204	128,542	0,669
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	45	0	28	0,211	19	0,421	25	0,632	75	0,843	204	92,932	0,484
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	31	0	15	0,211	27	0,421	37	0,632	82	0,843	204	107,042	0,558
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	0	7	0,211	23	0,421	39	0,632	121	0,843	204	137,811	0,718
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	9	0	15	0,211	24	0,421	40	0,632	104	0,843	204	126,221	0,657
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	15	0	19	0,211	24	0,421	40	0,632	94	0,843	204	118,635	0,618
TOTAL												711,183	3,704
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS													12,611

**MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL
DOCENTE.**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración		
		Sí	No
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.		35	5
2. Inicia su clase puntualmente.		37	3
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		12	26
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		35	5
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		40	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		40	0
Total respuestas		198	42
Puntaje total.		247,50	0,00
Puntaje promedio.		6,18	0.00

Tabla 25

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ÁREA ESTUDIOS SOCIALES

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. AREA:	Estudios Sociales
1.2. Eje curricular integrador: ecuatoriana.	Comprender el mundo donde vivo y la identidad
1.3. Ejes de aprendizaje:	BUEN VIVIR, IDENTIDAD LOCAL Y NACIONAL
1.4 Tema:	DIVISIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR
1.5. Bloque curricular:	La Tierra ecuatoriana.
1.6. OBJETIVO DEL TEMA:	Identificar las provincias de Ecuador mediante observación y ubicación del material cartográfico para fortalecer la identidad local y nacional
1.7. MÉTODO:	OBSERVACIÓN INDIRECTA.
1.8. TÉCNICAS:	Observación, ubicación, rotulación de tarjetas.
1.9. AÑO BÁSICO:	OCTAVO AÑO EDUCACIÓN BÁSICA
1.10. INSTITUCIÓN:	Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano
1.11. TIEMPO:	45 MINUTOS.
1.12. PROFESORA DE LA DIDÁCTICA:	MSC. ESPINOZA MENDOZA MARIA CECILIA
1.13. FECHA:	Guayaquil, Octubre 16 de 2012

2. ESQUEMA

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN
Identificar las provincias del Ecuador con la observación	<p>División Política del Ecuador.</p> <p>Provincias de menor extensión territorial.</p> <p>Provincias con problemas ambientales.</p>	<p>EXPLORACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lectura de El país que queremos. - Comprensión de la lectura. - Conversación para formular inferencias acerca del tema. - ¿Qué deseamos saber a de la División política de Ecuador. <p>CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO CONOCIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación y descripción del mapa político de Ecuador. - Interpretación de la simbología del mapa. - Identificación y ubicación de las provincias. - Determinación de las características físicas, políticas y de mayor concentración indígena y problemática ambiental. - Análisis de su importancia y provincias con Mayor índice de pobreza y mayor emprendimiento. - Comparación entre las diferentes provincias del país. <p>CONSOLIDACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotulación de las provincias con el fin de valorar su identidad en la diversidad. 	<p>Lectura.</p> <p>-Mapa político del Ecuador.</p> <p>-Perfil del mapa de Ecuador.</p> <p>Tarjeta</p> <p>-Hojas evaluativas .</p> <p>-Lápices de colores.</p>	<p>Ubica en el mapa político de Ecuador y colorea de color azul las provincias de menor extensión territorial,</p>

3. INFORMACIÓN CIENTÍFICA:

DIVISIÓN POLÍTICA DE ECUADOR

Nuestro país Ecuador políticamente se encuentra dividido en 24 provincias, ubicadas en 4 regiones naturales: Costa, Sierra, Amazonia e Insular.

Costa	Sierra	Oriente	Insular
Esmeraldas	Carchi	Sucumbíos	Galápagos
Manabí	Imbabura	Napo	
Guayas	Pichincha	Orellana	
Santa Elena	Cotopaxi	Pastaza	
Los Ríos	Tungurahua	Morona Santiago	
El Oro	Bolívar	Zamora Chinchipe	
	Chimborazo		
	Cañar		
	Azuay		
	Loja		
	Sto. Domingo de los Tsáchilas		

4. BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de EDUCACIÓN. Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica. Quito – Ecuador. 2010

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Estudios Sociales 8. Imprenta Mariscal. Marzo 2011

GRUPO SANTILLANA. MÁS LIBROS. Desafíos 8. Imprenta Mariscal. 2010

5. TÉCNICA

Prueba escrita.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

- Preguntas y Gráficos.

6. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

-Ninguna

MSC. MARIA CECILIA ESPINOZA MENDOZA
PROFERSORA

Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Antes de entrar al análisis sobre los resultados debo indicar que la Institución tiene como misión especial: “La formación integral de nuestros educandos mediante el desarrollo de una formación educativa en base a los principios del evangelio y del Carisma Católico para formar personas responsables, solidarias, emprendedoras y comprometidas con la fe y que a ejemplo de María Inmaculada fortifiquen los valores de la familia ecuatoriana.

La información obtenida a través de esta evaluación contempla elementos que brindan un panorama sobre el desempeño docente y ciertas características del proceso enseñanza-aprendizaje; es decir permite hacer valoraciones, es importante que la información recabada sea utilizada por los agentes educativos especialmente por los profesores y de esta manera considerar estrategias permanentes que permitan al docente mejorar, ya sea a través de su formación y capacitación docente u otras actividades

Con los resultados porcentuales y analizando la distribución de los mismos, es posible elaborar una interpretación más detallada de la situación para cada descriptor, para afirmar el resultado de la investigación que permiten establecer los parámetros interpretativo de cada competencia aplicada a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Así en el primero de los descriptores Autoevaluación de los docentes, en la competencia sociabilidad pedagógica se evidencian dos aspectos a considerar 1) la repetición del valor máximo en tres oportunidades, 2) dicho valor en cada respuesta no es significativamente alto dada la gran dispersión de datos.

Para el primer aspecto es posible adoptar una postura conservativa por ser colegio religioso laico contempla siempre priorizar al valor más bajo de la calificación, dado que lo que busca es optimizar la situación que enuncia el descriptor, lo cual se traduce a satisfacer la consideración por parte del maestro.

En la Tabla Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas son veinticuatro aspectos a evaluar por lo que resulta obtener un resultado específico de esta competencia, he considerado los indicadores: Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, porque es fundamental que las estudiantes conozcan lo que aprenderán en cada una de las asignaturas, así como también la meta que se conseguirá para la formación personal.

En el indicador: el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, los maestros desarrollarán las clases de acuerdo al medio donde se desarrolla el aprendizaje de una manera significativa acorde con la especialización que ha escogido, lo considero esencial que todo maestro se focalice en la formación humana y profesional de las estudiantes de la Unidad Educativa Liceo Panamericano

Las competencias de la Autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional, hay aspectos en que los docentes han obtenido una calificación de algunas veces, significa que los maestros deben de practicar la inteligencia emocional para trabajar con las estudiantes, directivos y padres de familia, aunque se prepare científicamente, la empatía en donde laboro debe estar presente, más aún cuando se trabaja con señoritas adolescentes y jóvenes, la maestra y el maestro orientan la personalidad de la futuro profesional que se desempeñará en la sociedad.

La tabla de la autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales, se encuentra en relación con el eje la Educación Inclusiva, todos los docentes trabajaron de acuerdo a las limitaciones y potencialidades de los estudiantes, la investigación presenta diez indicadores los resultados de los docentes en un porcentaje contestan que algunas veces, Elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, se debe buscar que siempre se trabaje con adaptaciones y acomodaciones curriculares y así obtener óptimos resultados.

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos, los resultados obtenidos en la investigación, los docentes si cumplen algunas veces con lo establecido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones del plantel, siguen las disposiciones que todo docente debe saber trabajar cumpliendo normas para de esta manera se evidencien los deberes y derechos tanto de las estudiantes como de las maestras, padres de familia y directivos, para fomentar la calidad y calidez en la educación.

La Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad, es un indicador muy interesante, porque refleja el trabajo del colegio con la comunidad el acercamiento con otros actores sociales que tiene relación con el proceso enseñanza – aprendizaje, seleccioné los indicadores: Personalmente programo actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, han obtenido como resultados algunas veces, porque todavía existe esa falta de relación con el entorno donde está ubicada la institución educativa.

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo, se debe considerar las relaciones laborales para de esta manera propiciar acercamiento en la comunidad educativa, en los indicadores: 1)Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, 2)Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías y 3)Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, estos maestros y maestras buscan un clima saludable para su trabajo, ser más productivo, eficiente y eficaz en la formación integral de los educandos.

Los resultados de los otros indicadores se evidencian de tal manera que han cambiado son los actores de quienes se ha recibido la investigación, por ejemplo hay la coevaluación entre docentes, la evaluación a los directivos por parte de los padres de familia, estudiantes y supervisora escolar, los mismos que han arrojado evidencias similares a la autoevaluación.

6. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

-Los resultados determinan que existen fortalezas en la mayoría de competencias aplicadas, algo que se debe resaltar es la relación con la comunidad, aunque el 72% de docentes participa activamente con la comunidad se debe hacer hincapié que no solo es la relación solo en entrega de libretas de calificaciones, es decir se necesita una convivencia más familiar en el entorno docentes-comunidad.

-La educación y la práctica docente en sí, es una acción socializadora que va al ritmo de las exigencias actuales, que requieren de un trabajo en equipo, de una conversación fluida entre el docente y representante, esto lo demuestran los resultados detectados en el instrumento de evaluó los padres de familia, manifestando que un 46% de docentes desarrolla una buena sociabilidad pedagógica.

-El desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas se mide por la aplicación de los estándares de calidad, los mismo que si han sido aplicados en su totalidad por los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, pues han recibido capacitaciones y talleres retroalimentando los estándares de calidad, pues los docentes si aplican y utilizan los recursos tecnológicos y de investigación, es decir se mantienen en constante aprendizaje.

-En opinión de los Directivos, personal docente, Consejo Estudiantil Consejo Directivo, Comité Central de Padres de Familia, Supervisor, La evaluación del desempeño profesional logra actores educativos de vocación y una institución educativa de calidad, por ello la institución se esfuerza día a día por lograr cambios significativos en lo que realiza, aprendiendo de cada debilidad o falencia que se presenta, muestra de ello es la excelente calificación promedio de desempeño institucional 82% equivalente a Excelente.

-Una cultura de evaluación continua es la puerta abierta a procesos de cambios, de innovación en cuanto a la organización, funcionamiento y liderazgo que la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, eso se ha logrado a través de constante evolución pedagógica.

Recomendaciones:

-Gestionar y programar actividades culturales, deportivas, sociales, pedagógicas, con todos los miembros de la comunidad educativa, en especial con los padres de familia para contar con su responsabilidad dentro del proceso de aprendizaje.

-Compartir estrategias docentes encaminadas al desarrollo de la comunidad educativa mediante talleres, círculos de estudios que se establezcan acuerdos por cumplir, para fortalecer las habilidades pedagógicas y didácticas.

-Evaluar continuamente el desempeño de los docentes y directivos de la Institución con el objetivo de mejorar el servicio educativo con la consecución y mejoramiento de estándares.

-Estimular la labor docente en un entorno de relax y esparcimiento tanto para docentes y alumnos sin dejar a un lado el proceso de aprendizaje.

-Fortalecer políticas educativas de capacitación docente con temas de actualidad que mejoren la calidad educativa de la institución, considerando las dimensiones pedagógicas, didácticas, gerenciales de liderazgo, clima de trabajo, entorno con la comunidad, desarrollo emocional, entre otros aspectos.

-Es importante poner en práctica los estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación para tener una orientación clara de cómo mejorar la calidad de la educación, así también poner en práctica la educación en valores.

-En nuestro país y en especial en las instituciones educativas se requiere de un sistema de evaluación continua para que evalúe el desempeño profesional y directivo con objetividad, profundidad e imparcialidad.

-Por ultimo es primordial atender las necesidades de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, solicitando apoyo e profesionales.

7. Propuesta de Mejoramiento Educativo

Título de la Propuesta

Seminario Taller de Pedagogía Rompiendo Barreras Basada en la educación del amor y la ternura de la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano

7.1 Justificación

Dentro del análisis de la Evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo de la Institución evaluada se determinó que es necesario incluir y enseñar la Pedagogía del Afecto y Comprensión basada en la Educación Integral, para mejorar sustancialmente la educación (enseñanza).

La contribución trascendental del trabajo de grado se coloca en la eventualidad de mejorar la metodología activa humanista y así obtener una Calidad en el rendimiento de las (os) estudiantes del colegio y desde este ámbito trabajar en los talleres a las(os) docentes, padres de familia, directivos y estudiantes para lograr una producción efectiva del aprendizaje ya que el rendimiento académico no escapa a esta aseveración que condiciona posteriormente al estudiante a determinados comportamientos.

La educación con calidad es vista como el principal capital humano concebida como productora de capacidad de trabajo, es en este contexto que las dificultades en el rendimiento constituyen una hipoteca cada vez más pesada para su futuro porvenir, ya que el rendimiento y la formación integral que tenga en la institución educativa le permitirá la posibilidad de acceder a más y mejores oportunidades en la sociedad en que viven.

En los desafíos de la educación en el siglo XXI, esta se percibe desde un punto de vista integral desde lo cognitivo, lo emocional, la praxis y los valores desde una concepción holística integral se plantea como una necesidad imperante, bajo las directrices de una pedagogía de la ternura

La pedagogía del Afecto y Comprensión es una pedagogía del lenguaje afectivo, amoroso, cálido, que contiene, que acoge, que rompe las barreras de la desconfianza, del desamor, del dolor que aprisiona y contrae. La pedagogía de la ternura es una pedagogía de la reparación, que se plantea frente al quehacer educativo en la construcción y reconstrucción de la autoestima de las personas, buscando forjar identidades individuales y colectivas, por estas razones una educación de calidad no puede mostrarse de manera fría y calculadora, al contrario, la parte afectiva y emocional son los verdaderos complemento para la formación integral de nuestros educandos.

Esta percepción dio la pauta para proponer en este trabajo Seminario-Talleres de pedagogía basada en la educación Integral, los cuales se convertirán en un verdadero aporte muy importante dentro del quehacer educativo de la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano cuyos beneficiados no solo serán los docentes y estudiantes sino la comunidad educativa en general.

7.2 Objetivos de la Propuesta

GENERAL:

Mejorar la calidad del desempeño profesional docentes y directivos aplicando la Pedagogía del Afecto y Comprensión con el apoyo de técnicas activas y recursos didácticos adecuados para lograr potenciar un desarrollo integral en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Específicos:

- Motivar a la comunidad educativa para que participen en los Seminarios talleres, para que despierte en cada docente un comportamiento original, espontáneo y afectivo cuando orienta a sus alumnos diariamente por los senderos del conocimiento y del aprendizaje.
- Analizar aspectos de la Pedagogía de la COMPRENSION , como un recurso educativo en el proceso de enseñanza aprendizaje y de la calidad de educación en la institución.
- Capacitar a los docentes en la aplicación del Seminario Taller planificado para ser agentes de cambio generando una gestión educativa de calidad y excelencia.

7.3 Actividades

La elaboración de la propuesta llevará a realizar una serie de actividades, entre ellas:

- Desarrollo de los Seminarios Taller de la Pedagogía Afectiva
- Aplicar y practicar la pedagogía del afecto y comprensión, siendo docentes cariñosos, amables, afectuosos, tiernos, amorosos, dentro del aula y fuera de la misma.
- Atender a nuestros alumnos con dedicación, delicadeza y ternura.

- Orar por nuestros alumnos así como Jesús oró por sus discípulos, pedirle a Dios que ponga en nosotros esa mirada de ternura y amor hacia los demás.
- Seguimiento y monitoreo

SEMINARIO TALLER DE PEDAGOGÍA AFECTIVA

Fase I

Capacitación Personal Docente

Inicio: 17 Septiembre 2012

Hora: 08h00-12h00

Objetivo: Difundir en el personal docente que labora en la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, la importancia de la pedagogía del afecto y la comprensión en la gestión áulica como parte de un sistema educativo de calidad

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
La pedagogía en la educación	17/09/2012	1 hora
La pedagogía del afecto y comprensión como parte del currículo académico de la institución.	17/09/2012	2 hora
La educación de la afectividad y su impacto en el entorno de los educandos	17/09/2012	1 hora

Fase II

Capacitación Personal Docente

Fecha: 5 de Octubre del 2012

Hora: 11Hoo-14Hoo

Objetivo. Motivar al personal docente que labora en la UEBLI, la práctica constante de la pedagogía del amor y la ternura para el desarrollo integral de los estudiantes.

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
Pedagogía del amor y la ternura-Educación de calidad	05/10/2012	3 horas

Fase III

Capacitación Personal Docente

Inicio:8 Noviembre del 2012

Hora: 12Hoo-16Hoo

Objetivo: Valorar la Pedagogía de Amor y la Ternura como parte del desempeño profesional del docente

PROGRAMA	INICIO	DURACIÓN EN HORAS
La parte emocional en el aprendizaje	08/11/2012	2horas
La educación emocional y la ciudadanía	08/11/2012	2horas

7.4 Localización y cobertura espacial

La propuesta se realizará en la Unidad Educativa Bilingüe Liceo Panamericano, ubicada en el cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, es de sostenimiento particular laico- católico.

goza de mucho prestigio porque es uno de las instituciones con mayor antigüedad. Está ubicado en el norte de ciudad dentro de urbanizaciones privadas.

Los representantes en la gran mayoría son profesionales y se dedican al comercio, a las industrias. tanto las mujeres como los hombres y en un menor porcentaje son amas de casa, la UEBLP geográficamente esta en el cantón Samborondón.

por presentar una geografía extraordinaria sus habitantes también explotan el turismo, hay algunos centros comerciales y de recreación que son visitados por la gran mayoría de los ecuatorianos y ecuatorianas.

7.5 Población Objetivo

Para la propuesta se va a trabajar con la siguiente población una rectora y una vicerrectora
Cinco miembros del consejo directivo, 16 docentes de octavo, noveno, decimo ano de Educación básica y de bachillerato, cinco integrantes del comité de padres de familia, 112 padres de familia, y 244 estudiantes

Humanos:

- Directivos (Rectora – Vicerrectora)
- Consejo Directivo
- Comité de Padres de familia
- Personal docente
- Representantes legales
- Estudiantes
- Facilitadora de los talleres.

Tecnológicos

- Ordenador e Impresora
- Internet
- Pendrive
- TV

Materiales

- Folleto acerca de Pedagogía Afectiva
- Bibliografía de apoyo
- Hoja
- Material didáctico: tijera, lámina, CD, lápices de colores, témpera, revistas
- usadas, goma, marcadores.

Organizacionales

- Comité de Padres de Familia
- Consejo Directivo
- Consejo Estudiantil

7.7 Presupuesto

ITEM	UNIDADES	VALOR UNITARIO	COSTO FINAL
Libros	4	20.00	\$80.00
Papel bond	100 pliegos	0.20	\$ 20.00
Hojas A4	2 resmas	4.00	\$ 8.00
Marcadores permanentes	3 cajas	5.00	\$ 15.00
Marcadores borrables	2 cajas	6.00	\$ 12.00
Cintas de papel	3	1.00	\$ 3.00
Cartulina	15 pliegos	0.60	\$ 9.00
Láminas	30	1.00	\$ 30.00
Impresiones	1	3.00	\$300.00
Copias	100	0.03	\$ 3.00
Encuadernación	3	10.00	\$ 30.00
Diplomas	60	2.00	\$120.00
Folletos	50	2.00	\$ 100.00
Videos	10	1.00	\$20.00
Refrigerios	60	1.50	\$ 90.00
Total	330		\$867.00

Una vez obtenido el presupuesto que se va a invertir en el seminario se procede a calcular el

Valor que se va a cobrar a cada uno de los participantes que es de quince dólares americanos,

En total son sesenta participantes.

7.8 Cronograma de Actividades

MESES	Septiembre.	Octubre	Noviembr	Septiem	Octubre
ACTIVIDADES	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Título de propuesta. Justificación de la propuesta					
Fundamentación Objetivos: Generales y Específicos.					
Actividades					
Desarrollar del Seminario Taller de Pedagogía de la Ternura.					
BIBLIOGRAFÍA					

8. Bibliografía

- Alles, M (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. 4ta ed. México.
- . Ander-Egg, E. (2006). Técnicas de Investigación social Siglo XXI. Editores. México.
- . Ander-Egg, E. (2006). Práctica del desarrollo de la comunidad. Editorial Lumen. Argentina.
- . Castellanos, J.R. (2007). Diseño del manual de organización de instituciones de educación. Manual de Organización de U de M.
- Freire, P. (2008). Extensión a la comunicación. Editorial Tierra Nueva. Edición.
- . Maya Betancourt, A, (2007). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura. Ecoe Ediciones. Bogotá-Colombia.
- Ministerio de Cultura, (2011). Instrumento para la Evaluación docente y directiva. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
- Ministerio de Cultura, (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito
- Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica. Quito-Ecuador
- .P. D. Laforcade, Evaluación de desempeño. Editorial Voluntad. Buenos Aires
- .Quintero Uribe, V. (2010). Evaluación de Proyectos Sociales. Fundación para la Educación superior. FES. Cuarta Edición. Colombia.
- .Roqueni Rello J, (2008). Educación de la Afectividad. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA). Espana

- .Valenzuela Gonzalez R. (2008) Evaluación de Instituciones educativas. Editorial Trillas. México D.F.
- .Vigotsky, L.S, (2010). Aprendizaje y desarrollo intelectual en la edad escolar. En Luria, Leontiev, y Vigotsky, Psicología y Pedagogía. España: akal. 23 – 24 (VIGOTSKY, Psicología y Pedagogía)

ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					

2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permiso 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:	x	x	x	x	x
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

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

de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. 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.

5. 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

6. 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.					

Tomados del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS 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,					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN 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.

4. 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 tienen que considerar a los compañeros profesores del investigado pero con funciones de Coordinador de Área o de Inspector.**

Fecha de Evaluación.

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Directivos Rector, Vicerrector, Consejo Ejecutivo.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS 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.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**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 de la comunidad.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

1.8.8. Leer comprensivamente.					
-------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. RELACION CON LOS ESTUDIANTES El docente	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:

**¡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 representante.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN				
----------------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

CRITERIOS DE EVALUACION	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .		
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 EVALUACION	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines de investigación

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo 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.

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. 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 de investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Evaluación del 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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.
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 de investigativos

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación.

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Inspector General.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR.

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo 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 Directivo o 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 Directivo o Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación.



CERTIFICADO

La Unidad Educativa Particular Bilingüe “Liceo Panamericano”; certifica que el Sr. HUGO JARAMILLO MUSTAFA; realizó la investigación de tesis en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, en las Instalaciones de nuestra Institución durante los meses de: Octubre y Noviembre de 2012.

Se expide el presente certificado para que el interesado haga uso pertinente del mismo

Guayaquil, Noviembre del 2012



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre del 2012

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
 En su despacho.-

De mi 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 de interés de nuestra institución la formación superior para aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y social.

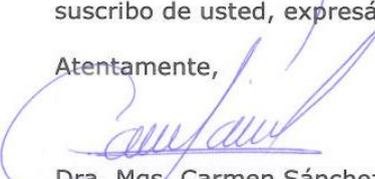
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a....., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,


 Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

ENCUESTAS A LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE LICEO PANAMERICANO





