



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
Conferencia Episcopal Ecuatoriana

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” de la ciudad de Quito, parroquia de Guamaní, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado

AUTORA:

Tanquina Ortega Ana del Rocío

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Mgs. Sánchez León Carmen Delia

Centro Universitario Quito- Villaflora-Ecuador

2013

CERTIFICACIÓN

Quito, abril del 2013

Dra. Mgs. Carmen Delia Sánchez León
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” de la ciudad de Quito, parroquia de Guamaní, cantón Quito, de la provincia de Pichincha. Durante el año 2012-2013”, presentada por Ana del Rocío Tanquina Ortega, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Titulación de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....
Dra. Mgs. Carmen Delia Sánchez León
C.I. 110246014-2
DIRECTORA DE TESIS:

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Ana del Rocío Tanquina Ortega**, 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”.

Quito, abril del 2013

.....
Ana del R.Tanquina O.
Cl. 1713709564

AUTORÍA

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

.....

Ana del R. Tanquina O.
CI. 1713709564

DEDICATORIA

Ana del R. Tanquina O.

El presente trabajo está dedicado primero a Dios, ya que, su amor me ha permitido llegar con éxito a la meta que me hube propuesto hace dos años atrás. Luego a mi familia y esposo que ha sido un apoyo permanente en este camino.

A mi hija para que dentro de algunos años pueda leer estas palabras y le sirvan de inspiración para llegar más allá de donde llegó su madre.

Para cada uno de ellos esta conquista.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios por su amor, amor que ha permitido que culmine con éxito este proyecto, a mi querida familia siempre pendiente para apoyar mis ideales, a la “Universidad Técnica Particular de Loja”, que me abrió sus puertas y puso a disposición mía y de mis compañeros los mejores maestros que fueron un pilar fundamental para la consecución de este sueño y a mi maestra directora de tesis que me acompañó y respaldó con sus conocimientos la realización del presente trabajo.

A cada uno mi profundo y sincero agradecimiento.

Ana del R. Tanquina O.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	Pág
Portada.....	I
Certificación.....	ii
Cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
CAPÍTULO 1.....	6
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	6
1.1 Institución educativa.....	6
1.2 Calidad.....	6
1.3 Calidad educativa.....	6
1.4 Dimensiones y ejes que definen la calidad en la educación.....	7
1.4.1 Dimensión técnico-pedagógica.....	7
1.4.2 Eje epistemológico.....	7
1.4.3 Eje pedagógico.....	10
1.4.4 Eje de organización.....	12
1.5 Instituciones educativas de calidad.....	14
1.6 Calidad de las instituciones educativas en Ecuador.....	15
CAPÍTULO 2.....	16
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	16
2. 1 EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO.....	16
2.1.2 Antecedentes.....	16
2.2 PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN.....	17
2.2.1 Objetivo general.....	18
2.2.2 Objetivos estratégicos.....	18
2.2.3 Objetivos específicos.....	18
2.2.3.1 Marco curricular.....	18
2.2.3.2 Marco de talento humano.....	18
2.2.3.3 Marco Financiero y de Gestión.....	19
2.2.3.4 Marco de Rendición de Cuentas.....	19
2.2.3.5 Marco Legal.....	19
2.2.4 Políticas del plan decenal de educación.....	19
2.3 Presente educativo en el Ecuador.....	20
2.4 Necesidad de estándares en ecuador.....	21
2.5 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.....	21
2.5.1 Clasificación de estándares.....	22
2.5.1.1 Estándares de Gestión Escolar.....	22
2.5.1.2 Estándares de Desempeño Profesional.....	23
2.5.1.3 Estándares de Desempeño Profesional Docente.....	23
2.5.1.4 Estándares de Desempeño Profesional Directivo.....	23
2.5.1.5 Estándares de Aprendizaje.....	24
2.5.1.6 Estándares de Infraestructura Escolar.....	25
CAPÍTULO 3.....	27
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	27
3.1 Evaluación del desempeño profesional docente.....	27
3.2 Dimensiones para la evaluación del desempeño docente.....	28
3.3 Importancia de la evaluación del desempeño docente.....	28
3.4 Capacitación docente en busca de un mejor desempeño.....	30
3.5 Perfil del buen docente.....	30

CAPÍTULO 4.....	32
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	32
4.1 Concepción de directivo.....	32
4.2 Quiénes son considerados directivos en el sistema educativo ecuatoriano.....	32
4.3 Dimensiones, estándares generales y específicos para los directivos.....	33
4.3.1 Liderazgo.....	33
4.3.2 Gestión pedagógica.....	33
4.3.3 Gestión del talento humano y recursos.....	34
4.3.4 Clima organizacional y convivencia escolar.....	34
4.4 Dimensiones para la evaluación a directivos en Ecuador.....	34
4.5 Perfil del directivo en el sistema educativo ecuatoriano.....	35
4. METODOLOGÍA.....	36
4.1 Participantes.....	36
4.2 Muestra de investigación.....	36
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
4.3.1 Técnicas.....	40
4.3.1.1 Encuesta.....	40
4.3.1.2 Observación.....	41
4.3.2 Instrumentos.....	41
4.3.2.1 Cuestionario para la encuesta.....	41
4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase.....	43
4.4. Diseño y procedimiento.....	43
4.4.1 Diseño.....	43
4.4.2 Procedimiento.....	43
4.5 Comprobación y supuestos.....	44
4.5.1 Hipótesis.....	44
5. RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	45
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	45
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	45
Tabla 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	45
Tabla 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	46
Tabla 3: DESARROLLO EMOCIONAL.....	47
Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.....	48
Tabla 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....	48
Tabla 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD.....	49
Tabla 7: CLIMA DE TRABAJO.....	50
Tabla 8: RESUMEN.....	50
GRÁFICO 8.....	51
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	52
Tabla 1: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	52
Tabla 2: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....	53
Tabla 3: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.....	53
Tabla 4: DESARROLLO EMOCIONAL.....	54
Tabla 5: RESUMEN.....	54
GRÁFICO 5.....	55
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR.....	56
Tabla 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	56
Tabla 2: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	56
Tabla 3: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	57
Tabla 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....	57
Tabla 5: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....	58
Tabla 6: RESUMEN.....	58
GRÁFICO 6.....	59
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.....	60
Tabla 1: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	60
Tabla 2: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	61
Tabla 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	61

Tabla 4: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.....	62
Tabla 5: RESUMEN.....	62
GRÁFICO 5.....	63
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	64
Tabla 1: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....	64
Tabla 2: NORMAS Y REGLAMENTOS.....	64
Tabla 3: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	65
Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	65
Tabla 5: RESUMEN.....	66
GRÁFICO 5.....	66
OBSERVACIÓN DE CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE	67
Tabla 1: ACTIVIDADES INICIALES.....	67
Tabla 2: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	68
Tabla 3: AMBIENTE EN EL AULA.....	69
Tabla 4: RESUMEN.....	69
GRÁFICO 4.....	70
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE – TABLA 1.....	71
GRÁFICO 1.....	71
DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	72
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.....	72
Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES.....	72
Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	75
Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	76
Tabla 4: RESUMEN.....	76
GRÁFICO 4.....	77
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	78
Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES.....	78
Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	80
Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	81
Tabla 4: RESUMEN.....	81
GRÁFICO 4.....	82
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	83
Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES.....	83
Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	84
Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	84
Tabla 4: RESUMEN.....	85
GRÁFICO 4.....	85
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	86
Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES.....	86
Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	87
Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	87
Tabla 4: RESUMEN.....	88
GRÁFICO 4.....	88
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	89
Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES.....	89
Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	91
Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	92
Tabla 4: RESUMEN.....	92
GRÁFICO 4.....	93
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO – Tabla 1	93
GRÁFICO 1.....	94
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL “OSWALDO LOMBEYDA”	95
GRÁFICO.....	95
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	96
DOCENTES.....	96

DIRECTIVOS.....	100
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
7.1 Conclusiones.....	104
7.2 Recomendaciones.....	106
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	108
1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	108
2. JUSTIFICACIÓN.....	108
3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	110
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	110
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	110
4. ACTIVIDADES.....	111
5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.....	111
6. POBLACIÓN OBJETIVO.....	111
7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	111
8. PRESUPUESTO.....	113
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	114
9. BIBLIOGRAFÍA.....	119
ANEXO 1.....	122
ANEXO 2.....	123
ANEXO 3.....	152
ANEXO 4.....	153

1. RESUMEN

El tema de esta investigación es: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato en el año 2012-2013”. Este responde a la problemática de la baja calidad educativa que se evidencia en el país.

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” de la ciudad de Quito, parroquia Guamaní, cantón Quito, provincia de Pichincha.

La muestra de estudio fue de 201 estudiantes y 187 padres, sumados al total de docentes, directivos, consejo ejecutivo, estudiantil, comité de padres y supervisor. Se trabajó con la metodología socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico, la técnica de observación directa, diálogo y entrevista utilizando como instrumentos cuestionarios.

La institución evaluada presenta altos niveles de calidad. Algunos de los factores que no contribuyen a la excelencia total son que los docentes no realizan la microplanificación y hacen poco uso de la tecnología, por ello la propuesta de mejoramiento se presenta como: “Planificación microcurricular tomando en cuenta los estilos de aprendizaje y el uso de las TICs para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje”

2. INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación corresponde a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato en el año lectivo 2012-2013 en la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” de la ciudad de Quito, parroquia Guamaní, Cantón Quito, provincia de Pichincha. Esta investigación responde a la coyuntura actual que vive nuestro país enmarcada en el cambio de todos sus sistemas para contribuir a la transformación del estado y su institucionalidad. En este sentido la educación juega un papel elemental, pues es uno de los pilares fundamentales sobre el que emergen las sociedades y sus modelos.

En nuestro país el problema de la calidad educativa es un tema que se ha venido trabajando ya desde hace algunos años, sobre este existen varias evidencias como las arrojadas después de las evaluaciones SER y APRENDO. Evidencias que por otro lado, no reflejan sino la pésima calidad de nuestro sistema educativo.

Hablar sobre las causas que provocaron este hundimiento educativo es infinito, por una parte el bajo presupuesto que los gobiernos centrales asignaban a educación, por otra el poco o nulo interés que los mismos maestros hacían de su práctica docente y no se puede dejar de lado el abandono de los padres de familia a los procesos educativos.

Las consecuencias de la crisis del sistema educativo han sido décadas con bachilleres (hombres y mujeres) deficientes en las destrezas básicas para la producción de conocimiento, que al final nos ha mantenido en la eterna idea de un país en vías de desarrollo, de la cual no hemos podido aún salir.

En la práctica la crisis de la educación en el Ecuador se puede evidenciar en forma global en el subdesarrollo en el que nos han mantenido los partidos políticos que tradicionalmente han detentado el poder. En lo específico se evidencia en profesionales de bajo perfil, incapaces de renovar procesos, o muy buenos profesionales (pocos) que buscan plazas de trabajo fuera del país que se convierte para nuestra pobre economía en fuga de capitales. En lo que tradicionalmente se conoció como escuela (1er a 7mo de básica) y en el colegio (8vo a 3ro de bachillerato) los niveles de deserción eran intolerables y este fenómeno no se quedaba allí, sino que se complejizaba en problemas de desarrollo como el trabajo infantil y el subempleo. También estaban (están) problemas como el maltrato infantil, corrupción en la venta de material didáctico (especialmente libros), poca o rescindida innovación en los procesos de enseñanza – aprendizaje, abuso de poder, manipulación política a los alumnos/as, un servicio público muy deficiente, anquilosamiento en ideas didácticas de muchos años atrás y un sinfín de pequeños y grandes problemas que son marcas muy claras del subdesarrollo que es el efecto mayor de la crisis del sistema educativo.

Este problema como es de esperarse ha afectado también a la Unidad Educativa Oswaldo Lombeyda que al ser una institución pública ha vivido de cerca esta problemática, profesores a contrato, directivos encargados, poca capacitación docente, maestros que imparten su cátedra en varios niveles escolares, cosa que genera una sobrecarga de trabajo (planificaciones, elaboración de material didáctico, pruebas, notas, etc.) Sin duda esto genera procesos de enseñanza – aprendizajes truncados y deficientes con sus correspondientes productos, estudiantes que no alcanzan los niveles mínimos requeridos en cuanto a conocimientos.

Sobre esta misma problemática se han hecho ya algunas investigaciones a nivel mundial un ejemplo de ello son España y Portugal países que han pasado por diferentes evaluaciones a sus sistemas educativos en las últimas décadas, en América Latina la UNESCO realizó también una investigación sobre el desempeño de la carrera profesional docente, con este propósito se efectuó un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.

En el ámbito local dentro del subsistema de Educación Municipal del Distrito Metropolitano de Quito en el año lectivo 2011 – 2012 se realizó una evaluación de seguimiento a niveles de gestión educativa relacionada con el cumplimiento de cronogramas de trabajo, planificaciones, registro de notas, minutos cívicos, presentación de referentes curriculares (PCI), entre otras actividades de planificación. Este análisis si bien no tiene la profundidad que plantean los estándares de calidad es un acercamiento al control de gestión que como finalidad persigue la mejora de los procesos. Cabe resaltar que la institución educativa dentro de todo el subsistema se ubica en el tercer puesto, resultados que serán publicados en el portal web de Quito honesto.

Sobre el tema de la gestión no existe mayor información, lo cual implica que no se han ejecutado evaluaciones regulares que evidencien niveles de gestión dentro de las instituciones educativas.

Las universidades en estos tiempos de renovación son las que deben liderar los procesos de innovación y cambio, es por ello que una reflexión como la presente esté siendo impulsada por la UTPL y que esta sea en el campo específico de educación es de fundamental importancia y significación para la sociedad en su conjunto y para la universidad en particular, pues muestra a esta misma sociedad que hay instituciones que lideran los procesos de renovación educativa tan necesaria para las circunstancias actuales, ya que al tratar temas como los estándares, consolidamos la imagen que posee nuestra Universidad en cuanto al liderazgo en maestrías en el campo de Educación.

En general todas las instituciones educativas tienen una imagen positiva de las reflexiones que se puedan hacer acerca de la labor educativa de sus maestros, maestras y autoridades,

siempre y cuando estas ayuden a mejorar su gestión. Más allá de esta introducción esta investigación ha sido de gran importancia para la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda, por dos razones; la primera es la imagen positiva que tienen de este esfuerzo, pues creen servirá para marcar el rumbo de los cambios que se desean emprender y la segunda es que la presente investigación contribuirá para contrastar con lo que actualmente solicita la Autoridad Educativa Nacional; que son los planes de mejora en base de la aplicación de los estándares de gestión educativa.

Los mayores beneficiarios son sin duda los estudiantes, pues las reflexiones de los resultados de este trabajo pretenden ayudar a los docentes y directivos a ejecutar procesos educativos eficientes en cuanto a los aprendizajes, espacios, convivencia institucional, trato democrático, espacios de participación y opinión estudiantil, lo que implica desde cualquier punto de vista mejores oportunidades de desarrollo para los jóvenes.

El anhelo en el caso de los maestros y maestras es en general la superación profesional en el campo de la educación, y más allá de la oposición que en determinado momento puedan expresar a esta investigación, la información que se derive de esta será de vital importancia para su desarrollo laboral, pues plantea claramente los aspectos y ámbitos a mejorar dentro de los procesos de que cada uno lleva dentro del aula.

Para mí como investigadora y en el ámbito de mi ejercicio profesional, el desarrollo de esta tesis me ha permitido poner en práctica los conocimientos en pedagogía, mismos que involucran innovación de los procesos de aula, que es el espíritu de la aplicación de los estándares de calidad planteados por el MEC.

La directa ejecución de esta propuesta no ha tenido contratiempos; las autoridades, los maestros, los y las estudiantes y los padres de familia han mostrado una total predisposición al trabajo que se ha desarrollado.

La autorización para la ejecución de la investigación por parte de las autoridades, el desarrollo de las encuestas con los maestros, estudiantes y padres y la observación de clase se han llevado de una manera organizada y sistemática conforme a la planificación.

Los objetivos presentados en esta investigación conllevan a:

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

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Cabe indicar que los objetivos antes señalados se han cumplido a cabalidad, pues se ha podido recabar la información necesaria de los diferentes actores educativos sobre el desempeño docente y directivo de la UEMOL.

Las Hipótesis planteadas hacen referencia a:

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

Los supuestos planteados al principio de la tesis, manifiestan que el actual desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Municipal "Oswaldo Lombeyda" tiene una característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; hipótesis rechazada ya que la calidad docente y directiva de la UEMOL es buena, lo que demuestra que las hipótesis planteadas anteriormente son falsas.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1 Institución educativa

Se puede definir a una institución educativa como un centro formalmente establecido que tiene como finalidad formar, de manera integral o específica, a personas de distintas edades que asisten a él buscando sus servicios.

Las instituciones educativas se podrían clasificar como: escuelas, unidades educativas, colegios, centros de formación profesional, centros especiales, institutos y universidades.

1.2 Calidad

Se entiende por calidad a la noción que se utiliza para realizar comparaciones entre elementos que pertenecen a una misma clase. Sin embargo si nos referimos a un producto la calidad apunta a lograr una diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo.

Calidad es sinónimo de satisfacción, pues cuando un servicio o producto es de calidad este llena todas las expectativas del cliente, entendiéndose al cliente como la persona que accede a un servicio o producto a cambio de algún pago. (Lengua, 2008)

1.3 Calidad educativa

Es sin duda muy complejo definir la calidad en la educación en el imaginario colectivo por ejemplo calidad es sinónimo de buenas notas en evaluaciones, exigencia por parte de los docentes, buen trato a los estudiantes, atención oportuna a padres de familia en fin, no obstante existen algunos parámetros sobre los cuales nos podemos dejar direccionar en pro de tener un panorama más claro sobre este tema, para Queipo Timaná, coordinador del grupo de pensamiento de educación del Planea, doctor en educación y ex decano de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia, cree que en primer lugar hay que aclarar que cuando se habla de la calidad educativa, lo primero que se debe definir es que no es un concepto unívoco, sino que es dinámico a través de la historia, "lo que es válido en un momento no tiene por qué serlo en otro tiempo".

El académico explica que una educación de calidad debe responder a necesidades concretas de una sociedad específica en un instante preciso y de esa manera contribuir al desarrollo económico de un pueblo.

Además, otra misión, recalca Timaná, es responder a un momento social y así formar al ciudadano para el desarrollo de un estado democrático, con capacidad de crítica y pensamiento autónomo.

De acuerdo a lo mencionado por este especialista la calidad educativa es un concepto ambiguo de definir, pues lo que fue de calidad hace diez años hoy no lo es o lo que es de calidad en el Ecuador no lo es en Estados Unidos. Ahora que en algo que todos estamos de acuerdo es que la calidad educativa será sinónimo de satisfacción personal y sobre todo social, pues una educación de calidad entregará un profesional de calidad que contribuirá al desarrollo sostenido de la sociedad.

1.4 Dimensiones y ejes que definen la calidad en la educación

1.4.1 Dimensión técnico-pedagógica

La demanda global (por el conocimiento) y las demandas específicas (por los requerimientos de los sistemas cultural, político y económico) se expresan en modos fenoménicos concretos. Hay opciones técnicas o técnico-pedagógicas que modelan una forma concreta de cómo se organiza y cómo es el sistema educativo.

De allí que se pueden distinguir, por un lado, el nivel político-ideológico y, por el otro, las decisiones técnico-pedagógicas. Estas últimas son las que expresan el compromiso concreto de la educación para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad.

Los ejes o dimensiones que describen las opciones técnico-pedagógicas se pueden agrupar en tres grandes áreas:

- El eje epistemológico
- El eje pedagógico
- El eje organizativo-administrativo (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012)

1.4.2 Eje epistemológico

- Qué definición de conocimiento.
- Qué definición de áreas disciplinarias.
- Qué definición de contenido.

La primera opción técnico-pedagógica o el primer criterio para definir y elevar la calidad de la educación se refiere a qué definición de conocimiento existe en el sistema educativo.

Ya se dijo que la demanda básica global que hace la sociedad a la educación es la distribución del conocimiento socialmente válido. Por esto, qué tipo de conocimiento se distribuye es la primera opción que debe definirse, porque sella a todas las demás, ya que es el eje estructurante de todo el resto y desde allí, condiciona de manera absoluta la calidad de la educación.

¿Qué tipo de conocimiento, qué modelo epistemológico es el que requiere la sociedad hoy?

A estas preguntas sin duda los diferentes sistemas educativos deben responder de una manera satisfactoria si es que su intención es lograr una educación de calidad. Pues solo si se tiene claro que conocimientos demanda la sociedad que posean nuestros estudiantes y cómo se logrará que estos lleguen a ellos de forma significativa, las diferentes instituciones educativas enviarán a la sociedad profesionales que contribuyan en su desarrollo y bienestar.

Este elemento fundamental de la propuesta pedagógica que es la concepción epistemológica, la que fundamenta el aprendizaje de cada disciplina en la medida en que por ejemplo, una caracterización dogmática y acabada del mismo no favorece el desarrollo de un pensamiento productivo, capaz de actualizarse, abierto a nuevas adquisiciones.

La opción básica en este campo se refiere a la preeminencia de las características relacionadas con la cultura humanista, o las relacionadas con la cultura tecnológica. Si bien es cierto que en el contexto histórico en el que surgieron los sistemas escolares (la modernidad) explica la preeminencia de las características de una cultura humanista en los contenidos que transmite (que era una cultura de fuerte acento científico por oposición a la cosmovisión teológica que intentaba superar), la concepción de ciencia allí implicada se apoya en un modelo deductivo en el cual el conocimiento deriva de grandes hipótesis casi imposibles de cuestionar.

El contexto de nuestro tiempo está enmarcado por la cultura tecnológica que supone un modelo específico de conocimiento científico distinto del anterior. A la tradicional definición de conocimiento científico que entendía que conocer era describir y explicar, hoy se agrega la necesidad de conocer para operar, para transformar (investigación y desarrollo). Conocimiento y transformación-operación son dos caras de la misma moneda.

Por ejemplo, si se trabaja con una definición de conocimiento que habilita para operar sobre la calidad, se está respondiendo al mismo tiempo a las demandas del sistema político, porque éste es el tipo de conocimiento que se requiere, para poder participar. Las investigaciones han enseñado que no se amplían los niveles de participación social porque se armen grupos con los padres o los docentes, mientras no se instale la participación en el

eje mismo, en el control de la educación, o sea en la concepción de conocimiento que se transmite.

La segunda opción a considerar dentro del eje epistemológico se refiere a cuáles son las áreas de conocimiento que están incluidas dentro del sistema educativo, si el sistema educativo tiene que transmitir conocimientos socialmente válidos debe intentar una adecuación entre cómo se definen las áreas de conocimiento dentro del sistema educativo y cómo las define la sociedad, o específicamente el campo académico.

Posiblemente el grado mayor de inconsistencia entre estas dos definiciones en nuestra realidad se refiere al área de las Ciencias Sociales, donde quedan en general excluidas de la enseñanza básica disciplinas ampliamente reconocidas en el mundo académico, como sociología, antropología, ciencias políticas, que el sistema educativo habitualmente desconoce (Sistema educativo ecuatoriano). En el campo de las ciencias en general, el problema fundamental tiene que ver con la incapacidad del sistema educativo de incorporar rápidamente las novedades que se producen en el mundo académico. Las mallas curriculares están alejadas de los avances científicos.

La tercera opción es, una vez definidas las áreas de conocimiento, qué definición de contenidos de la enseñanza existen. Esta definición puede hacerse desde varias perspectivas. Una de ellas es realizarla sobre la base de un modo atomizado de conocer.

“En éste se recortan unidades nacionales del acervo cultural sin tener en cuenta el carácter arbitrario de recorte y sin intentar descubrir los procesos de producción. Cuando se destacan fechas, batallas y personajes descontextualizados y en compartimientos estancos, se definen contenidos atomizados.”

Por otro lado, los contenidos pueden definirse como “procesos que se basan en la percepción inicial de todo, concibiendo a cada elemento y a la totalidad como un producto de un proceso”. En vez de definir los contenidos como temas o información, se los define como núcleos o ejes organizantes que permiten ver procesos dentro de áreas de conocimiento.

En esta concepción se cruzan diferentes definiciones de contenidos: aquellas que consideran a los contenidos como desarrollo de las competencias cognitivas básicas para el aprendizaje con las que los definen como conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes. Todos estos elementos constituyen hoy los contenidos de la enseñanza.(Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012)

1.4.3 Eje Pedagógico

- Qué características definen al sujeto de enseñanza.
- Cómo aprende el que aprende.
- Cómo enseña el que enseña.
- Cómo se estructura la propuesta didáctica.

La primera opción a realizar dentro de este eje tiene que ver con las características del sujeto que aprende. Esto implica una definición de las características psicológicas del estudiante, ya que define quién es el sujeto de aprendizaje. En este núcleo de contraste está marcada por la opción entre una concepción de psicología de facultades o una concepción de psicología evolutiva.

Según cuál sea la opción adoptada, se aplicarán criterios diferentes para analizar las conformaciones específicas de los diferentes componentes educativos.

Si el sujeto de aprendizaje se concibe con etapas evolutivas que suponen capacidades intelectuales diferentes, modelos operatorios diferentes, capacidades afectivas, responsabilidades diferentes en las distintas etapas evolutivas, la organización pedagógica deberá hacerse teniendo en cuenta si se respetan o no estas características.

La segunda opción dentro del eje pedagógico se refiere a la definición de cómo aprende el sujeto el aprendizaje, o sea qué teoría del aprendizaje se adopta.

En términos generales, y para simplificar, se puede decir que en este campo hay dos alternativas básicas. Se puede definir que se aprende por ensayo y error, por premio y castigo, por estímulo y respuesta, o que se aprende porque el sujeto construye activamente el objeto de aprendizaje. Es decir, se puede tener en la base de las opciones un modelo conductista o un modelo constructivista. En la actualidad, decimos que tiene calidad el sistema educativo cuando la propuesta de enseñanza supone modelos de aprendizaje constructivo.

El sistema educativo ecuatoriano quiere llegar a la calidad adoptando en todos sus niveles el modelo de aprendizaje crítico constructivista, es decir espera que los estudiantes desarrollen las destrezas planteadas en la actualización curricular con la guía del docente pero siendo él el principal de su aprendizaje.

La tercera opción dentro del eje pedagógico responde a la pregunta: ¿qué características tiene el rol docente? Ésta puede ser definida desde el protagonismo del docente, en la conocida tarea de “transmisión”, o entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y conductor de un proceso de construcción conjunta con los

alumnos. Estas opciones se expresarán no sólo en modelos concretos de organización escolar, sino que también signarán las decisiones sobre formación docente, carrera docente, etc.

Finalmente, en el eje pedagógico aparece la pregunta: ¿Cómo se organiza la relación entre estos sujetos? ¿Cómo se organiza la relación de enseñanza-aprendizaje? Esto resume la problemática de la didáctica, de la organización de la propuesta de enseñanza. Y para que tenga calidad, sus características deben respetar las opciones anteriores. Es decir, deben posibilitar el conocimiento tecnológico, contemplar que el alumno es un sujeto constructivo, transmitir valores de democracia, todo lo que hasta ahora se ha visto que define la calidad.

La organización de la propuesta de enseñanza supone en primer lugar la intervención didáctica, es decir, lo que ocurre en el aula. Éste es uno de los espacios más críticos para el análisis de la calidad, porque allí se juega la transmisión y la generación del conocimiento. En segundo lugar, la organización de la propuesta de enseñanza abarca decisiones sobre los procesos pedagógicos a nivel institucional como, por ejemplo, las características de la convivencia y la disciplina, y los modelos de evaluación y promoción.

Éstos que también son fenómenos sociales que están históricamente determinados, que conllevan opciones que tienen que ver con prácticas y articulan en la instancia del aula y de la institución las definiciones político-ideológicas con las opciones pedagógicas y las organizativas. En última instancia, según sean las opciones que se hagan, se posibilitará o no que en la práctica se cumplan las demandas que plantea la dimensión político-ideológica.

Si se pretende generar capacidad crítica y creadora en los estudiantes la organización de la propuesta de enseñanza debe incorporar y alentar la posibilidad de duda fundada, de discusiones abiertas entre los alumnos y con el educador, de visión de contraste entre teorías e ideologías divergentes.

Esto, que a primera vista parece una decisión referida sólo a la “propuesta didáctica”, supone también modelos de distribución de tiempo y espacio (o sea organizativos). Del mismo modo, la organización de las instituciones de enseñanza debe estar abierta para recibir el influjo del avance del conocimiento científico que se genera en el mundo académico, e incorporar dentro de sus formas organizativas mecanismos adecuados a las edades y capacidades de los estudiantes que permitan tenerlos en cuenta. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012)

1.4.4 Eje de organización

- La estructura académica.
- La institución escolar.
- La conducción y supervisión (El Ministerio de Educación)

La estructura académica del sistema educativo comprende dos cuestiones: la determinación de los niveles y ciclos que se incluyen, y la extensión del período de obligatoriedad escolar. El “quantum” de educación que se requiere para toda la sociedad no es el mismo en todas las épocas ni en todas las latitudes, y la función que cumple cada etapa (nivel) del sistema educativo ha ido variando de sociedad en sociedad y de época histórica en época histórica.

En nuestro país con la entrada en vigencia de la LOEI se establecieron los nuevos niveles en los que funciona ahora nuestro sistema educativo, es así que en el Ecuador hoy en día tenemos: educación inicial, educación básica (elemental y superior) y bachillerato, esto reemplaza a lo que antes lo conocíamos como jardín, escuela o primaria y secundaria.

La determinación de niveles y ciclos que componen la estructura académica del sistema educativo formal debe atender al logro de finalidades específicas socialmente relevantes, escalonadas a lo largo del proceso formativo de los alumnos de acuerdo con las posibilidades e intereses propios de cada etapa evolutiva.

En este sentido, podría partirse de la hipótesis de que la decisión acerca de qué niveles educativos se deben reconocer, y la duración temporal de los mismos, así como cuáles de ellos están comprendidos en la obligatoriedad se enmarca dentro del análisis de las necesidades sociales. Los ecuatorianos creemos que como mínimo un ciudadano debe terminar la educación general básica (décimo año).

En cambio, la decisión acerca de los ciclos que componen esos niveles tiene más que ver con las características de las diferentes etapas evolutivas por las que atraviesa el educando.

Por ello, se pueden definir los niveles como los tramos en que se atiende al cumplimiento de las necesidades sociales, y a los ciclos (excepto en el nivel superior) como espacios psicopedagógicos que, al responder a niveles crecientes de profundización, complejidad y complementariedad (es decir, al estar articulados), posibilitan el desarrollo individual y social del estudiante.

El criterio básico para definir la extensión y estructuración de los ciclos surge a partir del reconocimiento de las características de las etapas evolutivas que incluye cada nivel. Un nivel determinado incluirá o no ciclos, según comprenda o no dentro de la extensión propuesta una o más etapas evolutivas en los educandos.

Garantizar la congruencia entre ciclos y niveles es una responsabilidad que el sistema educativo no puede eludir si se pretende cumplir eficientemente con la función de distribuir equitativamente los conocimientos socialmente significativos para posibilitar la participación de toda la población en los campos laboral, científico y político.

Desde el punto de vista de la equidad, es necesario que los avances y pasajes dentro de cada componente y, uno a uno supongan una simple aplicación de actitudes, conocimientos habilidades y destrezas psicomotrices, intelectuales, emocionales y sociales adquiridas previamente en el sistema educativo, y que deben ser garantizadas por el ciclo o nivel anterior. Por ello, la ruptura de determinadas formas organizativas para la configuración de otras nuevas (pasaje de ciclo o de nivel) debe respetar la etapa de madurez por la que atraviesan los estudiantes y sustentarse en los aprendizajes previos (garantizados por la escolaridad anterior) que posibiliten el abordaje adecuado de las nuevas exigencias escolares.

De esta forma los sucesivos ciclos y niveles se deben constituir en un desafío que constituya al desarrollo integral de los alumnos, en lugar de constituirse —como pasa en la actualidad en la mayoría de los países de la región— en obstáculo o barrera que trabe dicho proceso. La propuesta de estructura adecuada es aquella capaz de encontrar el momento justo (en términos de madurez, capacidad e intereses de los educandos) y el grado de dificultad apropiado para introducir los cambios necesarios.

La segunda opción a realizar dentro del eje organizativo es cómo se define la institución escolar. ¿Se define la institución solamente como “la escuela”? ¿Se abre la posibilidad de que la institución comprenda también otros espacios educativos?

La unidad concreta desde la cual se define y se visualiza el sistema educativo son los establecimientos escolares. Éstos funcionan de acuerdo con un conjunto de características organizacionales que determinan las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes en la medida en que ofrecen facilidades u obstáculos para la concurrencia, requieren modelos de relación cotidianos o no para el escolar, y condicionan la organización de la tarea del aula de acuerdo con ciertos modelos de enseñanza-aprendizaje y de concepción del conocimiento a difundir.

Debido a que la organización de los establecimientos escolares se basa siempre en determinadas concepciones de las características evolutivas del niño, y de los modelos de enseñanza-aprendizaje y de conocimiento, la homogeneidad de pautas de organización entre los diferentes niveles y modalidades de la educación determina la creencia de que las escuelas deben estar organizadas de la manera en que lo están y de que no hay otra forma posible porque, si no, no hay escuela o colegio.

Esta concepción, muy arraigada en nuestra sociedad debe revisarse en la medida en que se revisan los rasgos de los educandos que se tendrán en cuenta, la concepción del aprendizaje que se adopta, y la definición de conocimiento con que se trabajará. Por lo tanto, se podrá definir a la institución escolar no exclusivamente por sus características de organización, sino también como espacio de aprendizaje que, como tal, puede adquirir formas diferentes de acuerdo con las características y necesidades del grupo que se deba atender.

En nuestro país las unidades educativas del milenio de alguna manera buscan dar respuesta a esta problemática, pues se ha tratado de convertir a cada aula en un laboratorio de aprendizaje y el diseño mismo de estas es motivador hacia el aprendizaje, además de estar construidas tomando en cuenta las características geográficas y de los grupos humanos a los que servirán.

Los elementos desde donde repensar la estructura organizativa de las instituciones escolares son tres: la organización del tiempo, la organización del espacio, y la configuración del poder institucional. Las variaciones concretas que aparezcan en cada uno de ellos, tales como ciclos lectivos alternativos, sistemas de alternancia hogar-escuela y de la comunidad como lugares de enseñanza, consejos de escuela, etc., deberán responder a los requerimientos específicos en cada caso concreto.

Finalmente, la última opción se refiere a los modelos de conducción y de supervisión, incluyendo tanto los elementos macro que hacen a la conducción general del sistema educativo cuanto los que tienen que ver con el manejo concreto de las instituciones escolares. Se deben incluir en este punto las opciones de descentralización y regionalización, con todas las especificaciones que estas decisiones implican. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012)

Este es otro tema que ya se ha abordado en el país, pues el sistema educativo se ha organizado desde lo macro, por ejemplo se separó al Ministerio de Educación del de Cultura y a partir de ello se ha planificado en todo sentido para ello incluso se han creado ya los distritos y circuitos que beneficiarán en gran manera en este proceso de cambio y adopción de un nuevo modelo educativo.

1.5 Instituciones educativas de calidad

Por lo ya expuesto se infiere que una institución educativa de calidad es la que forma estudiantes en procesos holísticos, desarrollando en ellos destrezas que les permitan afrontar con excelencia los retos que les imponen las sociedades en la que se desenvuelven.

Estas instituciones deberían cumplir con las siguientes características:

- Infraestructura adecuada
- Mobiliario
- Laboratorios
- Sala de lectura
- Aulas inteligentes
- Docentes preparados, capacitados y bien remunerados
- Directivos capacitados que ejerzan liderazgo
- Investigación educativa
- Adecuado número de estudiantes por aula
- Estándares de calidad que guíen sus procesos
- Motivación
- Clima de trabajo armónico

1.6 Calidad de las instituciones educativas en Ecuador

En nuestro país a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI), ya se muestra un panorama bastante claro sobre el cual se medirá la calidad de la educación en las diferentes instituciones educativas, para esto se han creado estándares que permitirán evaluar todos los procesos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos públicos y particulares del país.

Esto se lo ha hecho cumpliendo con lo que señala el Art.22 literal dd. De la (LOEI) “La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimiento educativo”

En los distintos sectores de la sociedad la evaluación se convierte en el instrumento básico con el que se puede medir su calidad, y son los resultados que arrojan estas evaluaciones los que ayudarán a corregir errores convirtiéndose así en una herramienta para el mejoramiento continuo que tiene como fin la calidad. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

2.1.2 Antecedentes

Remitiéndonos a la última década y a los procesos que se han realizado para medir la calidad de la educación en el país, en un primer término se puede hablar de los resultados que ofrecieron las pruebas APRENDO. Después de analizarlos se pudo determinar que la calidad de la educación pública estaba por debajo de la calidad de la educación particular, no obstante que ninguna llegaba a tener un mínimo nivel aceptable, pues en el área de matemáticas no se llegó ni a los 8 puntos sobre 20 y en lenguaje apenas se alcanzaban los 10 puntos. Esto sin duda habla de una calidad nula.

Sobre estos resultados mucho se discutió, los maestros culpaban a las autoridades representantes del gobierno, las autoridades a los maestros y a sus constantes paralizaciones, los maestros a los estudiantes, los estudiantes a los maestros y en este círculo vicioso no se halló al culpable o culpables, sin embargo, se evidenciaron grandes problemas como la abismal diferencia entre las instituciones públicas y las privadas, ya sea en la infraestructura, en el mobiliario, los recursos pedagógicos, la capacitación docente y una de las de mayor importancia la aglomeración de estudiantes en las instituciones públicas.

Estos alarmantes resultados pusieron de manifiesto que el sistema educativo había perdido fuerza en relación a los procesos de democratización y supresión de desigualdades e inequidades que pese a los discursos de estado aún se venían reproduciendo.

Una de las cosas positivas que quizá se sacaron de los resultados de estas pruebas fue que a partir de este año se evidenció una tendencia al alza en lo que tiene que ver con los rubros que el estado destina a la educación. (Paladines, 2011)

Esta mejoría se sintió en cuanto a la producción de textos escolares, restauración de la infraestructura, eliminación de costos de la matrícula, capacitación a los docentes, creación de partidas, ampliación de la cobertura en cuanto a desayuno escolar, estabilidad de sus funcionarios, entre las más relevantes.

En este sentido se ha venido avanzando, a pesar de que varios actores sociales siguieran haciendo fuertes críticas al sistema en sí y a los procesos que a partir de este se venían desarrollando. Para muchos estas críticas son aceptables, ya que los actores más

importantes en este sector son los últimos en conocer los proyectos en los que ellos son los principales involucrados.

Por ejemplo una investigación sobre calidad educativa realizada por el diario El Universo en el 2007. Sostenía que la educación que se brindaba en nuestro país era poco más que deficiente, pues no existía ningún plan serio encaminado a cambiar esta cruda realidad. Aguayo señala que el problema más grave en la deficiente calidad de la educación es que “no existe un proyecto educativo nacional que avance acorde a los tiempos modernos y a sus técnicas de enseñanza”. Para ello, explica, los planteamientos generales de la Reforma Educativa Consensuada de 1996 “requieren una reestructuración urgente y de fondo”. Sobre el mismo tema Víctor Hugo Calderón presidente de Corpeducar dice “Al no haber una medición real de la calidad de cada centro de estudios ni de los maestros, son los padres de familia los llamados a hacerla. Ellos deben mirar qué ofrece cada escuela o colegio antes de inscribir a sus hijos”. Estos criterios de pronto no tienen el sustento necesario, pues para esas fechas, se están dando ya algunos pasos hacia el cambio del sistema educativo del país.

2.2 PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

Con este plan como país llegamos a comprender que la educación es un compromiso de todos y que es la única herramienta para cambiar nuestra historia.

Este plan es un mérito de la gestión del ministro Vallejo, pues a pesar de que se aprobó con los consensos mínimos logró el respaldo del presidente de la república de aquel tiempo y así se logró ejecutarlo.

El mandato ciudadano obligó a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, se dé continuidad a estas sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

En este plan se detectaron algunos nudos críticos sobre los cuales se debía encaminar los procesos de cambio necesarios para lograr la calidad en la educación ecuatoriana. Estos se presentan a continuación:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.

- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.(UNESCO, 2006)

2.2.1 Objetivo general del Plan Decenal de Educación

El objetivo principal de este plan fue garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

2.2.2 Objetivos estratégicos

- Marco curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea.
- Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida
- Marco financiero y de gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad
- Marco de rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo
- Marco legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional

2.2.3 Objetivos específicos

2.2.3.1 Marco curricular

- Nuevo currículo de la educación infantil aplicándose
- Nuevo currículo de la educación general básica aplicándose
- Nuevo currículo del bachillerato aplicándose
- Nuevo currículo de la formación inicial docente aplicándose

2.2.3.2 Marco de talento humano

- Nuevo sistema de formación docente funcionando
- Nuevo sistema de carrera docente aplicándose
- Nuevo sistema de desarrollo profesional aplicándose
- Nuevo sistema de supervisión educativa aplicándose
- Nuevo sistema de capacitación del personal administrativo aplicándose

2.2.3.3 Marco Financiero y de Gestión

- Nuevo modelo de gestión en el MEC funcionando
- Sistemas de planificación, investigación y evaluación funcionando
- Estrategias de descentralización y desconcentración funcionando
- Sistema de financiamiento, calidad de gasto y ejecución presupuestaria operando
- Sistema de construcciones escolares fortalecido

2.2.3.4 Marco de Rendición de Cuentas

- Sistema de evaluación de la calidad funcionando
- Consejos provinciales de educación funcionando
- Consejos cantonales de educación funcionando
- Consejos de gestión educativa funcionando
- Manuales institucionales de convivencia aplicándose

2.2.3.5 Marco Legal

- Nueva ley de educación aplicándose
- Nuevo reglamento de educación aplicándose

2.2.4 Políticas del plan decenal de educación

1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años
3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa
5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación
7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

En la consulta nacional convocada por el presidente Alfredo Palacios, en noviembre del 2006 estas políticas fueron aprobadas por más del 66% de los votantes, y el presidente

Rafael Correa desde el inicio de su gestión las tomó como ejes fundamentales de su gestión.

Hasta la fecha aún no es posible medir cuántas de estas políticas se han cumplido, no obstante no cabe duda que se está siguiendo por el camino trazado enmarcándonos en conseguir las metas señaladas.

En cuanto a la inversión como se señaló anteriormente se destinaron recursos, en especial para infraestructura, aunque también se debe recalcar el desembolso de recursos destinado a la creación de nuevas partidas, capacitación docente y tecnología.

En el año 2009 se inició el sistema de evaluación docente, el mismo que incluía evaluar a los docentes en funciones, a los candidatos para el ingreso al magisterio y a los estudiantes. Estos resultados son los que se convertirían en el punto de partida para enfrentar el problema de la baja calidad educativa.(UNESCO, 2006)

2.3 Presente educativo en el Ecuador

El Ministerio de Educación a través de sus distintos programas y proyectos trabaja para brindar una educación de calidad y en ese sentido se han planteado cumplir con las políticas diseñadas en el Plan Decenal de Educación y se han proyectado otros planes, programas y proyectos. Un ejemplo de ello es la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y del Bachillerato que a pesar de no ser parte de este se la implementó después de evaluar y detectar que la reforma educativa de 1996 no daba los resultados esperados, pues contaba con una gran cantidad de ejes transversales imposibles de cumplir, los contenidos no se relacionaban entre sí, no existían objetivos desagregados por años, no se veía una congruencia entre años de educación y lo más importante los contenidos que se trataban y la forma de hacerlo nada tenía que ver con la realidad, social, política y tecnológica que vivía el planeta entero y dentro de este nuestro país.

En esta nueva actualización se establece de una manera clara los perfiles de salida de los estudiantes en cada uno de los niveles, se especifica los conocimientos y habilidades que los estudiantes deben poseer por años y áreas, se entregan orientaciones metodológicas claras para la enseñanza – aprendizaje, se formularon también los indicadores esenciales de evaluación y de logro, mismos que permiten comprobar los aprendizajes y el cumplimiento de los objetivos planteados. A todo esto acompañó la elaboración de textos adecuados a estas especificaciones.

Y finalmente unido a todo lo ya señalado hacía falta una medida sobre la que se podría evaluar si todos los planes, programas y proyectos están dando los resultados esperados.

2.4 Necesidad de estándares educativos en Ecuador

Existen evidencias a nivel mundial que hacen ver que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora Ecuador no había tenido definiciones explícitas y socializadas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla.

A partir de la implementación de los estándares, se cuenta ya con descripciones claras de lo que queremos lograr, y sobre ello se podrá trabajar colectivamente en el mejoramiento de nuestro sistema educativo.

2.5 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el escolar debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
- determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa;
- realizar procesos de autoevaluación;
- diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
- diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
- ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
- realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías;
- informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

2.5.1 Clasificación de estándares

2.5.1.1 Estándares de Gestión Escolar

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, los Estándares de Gestión Escolar:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.(Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

2.5.1.2 Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Estos sirven para:

- Guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

2.5.1.3 Estándares de Desempeño Profesional Docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

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

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.(Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

2.5.1.4 Estándares de Desempeño Profesional Directivo

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia

escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

2.5.1.5 Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de programación están organizados de la siguiente manera:

Primer nivel

Al término de PRIMER GRADO de Educación General Básica

Segundo nivel

Al término de CUARTO GRADO de Educación General Básica

Tercer nivel

Al término de SÉPTIMO GRADO de Educación General Básica

Cuarto nivel

Al término de DÉCIMO GRADO de Educación General Básica

Quinto nivel

Al término de TERCER CURSO de Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

2.5.1.6 Estándares de Infraestructura Escolar

Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas de para alcanzar niveles óptimos de calidad, se usan para:

- La evaluación y la validación de la infraestructura existente;
- La planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura;
- Distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

Por esta razón, los Estándares de Infraestructura escolar:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Obedecen a las características territoriales, tomando en cuenta la realidad geográfica, urbana y rural;
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Con base en estos parámetros se ejecutarán diferentes alternativas de intervención.

Alternativas de intervención en infraestructura escolar.

- Tipo A: Establecimiento educativo diseñado para atender hasta 1 270 estudiantes por jornada. El área del terreno no será inferior a 2 hectáreas. El establecimiento presenta alternativa de hospedaje e internado estudiantil.
- Tipo A1: Establecimiento educativo para atender hasta 1 000 estudiantes por jornada. El área del terreno no será inferior a 1.5 hectáreas. El establecimiento presenta alternativa de hospedaje e internado estudiantil.
- Tipo B: Establecimiento educativo para atender hasta 500 estudiantes por jornada. El área será inferior a 1 hectárea. El establecimiento presenta alternativa de hospedaje e internado estudiantil.
- Tipo pluridocente (excepcional) Establecimiento educativo pluridocente para atender entre 80 y 240 estudiantes. El área de terreno aproximado es de 1 000 m². Aulas móviles-desmontables.

Tipo unidocente (excepcional) Establecimiento educativo unidocente para atender entre 11 y 70 estudiantes. El área de terreno aproximado es de 500 m². Aulas móviles-desmontables. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

Sin lugar a duda el tener como punto de partida y llegada estos estándares mejorará todo el sistema educativo ecuatoriano, aunque para ello aún tengamos un largo camino que transitar.

En el 2010 se inició una evaluación piloto de todos los estándares planteados por el Ministerio de Educación, los resultados que arrojó este proceso tampoco fueron los deseados, sin embargo, es necesario reconocer que esta evaluación se la hizo sin que se trabajara encaminados en cumplir estos estándares, sino que más bien la evaluación se la hizo como para saber desde dónde arrancamos y hacia dónde queremos llegar. Esta evaluación se la realizó en pocas instituciones educativas entre ellas la Unidad Educativa Municipal Experimental del Milenio Bicentenario ubicada en la ciudad de Quito.

Los estándares miden la calidad con una numeración del 1 al 5 siendo el 5 la puntuación superior. Como ya se lo indicó anteriormente la evaluación realizada específicamente a la unidad educativa nombrada, mostró que aún no llegamos a la tan ansiada calidad y que por el contrario este propósito estaba todavía lejano.

No obstante, una de las cosas positivas partiendo de los resultados de la evaluación es que cada institución tiene la obligación de elaborar un plan de mejora destinado a dar solución a los problemas detectados y en un determinado plazo debe someterse a una nueva evaluación de estándares para dar cuenta si las medidas adoptadas han conseguido llegar a las metas y objetivos planteados.

En este nuevo año en el ciclo sierra se evaluarán a una gran parte de instituciones educativas tanto públicas como particulares y quizá para el 2013 se tengan nuevos resultados y sabremos cómo estamos en cuanto a calidad.

Es imperante que las autoridades educativas socialicen esos resultados y a la vez brinden un acompañamiento a las instituciones educativas en la ejecución de sus planes de mejora, pues solo de esa manera se podrán concretar los cambios que contempla la (LOEI) y los distintos proyectos que a partir de esta se han planificado.

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1 Evaluación del desempeño profesional docente

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación. (Váldez, 2010)

De acuerdo al MEC la evaluación del desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

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

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

3.2 Dimensiones para la evaluación del desempeño docente

Para la evaluación del desempeño profesional docente es necesario tomar en cuenta varias dimensiones, pues solo de esa manera se tendrá un panorama completo de su desempeño. La docencia como ninguna otra profesión trae adherida varios elementos (comunicación, afectividad, psicología, etc.) que hacen de un docente un verdadero maestro.

Entre estas tenemos:

- Capacidades pedagógicas
- Emocionalidad
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
- Relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa
- Atención a estudiantes con capacidades diferentes
- Conocimiento de normativas y reglamentos. (Chininín, 2011)

3.3 Importancia de la evaluación del desempeño docente

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Para Brock (1981), existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

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

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

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

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

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

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

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

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.
- Resumen de la información.
- Grado en que la información era descriptiva.
- Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.
- Frecuencia de la retroalimentación informal.

Bacharach (1989), identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores. (Váldez, 2010)

3.4 Capacitación docente en busca de un mejor desempeño

En este sentido el Ministerio de Educación de Ecuador a través del SÍPROFE está trabajando en capacitaciones que aunque esporádicas y no sistemáticas de alguna manera contribuirán para el desarrollo profesional docente de los maestros ecuatorianos. De acuerdo a lo expuesto en la página web de esta cartera la intención del Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–busca mejorar y potencializar calidad de la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, el SíProfe trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas públicas del país.

Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre los temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

A nivel de los docentes que toman los cursos el SíProfe espera que los docentes apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.

3.5 Perfil del buen docente

Un buen docente es el que:

- Está comprometido con sus alumnos y con su aprendizaje.
- Conoce su materia, y cómo enseñarla a sus alumnos.
- Es responsable de planear y supervisar el aprendizaje de sus alumnos.
- Piensa frecuentemente sobre su práctica docente y aprende de su experiencia.
- Es miembro de una comunidad de aprendizaje.

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1 Concepción de directivo

De acuerdo a los diccionarios de la lengua española, un directivo es la persona que gobierna, manda o dirige a un determinado grupo de personas en alguna actividad. Sin duda la definición de directivo tiene su decisiva influencia según las líneas teóricas que le dé sustento, no es lo mismo procesarla desde el pensamiento sociológico, desde una perspectiva psicológica, desde las teorías de la administración de empresas, o las ciencias políticas, etc.

Pero es necesario que el directivo inspire en aquellos con los que trabaja, credibilidad, respeto y confiabilidad.

El liderazgo del directivo debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, probablemente según la situación institucional y los momentos de las mismas tendremos que orientarnos más una, que a otra, por ejemplo, ante la muerte de un familiar cercano de alguno de los actores perteneciente a la institución sería un desacierto, “aquietar las aguas”, o tratar de armonizar la situación direccionando el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara. El dar un tiempo a la contención de la situación sería lo aconsejable.

Lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres.(www.educación inicial.com, 2010)

4.2 Quiénes son considerados directivos en el sistema educativo ecuatoriano

Son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores. Únicamente se podrá acceder a estos cargos, en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición. Podrán participar en los concursos para acceder a los cargos de rectores y directores, los profesionales de la educación pública, privada o fiscomisional que cumplan con el perfil requerido en la LOEI para el cargo descrito.

Los cargos directivos de rectores y directores son parte de la carrera educativa pública y remunerativamente estarán sujetos a la Ley que regule el servicio público. Los docentes fiscales que accedan a cargos directivos de rectores y directores, deberán acreditar por lo menos la categoría "D". Serán declarados en comisión de servicios sin sueldo, y el tiempo que estén en la función directiva contará para el ascenso de categoría en la carrera educativa fiscal.

Los directivos de todos los establecimientos educativos durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez, siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición.

Podrán ser removidos de su función directiva por la Autoridad Educativa Nacional previo sumario administrativo, en los casos que contravengan con las disposiciones determinadas en la presente Ley y demás normativas. En casos de conmoción interna del establecimiento educativo podrán ser suspendidos hasta la resolución del sumario.(Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, 2011)

4.3 Dimensiones, estándares generales y específicos para los directivos

4.3.1 Liderazgo

- Definir la visión, los valores y determinar altas expectativas con el fin de suscitar el trabajo hacia objetivos comunes.
- Inspirar y liderar innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación.
- Compartir el liderazgo (involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad y cooperación).
- Tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales.
- Adaptar su liderazgo a las necesidades de la situación y aprender de la disensión.(Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

4.3.2 Gestión pedagógica

- Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa.
- Involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación.
- Evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes (Evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza.

- Proveer a los profesores los materiales necesarios para la ejecución exitosa de su trabajo. (Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

4.3.3 Gestión del talento humano y recursos

- Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo.
- Establecer reglas, procedimientos y garantizar un ambiente según los principios y valores del Buen Vivir.
- Promover la formación ciudadanía e identidad nacional.
- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- Optimizar el uso y mantenimiento de los recursos.
- Enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- Demuestran en su gestión una sólida formación profesional.(Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

4.3.4 Clima organizacional y convivencia escolar:

- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.
- Promover la formación ciudadana e identidad nacional.
- Fortalecen lazos con la comunidad educativa.
- Comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.(Ministerio de Educación del Ecuador , 2012)

4.4 Dimensiones para la evaluación a directivos en Ecuador

En el Ministerio de Educación del Ecuador se plantea una evaluación de los directivos con el afán de contribuir en el mejoramiento del liderazgo y gestión institucional. Este modelo de evaluación identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales se han desarrollado estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Gestión del talento humano y recursos

- Gestión del clima organizacional y convivencia escolar (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

4.5 Perfil del directivo en el sistema educativo ecuatoriano

Para el sistema educativo ecuatoriano un directivo debe cumplir con el siguiente perfil:

- Posee competencias pedagógicas
- Posee competencias gerenciales
- Posee competencias de liderazgo en la comunidad

Las competencias antes señaladas abarcan una gran cantidad de conocimientos, destrezas y habilidades que el directivo debe dominar para desempeñarse de una forma eficiente y eficaz en su rol como directivo de una institución educativa. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

En el presente trabajo de investigación participaron los miembros de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda de la jornada vespertina.

Esta institución está ubicada en la parroquia de Guamaní, cantón Quito, provincia de Pichincha.

La población se diferencia en los siguientes estratos:

- Rectora
- Vicerrectora
- Docentes
- Docentes Coevaluadores (Coordinadores de Área e Inspectores)
- Estudiantes de la Educación General Básica Superior (8°, 9° y 10°)
- Estudiantes de bachillerato (1°, 2° y 3°)
- Estudiantes pertenecientes al Consejo Estudiantil
- Padres de familia
- Comité Central de Padres de Familia
- Supervisor Educativo

4.2 Muestra de investigación

En el caso de las poblaciones finitas, que es el caso de la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de investigación es el Muestreo Probabilístico, con la variante de Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

La muestra en el caso de la presente investigación son el conjunto de todos los actores de la comunidad educativa, desagregado de la siguiente manera:

- ✓ Estudiantes: 384
- ✓ Representantes: 364
- ✓ Profesores: 12
- ✓ Autoridades: 3

Siendo la fórmula en este tipo de muestreo la siguiente, que se aplica en una institución que tiene más de 30 estudiantes y por tanto más de 30 padres de familia.

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

Estudiantes

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza del 95% = 1.96

N = 384

P = Probabilidad de que en la muestra se presente cierta característica = 0.5

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

∞ = Error estadístico = es este caso 5% = 0.05.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 384}{(0,05)^2 (384 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0,5 \times 0,5 \times 384}{(0,0025)^2 (383) + (3.8416)^2 \times 0.50 \times 0.5}$$

$$n = \frac{386.7936}{0,9575 + 0.9604}$$

$$n = \frac{386.7936}{1.9179}$$

$$n = 201.67$$

Padres de familia

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza del 95% = 1.96

N = 364

P = Probabilidad de que en la muestra se presente cierta característica = 0.5

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

α = Error estadístico = es este caso 5% = 0.05.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times Q \times N}{\alpha^2(N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 364}{(0,05)^2 (364 -1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0,5 \times 0,5 \times 364}{(0,0025)^2 (363) + (3.8416)^2 \times 0.50 \times 0.5}$$

$$n = \frac{349.5856}{0,9075 + 0.9604}$$

349.5856

$$n = \frac{\text{-----}}{1.8679}$$

$$n = 187.15$$

Población restante

Siendo la población menor a 30 miembros, la muestra es el número total de los integrantes.

Maestros = 12

Rectora = 1

Vicerrectora = 1

Coordinadores de área = 4

Consejo ejecutivo = 3

Consejo estudiantil = 3

Comité de padres de familia = 3

Supervisor escolar = 1

La población para la ejecución de esta investigación se la describe en el siguiente cuadro.

Muestra a investigarse en la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda

Población	N	(95%)	(%)	Z	P	Q	muestra
Para el desempeño profesional docente							
Rectora	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrectora	1	-	-	-	-	-	1
Inspector general	1	-	-	-	-	-	1
Coordinador de área	4	-	-	-	-	-	4

Docentes de octavo, noveno décimo, primero, segundo y tercero.	12	-	-	-	-	-	12
Estudiantes de octavo a tercero de bachillerato	384	95	5	1.96	0.5	0.05	201.67
Padres de familia del conjunto de los estudiantes	364	95	5	1.96	0.5	0.05	187.15
Para el desempeño profesional directivo	1	-	-	-	-	-	1
Rectora							
Vicerrectora	1	-	-	-	-	-	1
Inspector general	1	-	-	-	-	-	1
Consejo ejecutivo	3	-	-	-	-	-	3
Consejo estudiantil	3	-	-	-	-	-	3
Comité de padres de familia	3	-	-	-	-	-	3
Supervisor escolar	1	-	-	-	-	-	1

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

En la presente investigación se han empleado diferentes técnicas e instrumentos de investigación, estas se nombran a continuación:

4.3.1 Técnicas

4.3.1.1 Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron encuestas a la rectora, vicerrectora, inspectores, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución. Por otro lado para la evaluación del desempeño profesional directivo se encuestó al Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, supervisor y Comité Central de Padres de Familia.

El objetivo de estas evaluaciones es el de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente y directivo con el fin de mejorar su práctica en el aula y por ende el aprendizaje de sus estudiantes y la relación que el docente tiene con la comunidad. Por otro lado al evaluar a la rectora se tiene como objetivo central obtener información que sirva para que su gestión se encamine en procesos de mejora.

En este procesos se han usado medios tecnológicos como: Computador, proyector, internet y cámara fotográfica.

4.3.1.2 Observación

En esta investigación se llevó a cabo la observación a las clases impartidas por los docentes evaluados.

4.3.2 Instrumentos

4.3.2.1 Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente se implementó la técnica de la encuesta, para la que se utilizó como instrumentos los cuestionarios que se describen a continuación.

En la encuesta de autoevaluación de los docentes se evalúan 7 dimensiones con el propósito de reflexionar sobre el desempeño profesional para mejorar la práctica docente en el aula, las dimensiones que se evaluaron son:

- 1.-Sociabilidad pedagógica
- 2.-Habilidades pedagógicas y didácticas
- 3.-Desarrollo emocional
- 4.-Atención a estudiantes con necesidades especiales
- 5.-Aplicación de normas y reglamentos
- 6.-Relaciones con la comunidad
- 7.-Clima de trabajo

Para la coevaluación de los docentes se evalúan 4 dimensiones con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de otro docente para mejorar la práctica docente en el aula:

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
2. Cumplimiento de normas y reglamentos
3. Disposición al cambio en educación

4. Desarrollo emocional

En la evaluación de los docentes por la rectora se procura reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente para lo cual se tomaron en cuenta 5 dimensiones.

1. Sociabilidad pedagógica
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales
3. Habilidades pedagógicas didácticas
4. Aplicación de normas y reglamentos
5. Relación con la comunidad

La evaluación de los docentes por los estudiantes tiene como objetivo mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad para este aspecto de toma en cuenta 4 dimensiones.

1. Habilidades pedagógicas y didácticas.
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales
4. Relación con los estudiantes.

En la evaluación de los docentes por los padres de familia se pretende mejorar el aprendizaje de los estudiantes mediante una reflexión del desempeño de los docentes aquí se evalúan 4 dimensiones.

1. Relación con la comunidad
2. Normas y reglamentos
3. Sociabilidad pedagógica
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

En cuanto a la evaluación del desempeño profesional directivo, se encuestó a la rectora, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor escolar con el objetivo de mejorar la gestión escolar que dirige, aplicando los siguientes cuestionarios cada uno de ellos con 3 dimensiones.

1. Competencias gerenciales
2. Competencias pedagógicas
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.

En los instrumentos aplicados están:

Autoevaluación de la rectora.

Evaluación de la rectora por el Consejo Ejecutivo.

Evaluación a la rectora por el Consejo Estudiantil.

Evaluación a la rectora por el comité Central de Padres de Familia.

Evaluación a la rectora por parte del supervisor escolar.

4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase

Para la observación de clase por parte del maestrante se utilizó la Matriz de evaluación: Observación de clase, en esta constan de los siguientes aspectos.

- Actividades iniciales.
- Proceso de enseñanza aprendizaje.
- Ambiente en el aula.

4.4 Diseño y procedimiento

4.4.1 Diseño

En el trabajo de investigación de Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico

4.4.2 Procedimiento

La guía didáctica proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja aportó en gran manera para el desarrollo de la presente investigación, ya que en ella se encuentran detallados todos los pasos a seguir para el correcto diseño de este proyecto que se plantea como objetivo central la mejora del sistema educativo de nuestro país.

La investigación se la realizó en la jornada vespertina de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” ubicada en la ciudad de Quito, parroquia de Guamaní, provincia de Pichincha, una vez aceptada la solicitud se procedió a coordinar los horarios para la aplicación de las diferentes encuestas, para lo cual se solicitó en la secretaría del plantel la lista total de estudiantes de esta jornada (8 EGB a 3 bachillerato), docentes y padres de familia, luego de ello se programó la observación de la clase demostrativa que debían impartir los docentes de acuerdo al cronograma y horario entregado por la institución.

Seguidamente se llevó a cabo una reunión, en la cual se socializó el caso de estudios, su procedimiento y objetivos, consiguiéndose de esta manera la colaboración de los diferentes implicados en el proceso.

Para la aplicación de las encuestas tanto a estudiantes como a padres de familia se los reunió y se dio a conocer los objetivos que se plantea la investigación y los beneficios que esta traerá a la institución. Luego se procedió a la explicación sobre la ejecución de la encuesta y finalmente los encuestados desarrollaron el cuestionario.

En cuanto a los docentes y directivos el trabajo se desarrolló de acuerdo a lo establecido sin mayor novedad.

Una vez concluida la aplicación de las encuestas y la observación de la clase, se organizó la información recabada y se hizo la tabulación con su respectivo análisis e interpretación que dieron paso a la elaboración de la propuesta y al informe final de la tesis.

4.5 Comprobación y supuestos.

4.5.1 Hipótesis

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

El actual desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” ubicada la ciudad de Quito, parroquia de Guamaní, provincia de Pichincha; tiene la característica de excelente, en función de los estándares de calidad, por lo tanto, se rechaza los supuestos establecidos.

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

El actual desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” ubicada la ciudad de Quito, parroquia de Guamaní, provincia de Pichincha; tiene la característica de bueno en función de los estándares de calidad, por lo tanto se rechaza los supuestos establecidos.

5. RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación de campo, mismos que se obtuvieron a partir de la aplicación de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, estudiantes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar. Además se muestran los resultados de la observación de clase a los docentes de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda”

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(12 Cuesti)		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,204	0,077	0,721	12	1,002	0,084
TOTAL	—	—	—	—	—	—	8,158	0,680

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre este tema se puede notar que los docentes de la Unida Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda, manejan de una manera acertada su sociabilidad pedagógica, tratan a sus estudiantes con respeto y promueven esta práctica dentro de la institución, aunque se podría tomar como un aspecto a mejorar el hecho de que no están pendientes de la ausencia de sus estudiantes y que son contados los maestros que llaman a los hogares para conocer el motivo de su inasistencia a clases.

Tabla 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(12 Cuesti)		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,153	0,308	0,515	12	0,976	0,081
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,204	0,385	0,309	12	0,898	0,075
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,77	0,103	12	0,873	0,073
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0	0,693	0,206	12	0,925	0,077
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,77	0,206	12	0,976	0,081
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,102	0,231	0,721	12	1,054	0,088
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,462	0,309	12	0,924	0,077
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0,539	0,515	12	1,156	0,096
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,616	0,206	12	0,924	0,077
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,385	0,515	12	1,002	0,084
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,102	0,231	0,309	12	0,694	0,058
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						12		0,000
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,102	2,464	0,824	12	3,39	0,283
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.24.4. Observar.	0	0	0,153	0,154	0,721	12	1,028	0,086
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,306	0,308	0,206	12	0,82	0,068
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,204	0,308	0,412	12	0,924	0,077
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,153	0,231	0,618	12	1,002	0,084
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.16. Concluir.	0	0	0,612	0,308	0,618	12	1,538	0,128
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
2.24.18. Preservar.	0	0	0,102	0,385	0,515	12	1,002	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,038	3,837

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la autoevaluación; en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes afirman que preparan las clases en función de los intereses y necesidades de los estudiantes, esto a pesar de que la mayoría de maestros reconoce que no introduce el uso de la tecnología en los procesos de enseñanza, lo que de alguna manera no contribuye para alcanzar el aprendizaje deseado, pues debemos estar consientes que los estudiantes de este tiempo son nativos tecnológicos y el uso de estos instrumentos mejoraría en gran manera el proceso educativo dentro del aula.

Los maestros también hacen ver que no se está desarrollando de manera eficaz las habilidades de concluir y descubrir.

Tabla 3: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (12 Cuesti)	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,204	0,539	0,103	12	0,846	0,071
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	1,617	1,133	12	2,75	0,229
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,306	0,308	0,206	12	0,82	0,068
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0	0,231	0,824	12	1,081	0,090
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,77	0,206	12	0,976	0,081
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,051	0,616	0,103	12	0,822	0,069
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,137	1,095

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre su desarrollo emocional, los docentes muestran que su estado de ánimo y el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven son adecuados, pues se obtiene un excelente puntaje en este sentido. Sin embargo hay un número pequeño de maestros que no se sienten apoyados por sus demás colegas y otros que perciben que los padres de familia no contribuyen en la tarea educativa que el docente realiza.

Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,255	0,462	0,103	12	0,82	0,068
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,77	0,103	12	0,924	0,077
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,204	0,462	0,206	12	0,872	0,073
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,255	0,308	0,206	12	0,769	0,064
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,306	0,308	0,206	12	0,846	0,071
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,255	0,077	0,412	12	0,77	0,064
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,462	0,309	12	0,848	0,071
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0,153	0,462	0,206	12	0,847	0,071
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,051	0,077	1,03	12	1,158	0,097
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,882	0,740

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales los docentes consideran que su trabajo es aceptable, aunque es necesario aclarar que en la institución solo se ha reportado el caso de un estudiante con necesidades educativas especiales, no obstante los maestros responden tomando como necesidad espacial a los estudiantes que presentan un bajo rendimiento y que este aún no se ha comprobado se deriva por una necesidad especial del estudiante.

Tabla 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,97	0,998

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre este tema los maestros muestran una calificación de excelente y esto se debe a que la mayoría asume que conoce y aplica las normas y reglamentos expedidos por el Ministerio de Educación y la Institución. A pesar de esto se puede ver a un reducido número de docentes que reconoce no enmarcarse dentro del PEI y otros que no llegan puntualmente a clase ni entregan en el tiempo estipulado por las autoridades sus planificaciones.

Tabla 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuesti)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,231	0,618	12	1,002	0,084
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,462	0,206	12	0,822	0,069
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,153	0,231	0,618	12	1,002	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,306	0,776

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En cuanto a las relaciones con la comunidad la valoración es positiva, sin embargo se puede ver en un bajo puntaje que algunos maestros reconocen no colaborar con la elaboración y ejecución de tareas extracurriculares, lo que de alguna manera afecta la puntuación, aunque es positivo el hecho de que exista un constante apoyo al trabajo de los demás colegas.

Tabla 7: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuesti)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,102	0,462	0,412	12	0,976	0,081
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,032	0,836

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

El clima de trabajo de la UEMOL es bueno por lo que se percibe que los maestros están motivados para desarrollar sus labores, no obstante se ve que un pequeño grupo cree no dedicar el tiempo suficiente para la realización de tareas asignadas. Esto al parecer se debe a la carga horaria y las actividades netamente pedagógicas que ellos deben realizar.

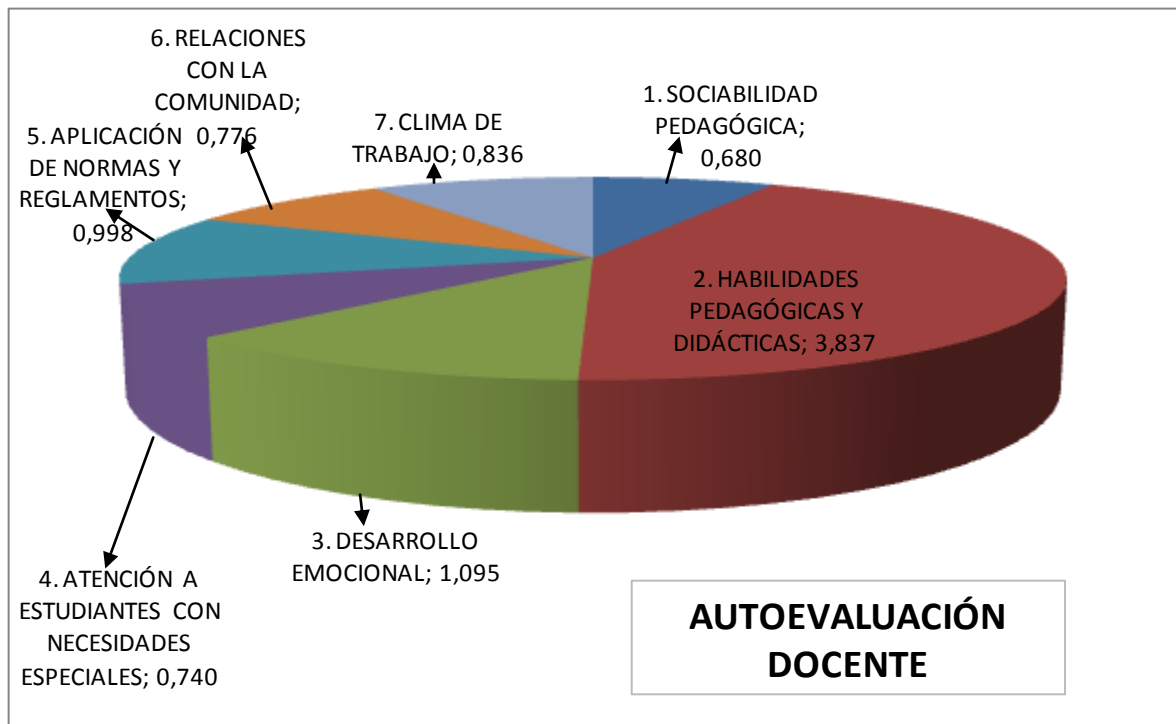
Tabla 8: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,680
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,837
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,095
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	0,740
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,998
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,776
7. CLIMA DE TRABAJO	0,836
PUNTAJE TOTAL SOBRE 10 PUNTOS	8,960

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 8



En la autoevaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la UEMOL se obtiene un puntaje de excelente, se muestra mayor eficiencia en la aplicación de normas y reglamentos y en lo que se refiere al desarrollo emocional. Se puede también observar que los aspectos que recibieron menor puntuación son los de atención a estudiantes con necesidades especiales, en este punto se hizo anteriormente el análisis y se indicó cuáles pueden ser las principales causas de esta puntuación.

Por otro lado es importante recalcar que una de las causas para la obtención de un puntaje relativamente bueno en el ítem de habilidades pedagógicas y didácticas es el poco uso que los docentes hacen de la tecnología en los procesos de enseñanza, siendo este de gran importancia, pues nuestros estudiantes hacen uso de las TICs diariamente, lo que se contrapone a lo que el maestro hace en su hora de clase y que finalmente termina por afectar el aprendizaje de sus estudiantes.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(22 Cuesti)		
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	8,470	22	8,47	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,289	5,390	22	5,679	0,258
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,192	0,867	6,93	22	7,989	0,363
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,672	0,768	1,734	1,925	22	5,099	0,232
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,384	3,468	2,695	22	6,547	0,298
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	3,179	4,235	22	7,606	0,346
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,192	0,384	1,734	4,62	22	6,93	0,315
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,768	3,179	2,31	22	6,353	0,289
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	0,384	2,023	3,465	22	6,064	0,276
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,737	2,761

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la Coevaluación, si bien es cierto los puntajes muestran un nivel aceptable de calidad, estos difieren a los arrojados en la autoevaluación.

Aquí, por ejemplo se ve de manera más clara el poco uso que los maestros hacen de la tecnología dentro del aula, se nota también que los maestros elaboran poco material didáctico novedoso, que no hacen uso del entorno natural y que no se adapta el currículo a las necesidades de los estudiantes. Sin embargo se ve que el trabajo que hacen los maestros no está aislado, sino que se encamina hacia la consecución del PEI y los objetivos del área.

Tabla 2: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (22 Cuesti)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,384	2,89	3,850	22	7,124	0,324
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,384	3,468	3,08	22	6,932	0,315
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,192	0,192	1,156	4,235	22	5,775	0,263
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1,734	6,16	22	7,894	0,359
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0	2,023	5,775	22	7,798	0,354
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,523	1,615

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En este punto se observa que el puntaje sigue siendo aceptable, aunque se nota que algunos maestros no cumplen con la entrega de calificaciones a los estudiantes, la entrega de documentos pedagógicos y la aplicación del reglamento en los tiempos y la forma adecuada y dispuesta por las autoridades.

Tabla 3: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (22 Cuesti)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,096	0,192	2,312	4,62	22	7,22	0,328
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,384	2,023	5,005	22	7,412	0,337
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	4,046	3,08	22	7,126	0,324
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	2,601	4,62	22	7,413	0,337
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,171	1,326

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En este ítem la puntuación es buena, se presume que los maestros están dispuestos a alcanzar las metas y objetivos planteados en el PEI.

Son investigadores de nuevas metodologías y se identifican con su trabajo, al parecer se falla un poco en proponer nuevas iniciativas de trabajo.

Tabla 4: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:						(22 Cuesti)		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1,156	6,93	22	8,086	0,368
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,578	7,7	22	8,278	0,376
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	8,47	22	8,47	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0	1,734	5,775	22	7,605	0,346
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	2,601	4,62	22	7,413	0,337
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	0	2,601	4,62	22	7,317	0,333
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,096	0,192	2,601	4,235	22	7,124	0,324
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,156	6,93	22	8,086	0,368
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,379	2,835
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,537

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

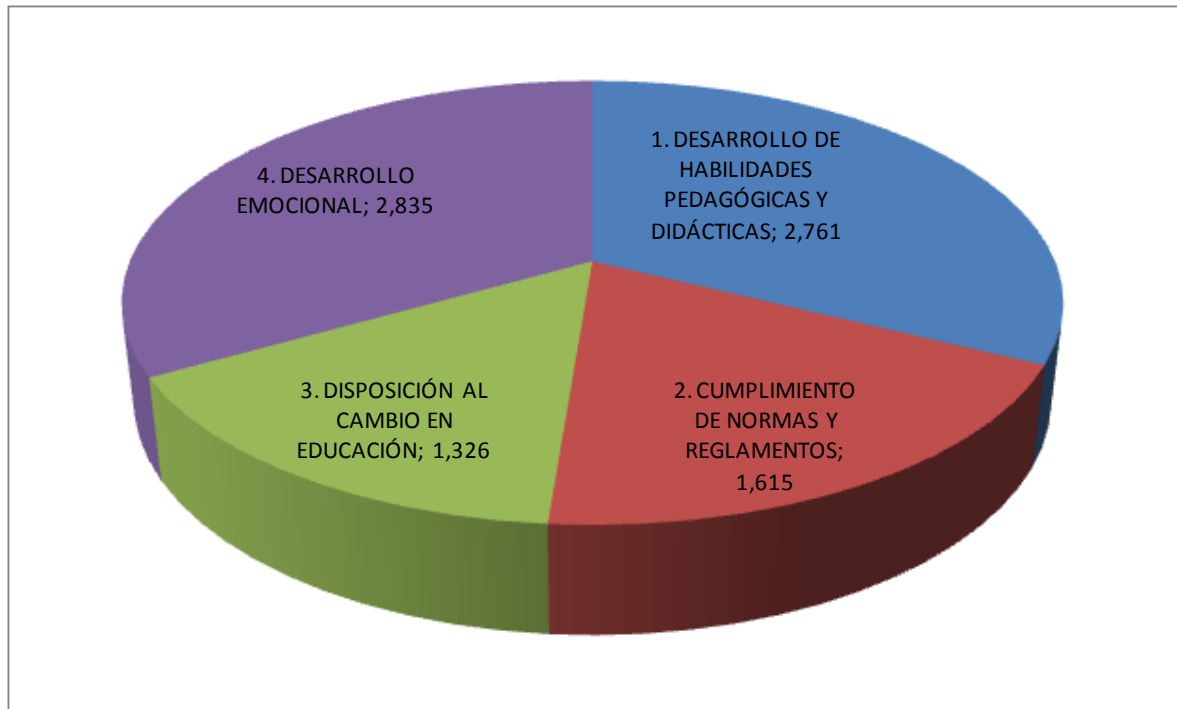
Aquí la puntuación es buena, se nota que en la UEMOL existe un adecuado clima de trabajo, pues los maestros manejan sus emociones de forma profesional y humana, es aislado el caso de algún docente que no se interesa por aprender de los otros o no se preocupa por sus demás compañeros.

Tabla 5: RESUMEN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,761
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,615
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,326
4. DESARROLLO EMOCIONAL	2,835
TOTAL PUNTAJE SOBRE 10 PUNTOS	8,537

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 5

En cuanto a la Coevaluación del desempeño profesional de los docentes de la UEMOL se puede notar que la calidad del desempeño de los docentes es buena, se mira que hay falencias en lo que tiene que ver con el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, por ejemplo en el uso de la tecnología, la elaboración de materiales didácticos novedosos y en un menor porcentaje la elaboración de adaptaciones curriculares y la utilización del entorno para propiciar aprendizajes significativos.

Por otro lado se ve que el campo emocional se encuentra fortalecido, ya que se muestra mucho respeto a los demás miembros de la comunidad educativa.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,296	0,442	2,360	12	3,098	0,258
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,148	0,74	1,105	0,000	12	1,993	0,166
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,105	2,065	12	3,17	0,264
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,884	2,360	12	3,244	0,270
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	0,884	1,475	12	2,803	0,234
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,444	1,547	0,590	12	2,581	0,215
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	1,105	1,475	12	2,876	0,240
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,663	2,655	12	3,318	0,277
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,083	1,924

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la evaluación por parte de los directivos se muestra un puntaje bueno que no disiente de la autoevaluación ni de la Coevaluación, se nota una mayor falencia en la poca preocupación que los maestros muestran frente a la falta de un estudiante, mientras que se ve como una fortaleza el respeto que desarrollan en sus estudiantes hacia las opiniones y criterios de los demás.

Tabla 2: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,547	1,475	12	3,022	0,252
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,547	1,475	12	3,022	0,252
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0,663	2,360	12	3,023	0,252
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,592	1,105	0,885	12	2,582	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,121	1,843

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

El resultado en este punto es bueno principalmente en lo que tiene que ver con el respeto y la no discriminación, se ve como una debilidad la falta de tareas extracurriculares para los estudiantes que lo requieren, pues solo un número reducido de docentes cumpliría con este pedido.

Tabla 3: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,884	2,360	12	3,244	0,270
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,989	0,885	12	2,874	0,240
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1,989	0,885	12	2,874	0,240
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,444	1,326	0,885	12	2,655	0,221
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,148	0,884	2,065	12	3,097	0,258
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	0,444	0,442	0,885	12	1,845	0,154
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	0,148	0,148	0,663	1,770	12	2,729	0,227
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,938	2,495

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas se obtiene un puntaje bueno sobre todo en lo que hace referencia al currículo nacional y PEI, una debilidad es que muchos estudiantes no conocen los criterios de evaluación, pues ciertos maestros no los indican al inicio del año. Por otra parte el punto más destacado en este ítem y que nuevamente aparece como una debilidad es el limitado uso que los docentes hacen de las herramientas tecnológicas en los procesos de enseñanza.

Tabla 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (12 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,326	1,770	12	3,096	0,258
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	0,663	2,360	12	3,171	0,264
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,296	1,326	0,885	12	2,581	0,215
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,040	1,253

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En este ítem el puntaje es relativamente excelente principalmente en el parte emocional, pues se puede ver que los docentes saben separa los temas profesionales de los personales. Por los resultados quizá falta mejorar la participación en los Consejos Directivos de algunos maestros.

Tabla 5: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(12 Cuestion)		
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	1,768	0,590	12	2,506	0,209
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,148	1,768	0,590	12	2,506	0,209
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,296	0,663	2,065	12	3,024	0,252
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,688	0,891
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,406

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

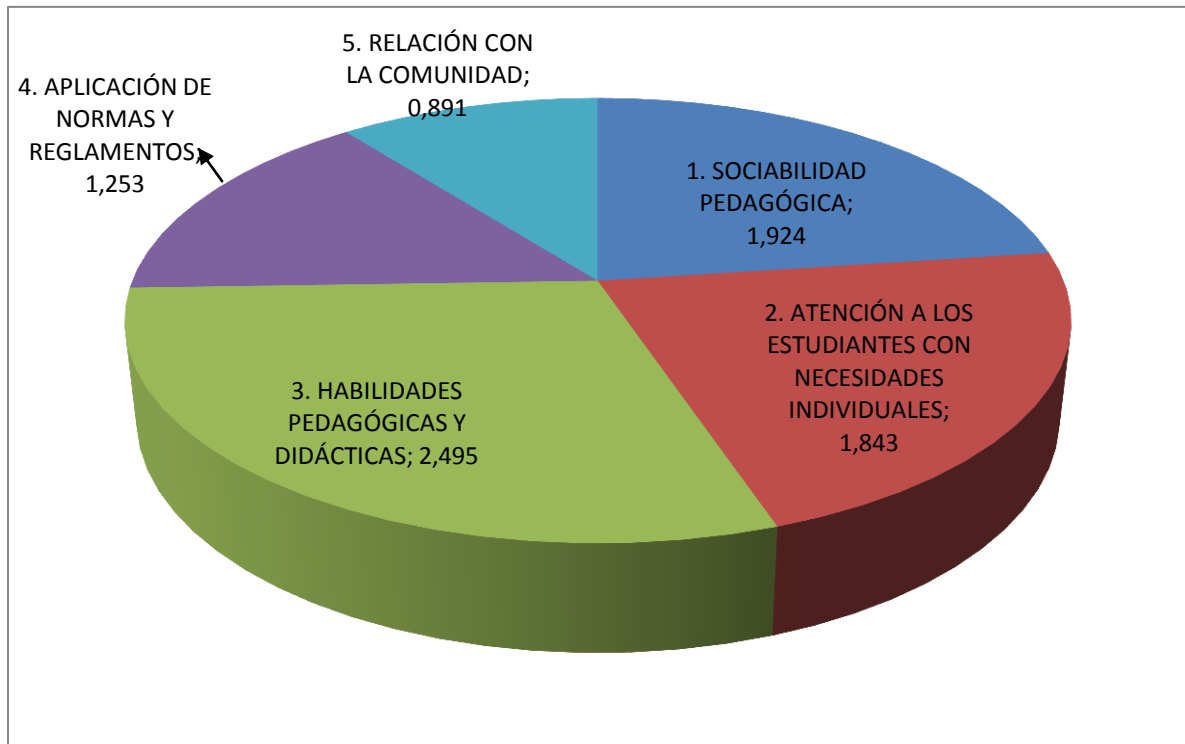
En cuanto a la relación con la comunidad se puede ver que no siempre hay una participación activa del docente en el desarrollo de la comunidad, se programan pocas actividades para desarrollarlas con los padres de familia y al parecer son pocas las prácticas que los docentes comparten encaminadas al adelanto de la comunidad, no obstante lo que se ha hecho es aceptable, pues el puntaje en general es bueno.

Tabla 6: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1,924
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,843
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,495
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,253
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0,891
PUNTAJE TOTAL SOBRE 10 PUNTOS	8,406

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 6

En la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes de la UEMOL por parte del directivo (rectora) se puede apreciar que la dimensión en la que mayor puntaje se obtiene es la aplicación de normas y reglamentos, se infiere por tanto que esto es una fortaleza de los maestros de la UEMOL.

Por otro lado se nota que existen más falencias en lo que tiene que ver con las habilidades pedagógicas y didácticas de los maestros, pues se alcanzan solo 2,49 de 2,94 puntos. Una vez más se reconoce como principal debilidad el poco uso que los maestros hacen de las TICs. Sin embargo es también preocupante la dimensión de sociabilidad pedagógica, esto en cuanto al poco interés que el maestro muestra frente a la falta de alguno de sus estudiantes a clases.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 1: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES (1005 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	13,55	39,54	133,56	371,356	1005	558,004	0,555
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	15,31	36,36	121,9	386,888	1005	560,459	0,558
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	13,2	25,77	168,54	366,414	1005	573,923	0,571
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	13,38	32,83	137,8	378,416	1005	562,421	0,560
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	13,02	44,48	127,2	376,298	1005	561	0,558
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	17,42	48,36	160,06	298,638	1005	524,483	0,522
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	7,92	12,36	82,15	229,45	1005	331,875	0,330
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						1005		0,000
1.8.1. Analizar.	0	13,2	38,83	113,95	404,538	1005	570,518	0,568
1.8.2. Sintetizar.	0	13,02	40,6	121,9	389,712	1005	565,231	0,562
1.8.3. Reflexionar.	0	13,73	41,65	129,85	376,298	1005	561,53	0,559
1.8.4. Observar.	0	12,85	37,07	129,85	387,594	1005	567,357	0,565
1.8.5. Descubrir.	0	14,08	44,13	140,45	350,176	1005	548,831	0,546
1.8.6. Redactar con claridad.	0	13,73	41,65	138,86	359,354	1005	553,596	0,551
1.8.7. Escribir correctamente.	0	14,08	40,6	129,32	373,474	1005	557,469	0,555
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	15,14	43,07	115,01	379,122	1005	552,334	0,550
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8149,031	8,108

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

La primera dimensión de este apartado es la de habilidades pedagógicas y didácticas, en este sentido los estudiantes indican que lo positivo de sus maestros es que hacen desarrollar en ellos las habilidades de analizar y observar, y las otras que se plantean en la encuesta de forma aceptable, sin embargo un punto que se debe recalcar aquí es que muchos de los estudiantes encuestados dicen que los docentes no usan herramientas tecnológicas dentro de sus aulas lo que nuevamente se repite a lo largo de esta investigación.

Tabla 2: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES (1005 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	14,96	41,65	121,9	375,592	1005	554,106	0,551
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	10,56	38,83	143,6	372,062	1005	565,082	0,562
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	14,08	38,83	135,2	368,532	1005	556,592	0,554
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	13,02	40,6	137,8	366,414	1005	557,833	0,555
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	19,18	37,07	156,4	297,932	1005	510,531	0,508
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	13,2	40,95	116,6	144,73	1005	315,478	0,314
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3059,622	3,044

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Los estudiantes encuestados creen que los maestros no siempre utilizan un lenguaje adecuado para que el estudiante comprenda plenamente lo que el maestro quiere decir, además indican que muchos maestros no aprovechan el entorno natural y social para mejorar los aprendizajes de sus educandos, no obstante en general el desempeño profesional de los docentes en esta dimensión es aceptable.

Tabla 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES (1005 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	13,02	44,48	143,1	360,06	1005	560,662	0,558
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	12,5	38,12	164,8	345,94	1005	561,390	0,559
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	21,65	52,24	77,91	389,006	1005	540,808	0,538
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	5,28	56,83	149,5	348,764	1005	560,337	0,558
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	27,46	56,83	145,2	285,93	1005	515,439	0,513
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	10,56	54,72	116,6	356,53	1005	538,405	0,536
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	13,38	55,77	142,6	333,232	1005	544,952	0,542
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3821,993	3,803

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En esta dimensión se puede notar que algunos estudiantes miran como una falencia el hecho de que ciertos maestros no envían tareas extras a casa a los estudiantes que lo requieren y que los docentes no agrupan a estudiantes para realizar trabajos de acuerdo a sus necesidades, pese a esto se ve que la evaluación que los estudiantes hacen en esta dimensión arroja un resultado bueno.

Tabla 4: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) El docente	VALORACIÓN					TOTAL ESTUDIANTES (1005 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	14,08	35,3	140,5	367,120	1005	556,95	0,554
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	14,96	38,83	127,7	363,590	1005	545,11	0,542
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	12,32	42,71	128,3	362,178	1005	545,471	0,543
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	11,97	48,01	127,2	350,882	1005	538,058	0,535
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	13,2	40,24	124,6	364,296	1005	542,288	0,540
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	22,18	35,65	120,8	360,766	1005	539,435	0,537
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3267,312	3,251
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								15,118

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre la relación que los docentes mantienen con los estudiantes, ellos creen esta es buena, aunque reconocen que algunos maestros no toman en cuenta las opiniones que los estudiantes tienen sobre un tema y que hay también maestros que resuelven problemas disciplinarios agrediéndolos.

Por otra parte se ve también que muchos docentes enseñan a respetar a las personas diferentes.

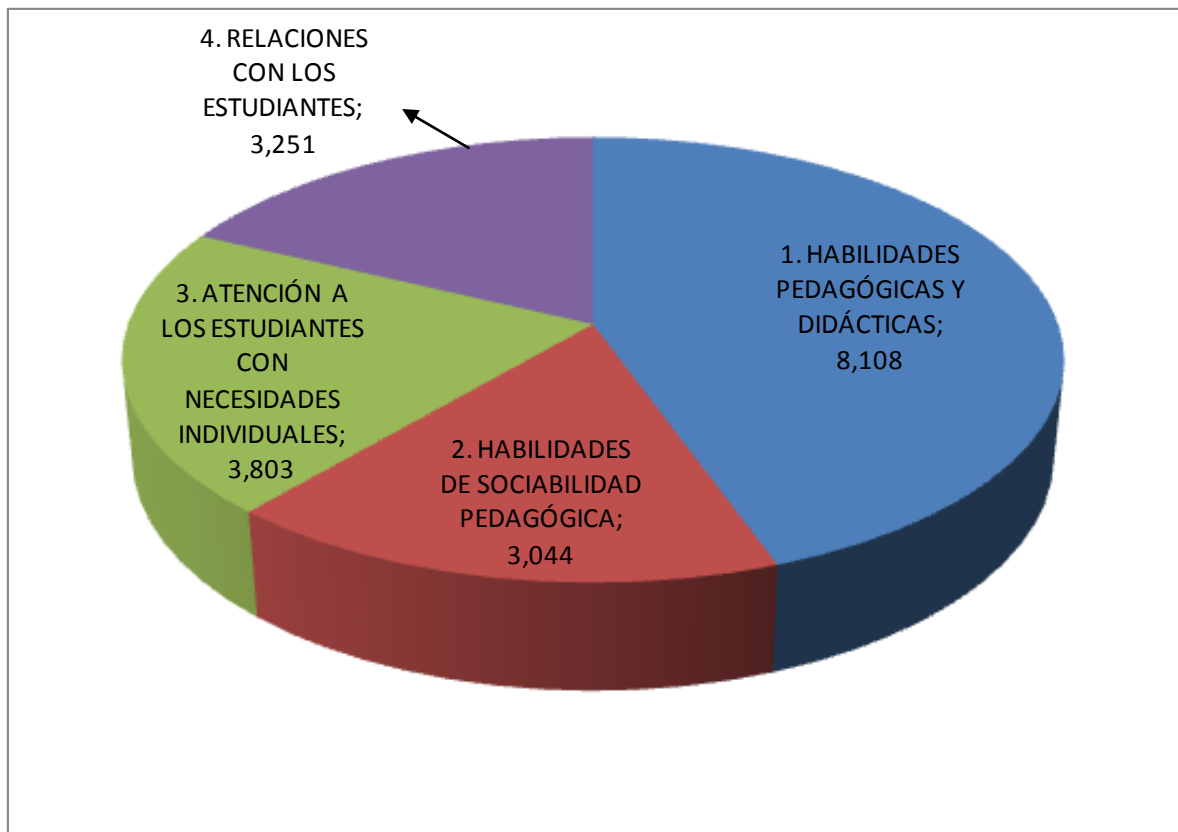
Tabla 5: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8,108
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,044
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,803
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	3,251
PUNTAJE TOTAL SOBRE 24 PUNTOS	18,207

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 5



En la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la UEMOL por parte de los estudiantes se ve que la dimensión que mayor puntaje alcanza es la de la relación que los docentes tienen con sus estudiantes y la que menos puntaje alcanza es la de habilidades pedagógicas y didácticas.

Los estudiantes indican que lo positivo de sus maestros es que hacen desarrollar en ellos las habilidades de analizar y observar, y las otras que se plantean en la encuesta, de forma aceptable, sin embargo un punto que se debe recalcar aquí es que muchos de los estudiantes encuestados afirman que sus maestros no usan herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza, esta debilidad es una constante a lo largo de la presente investigación.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 1: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES (935 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	10,76	39,57	217,4	335,514	935	603,257	0,645
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	13,72	36,63	226,3	332,985	935	609,583	0,652
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	12,66	37,89	230,7	332,142	935	613,372	0,656
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1826,212	1,953

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia, en cuanto a la relación que los maestros tienen con la comunidad se obtiene un puntaje bueno, esto especialmente porque los padres encuestados consideran que los docentes contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones con la comunidad.

Tabla 2: NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES (935 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	6,541	24	215,5	424,029	935	670,079	0,717
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	6,119	15,58	219,3	420,657	935	661,657	0,708
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	6,541	32,42	224,4	395,367	935	658,685	0,704
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	84,44	30,73	221,8	389,466	935	726,471	0,777
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2716,892	2,906

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la dimensión de normas y reglamentos los padres creen que los docentes cumplen con estas en un nivel bueno, se nota un poco de dificultad con algunos maestros que al parecer no se comunican con los representados para informarles sobre el rendimiento de sus hijos o hijas.

Es necesario aclarar que muchos padres responden la primera y segunda pregunta de este apartado haciendo caso de lo que sus hijos afirman, puesto que ellos no están presentes en la institución como para asegurar o negar lo expuesto en dichas cuestiones.

Tabla 3: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES (935 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	6,33	25,26	212,4	426,558	935	670,5	0,717
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	6,119	26,1	213	422,343	935	667,548	0,714
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	7,174	32	191,5	438,36	935	669,026	0,716
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	6,752	31,15	202,2	424,029	935	664,175	0,710
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	7,596	38,73	227,5	303,48	935	577,328	0,617
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	6,541	31,58	222,5	374,292	935	634,872	0,679
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3883,449	4,153

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la dimensión de sociabilidad pedagógica los docentes obtienen una calificación buena, el aspecto que menos puntaje alcanza es el que tiene que ver con la comunicación que estos mantienen de manera preferencial para informar al representante sobre el rendimiento de su representado, los padres miran como positivo que los maestros enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES (935 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	8,229	30,31	229,4	365,019	935	632,976	0,677
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido	0	10,97	36,21	220,6	322,026	935	589,772	0,631
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	110,6	32	219,3	295,893	935	589,772	0,631
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	7,174	32,84	221,8	389,466	935	651,31	0,697
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	12,45	34,1	214,2	354,06	935	614,858	0,658
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	13,08	29,89	217,4	341,415	935	601,796	0,644
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3680,484	3,936
				PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS				12,949

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

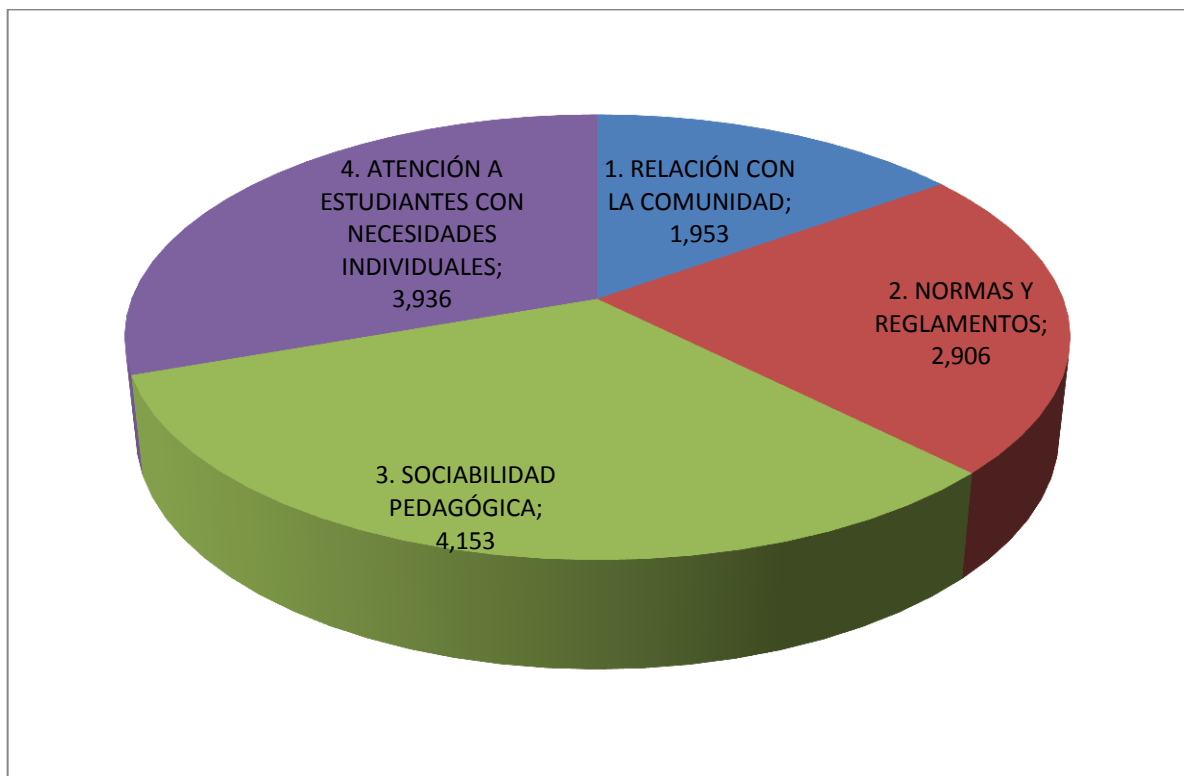
Elaborado por: Ana Tanquina

En cuanto a la atención que los docentes tienen con los estudiantes de necesidades especiales los encuestados afirman que hay algunos maestros que nunca asignan tareas especiales a sus hijos, mientras que una fortaleza de los docentes es que respetan el ritmo de trabajo de sus hijos.

Tabla 5: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,953
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	2,906
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,153
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,936
PUNTAJE TOTAL SOBRE 16 PUNTOS	12,949

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL
 Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 5

La evaluación que los padres de familia hacen del desempeño profesional de los docentes de la UEMOL muestra que la dimensión en la que mejor se desempeñan estos es la del conocimiento y aplicación de las normas y reglamentos que los maestros realizan. Por otro lado es una falencia la atención que los docentes prestan a los estudiantes con necesidades individuales.

En general el puntaje es relativamente bueno pues se alcanzan 12,94 puntos de 16. Es importante reconocer que los padres tienen criterios distintos de evaluación a los presentados por sus hijos.

OBSERVACIÓN DE CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

Tabla 1: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	1	10
2. Inicia su clase puntualmente.	9	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	2	9
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	3
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	4
Total respuestas	37	29
Puntaje total.	46,25	0,00
Puntaje promedio.	4,63	0,00

Fuente: Ficha de observación de clase aplicadas a los docentes del UEMOL
Elaborado por: Ana Tanquina

En la observación de clase se puede apreciar que en las actividades iniciales, específicamente en la presentación del plan de clase solo un docente lo hace, esto por lo visto se da porque los docentes no planifican la clase diaria, sino que su planificación es más bien por bloques, también se pudo notar que la mayor parte de docentes no presentan los objetivos de la clase a sus estudiantes.

Algo que sí es positivo es que los maestros revisan las tareas enviadas e inician sus clases a la hora establecida.

Tabla 2: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	6	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	11
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	2	9
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	10
13. Envía tareas	3	8
Total respuestas	85	58
Puntaje total.	106	0
Puntaje promedio.	10,63	0,00

Fuente: Ficha de observación de clase aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En el proceso de enseñanza – aprendizaje se mira como negativo el hecho de que los docentes no asignan actividades alternativas para los estudiantes que no avanzan al ritmo de los demás, tampoco se utilizan recursos que despierten el interés de los estudiantes, como no se adaptan espacios adecuados para las actividades que debían realizar los estudiantes.

Lo que se debe resaltar es que los docentes se preocupan por saber si los estudiantes comprenden el tema tratado. Por lo expuesto el puntaje obtenido no es el más aceptable.

Tabla 3: AMBIENTE EN EL AULA**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	1
Total respuestas	53	2
Puntaje total.	66,3	2,5
Puntaje promedio.	6,63	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	21,88	-

Fuente: Ficha de observación de clase aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

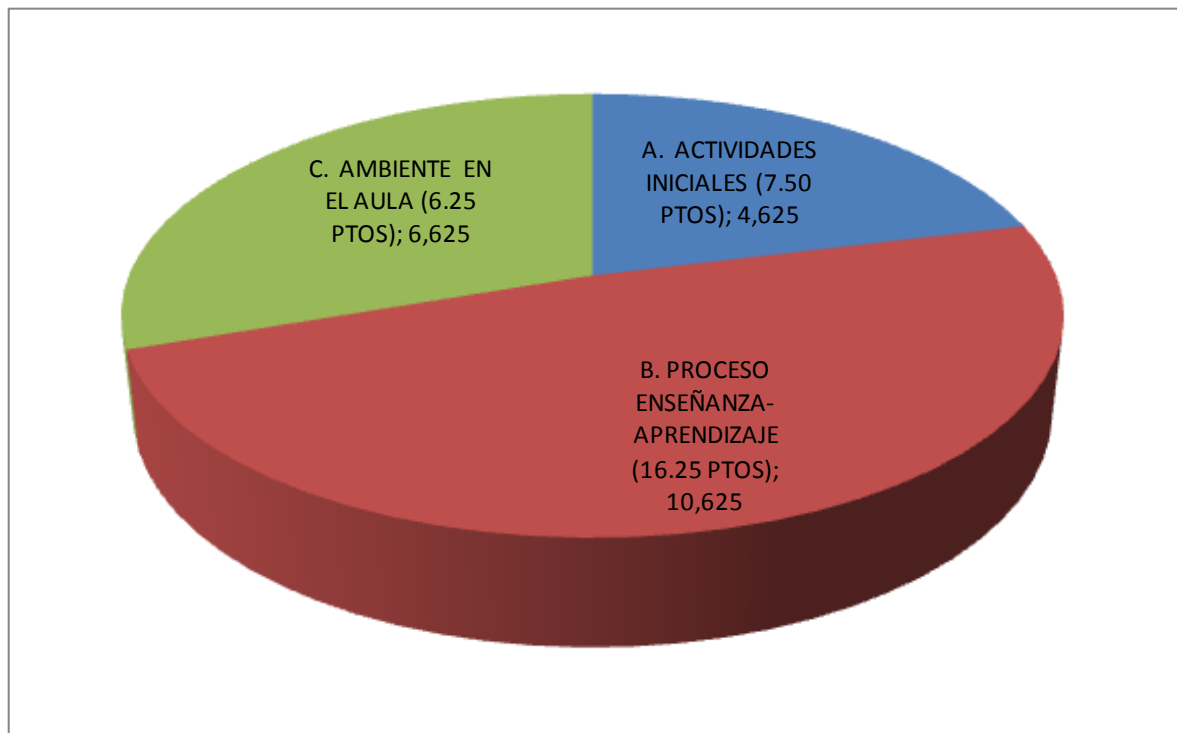
Sobre el ambiente de aula se puede afirmar que el desempeño profesional del docente es excelente, ya que casi todos los maestros se desenvuelven en un ambiente de aula cálido, disciplinado y respetuoso.

Tabla 4: RESUMEN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	4,625
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	10,625
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	6,625
CALIFICACION DE LA OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA	21,88/30

Fuente: Ficha de observación de clase aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 4

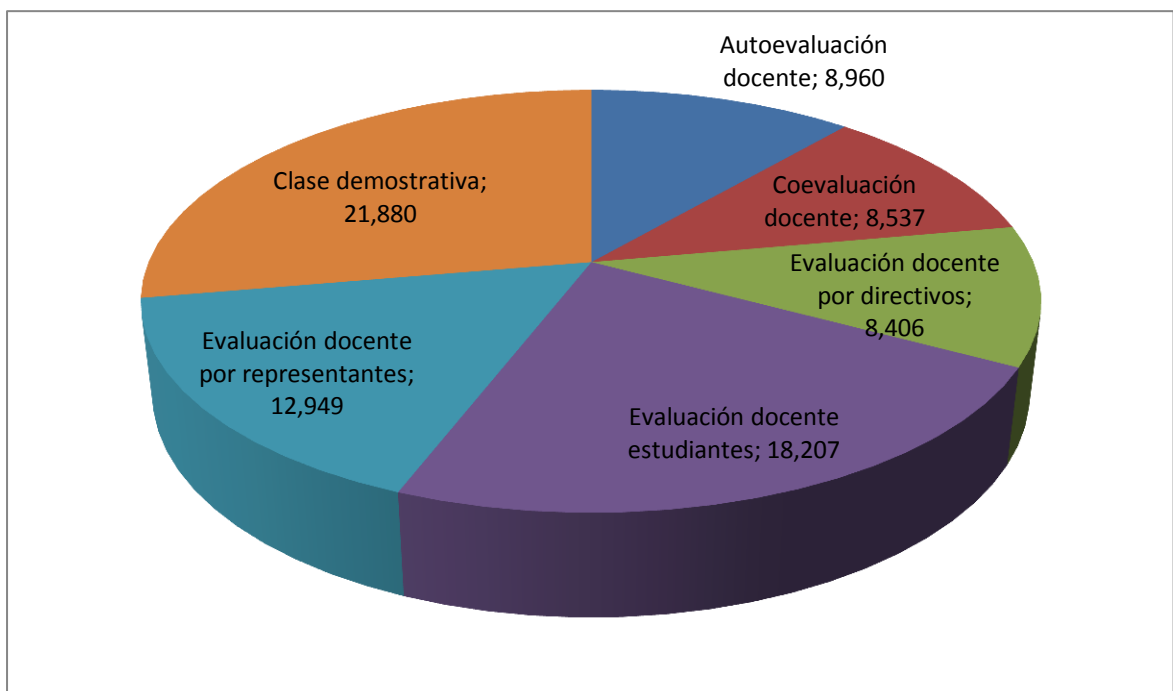
En la observación de clase de los docentes de la UEMOL se obtiene un puntaje bueno en el desempeño profesional de los docentes. La mejor nota se alcanza del ambiente de aula en el que se desarrollan las clases, el menor puntaje se da en las actividades iniciales, ya que los docentes no cumplen con algunos requerimientos que se suponen importantes a la hora de impartir una clase.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

TABLA: 1

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,960		
Coevaluación de los docentes	8,537		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,406		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,207		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,949		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57,059		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	21,880		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78,939	A	EXCELENTE

GRÁFICO 1



En la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda se obtiene un puntaje de excelente, la autoevaluación docente es la que mayor puntaje alcanza, mientras que la observación de la clase impartida es la que menor puntaje obtiene.

Como ya se indicó anteriormente uno de los puntos que aparece de forma reiterada y que por lo tanto contribuye para que el desarrollo profesional de los docentes no sea completamente excelente es el de que tiene que ver con el poco uso que los maestros hacen de los medios tecnológicos en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(5 Cuestion)		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,525	0,4664	5	0,991	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,166	5	1,166	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233

1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,464	0,175	0	5	0,639	0,128
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,464	0	0,233	5	0,697	0,139
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.51. Realizo arques de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163

1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,232	0,525	0	5	0,757	0,151
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	—	—	—	—	—	—	62,582	12,516

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la autoevaluación del desempeño profesional de los directivos, dentro de la dimensión de competencias generales estos obtienen una calificación buena, uno de los puntos en el que los directivos admiten existen falencias es el que tiene que ver con el poco incentivo que se brinda a los docentes para que asistan a eventos de mejora profesional, tampoco se solicitan informes de ejecución presupuestaria de manera mensual ni se buscan fuentes de financiamiento externas que permitan un mejor funcionamiento de la institución.

Un punto positivo es que siempre se actúa en defensa de la integridad de los estudiantes, se rinde cuentas de los recursos asignados e invertidos, se establecen objetivos que pueden ser evaluados y se definen las actividades que se desarrollarán para cumplirlos, también se cumplen con las actividades que indica la ley de educación.

Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(5 Cuestion)		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los <u>estudiantes</u> .	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico <u>y la participación del personal docente</u> .	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la <u>planificación didáctica</u> .	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, <u>al menos una vez al trimestre</u> .	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los <u>estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar</u> .	0	0	0,348	0,175	0,2332	5	0,756	0,151
2.7. Verifico la aplicación de la <u>planificación didáctica</u> .	0	0	0,348	0,35	0,466	5	1,164	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de <u>los alumnos</u> .	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los <u>estudiantes</u> .	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los <u>estudiantes</u> .	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los <u>estudiantes por parte del personal que labora en la institución</u> .	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a <u>estudiantes con necesidades educativas especiales</u> .	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares <u>para estudiantes que lo requieran</u> .	0	0	0,348	0,175	0,233	---	0,756	0,151
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de <u>problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes</u> .	0	0	0	0,000	1,165	---	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,928	2,586

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas se obtiene un puntaje bueno, el tema en el que se debe trabajar es el que tiene que ver con la revisión de las planificaciones didácticas de los maestros y la elaboración de adaptaciones curriculares si el caso lo requiere. Por otro lado se asume que las demás actividades se las está realizando de forma aceptable.

Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	(5 Cuestion)	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,348	0,350	0	5	0,698	0,140
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,380	1,876
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS		16,978

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

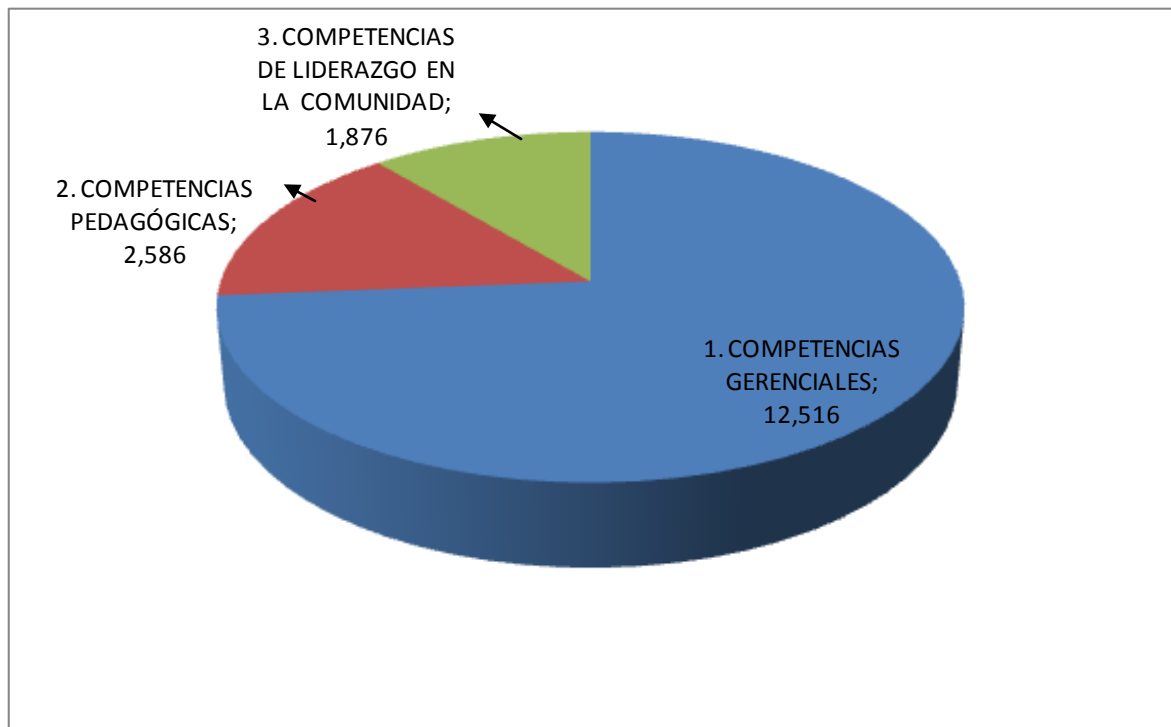
Esta dimensión es la que mayor puntaje alcanza en la evaluación del desempeño profesional de los directivos, solamente se debe mejorar en el buscar apoyo de otra entidades y que estas hagan posible un mejor desarrollo de la institución.

Tabla 4: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	12,516
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,586
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,876
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS	16,978

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 4

En la autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo de la UEMOL se obtiene una calificación de excelente especialmente en lo que tiene que ver con la dimensión de liderazgo en la comunidad, por otra parte el puntaje más bajo se obtiene de las competencias generales principalmente en lo que tiene que ver con el poco incentivo que se brindan a los docentes para que asistan a eventos de mejora profesional, el hecho de que no se solicitan informes de ejecución presupuestaria de manera mensual ni se buscan fuentes de financiamiento externas que permitan un mejor funcionamiento de la institución, sin embargo de lo ya señalado el puntaje de 16,97/20 es bastante aceptable.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(14 Cuestion)		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,236	0	0,177	2,124	14	2,537	0,181
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,236	1,770	0,472	14	2,478	0,177
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,236	1,770	0,472	14	2,478	0,177
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,236	1,770	0,472	14	2,478	0,177
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	1,593	0,236	14	1,947	0,139
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	1,77	0	14	1,888	0,135
1.9 Delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente	0	0,177	0,59	1,416	0,236	14	2,419	0,173
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	2,124	0	14	2,36	0,169
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,354	0,236	14	0,59	0,042
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,826	1,062	0,236	14	2,124	0,152
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0,354	1,416	0,4672	14	2,2962	0,164
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	1,239	1,416	14	2,773	0,198
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,236	0,531	2,124	14	2,891	0,207
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	0,531	2,124	14	2,891	0,207
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,472	1,593	0,236	14	2,301	0,164
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,354	0,177	2,124	14	2,655	0,190
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219

1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	2,124	0	14	2,36	0,169
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,472	0,708	1,416	14	2,596	0,185
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,826	0,177	1,416	14	2,419	0,173
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,944	0,708	0,472	14	2,124	0,152
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,472	1,416	0,472	14	2,36	0,169
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,354	1,593	0,708	14	2,655	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,354	1,062	1,165	14	2,581	0,184
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,354	0,472	0,354	0,472	14	1,652	0,118
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,236	0,354	0,531	0,944	14	2,065	0,148
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	1,062	0,708	0,236	14	2,006	0,143
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,118	0,708	0,708	0,472	14	2,006	0,143
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,472	1,239	0,708	14	2,419	0,173
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,885	1,888	14	2,891	0,207
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	2,124	2,832	14	4,956	0,354
TOTAL	---	---	---	---	---	---	161,109	11,508

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL
Elaborado por: Ana Tanquina

En la dimensión de competencias generales la evaluación del desempeño profesional directivo arroja un resultado bueno, sin embargo se nota que no existe designada una persona responsable de mantener actualizados los bienes institucionales, los arcos de caja no se los lleva de acuerdo a las normas correspondientes y no se establecen objetivos que puedan ser evaluados al finalizar el año. El aspecto positivo sigue siendo el que los directivos actúan siempre en defensa de la integridad de los y las estudiantes.

Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	1,062	1,652	14	2,714	0,194
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	1,416	0,472	14	2,124	0,152
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,472	0,708	0,944	14	2,124	0,152
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,472	0,708	0,944	14	2,124	0,152
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,236	1,77	0,472	14	2,478	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	1,77	0,472	14	2,478	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	1,77	0,472	14	2,478	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,236	0,177	2,832	14	3,245	0,232
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,354	2,596	14	3,068	0,219
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	0,177	2,596	14	3,009	0,215
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,052	2,647

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En las competencias pedagógicas se obtiene también un puntaje bueno, no obstante se notan falencias en la verificación de que los docentes usen metodologías adecuadas encaminadas a alcanzar un aprendizaje significativo, no se asesora al personal docente al menos una vez al quimestre sobre el cómo alcanzar este aprendizaje. Por otra parte como ya se lo ha dicho anteriormente un punto positivo es que se supervisa que se respeten los derechos de los y las estudiantes por parte de todas las personas que laboran en la institución.

Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(14 Cuestion)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,708	0,708	0,944	14	2,36	0,169
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,177	2,36	14	2,891	0,207
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,059	0,236	0,708	1,652	14	2,655	0,190
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,708	0,885	0,708	14	2,301	0,164
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,364	1,669
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,823

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

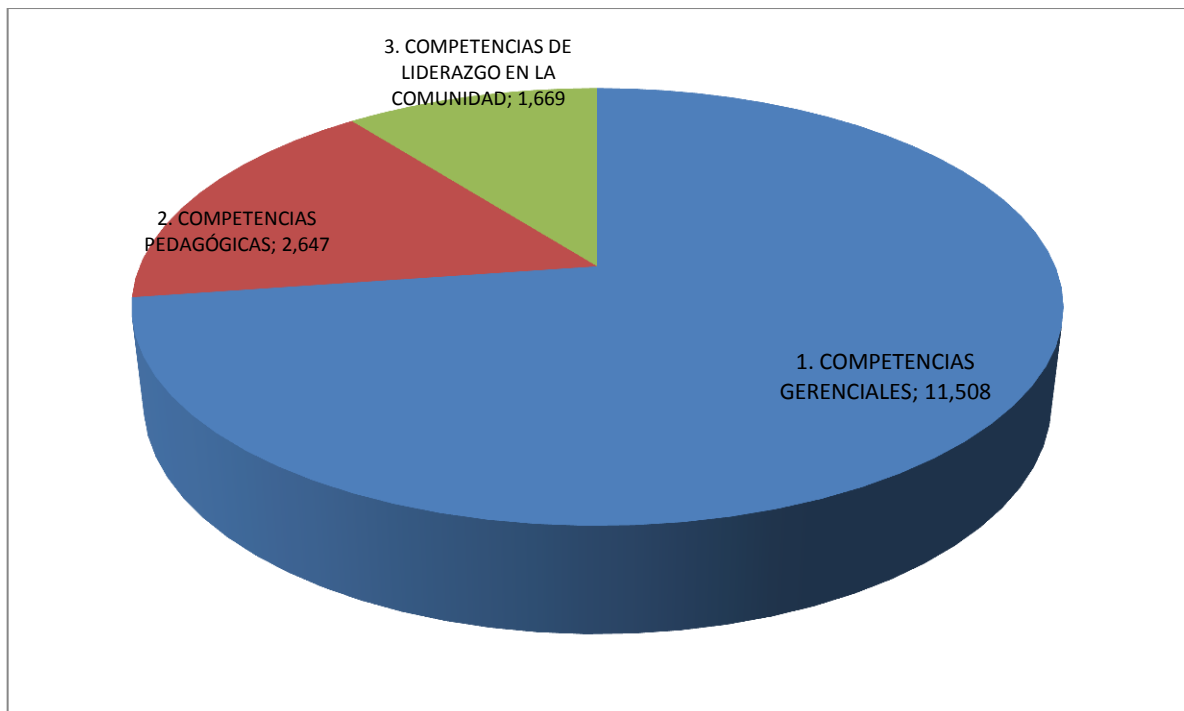
El puntaje alcanzado en esta dimensión es bueno, el punto que más se debe resaltar es el hecho de que se evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, mientras que un punto en el que se debe trabajar para alcanzar la calidad es el de promover actividades con otras entidades y que estas sirvan para el desarrollo de la institución.

Tabla 4: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	11,508
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,647
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,669
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS	15,823

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 4

En la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo de la UEMOL se alcanza un puntaje de 15,82/20. Esto se debe principalmente a los resultados obtenidos en la dimensión de competencias generales en cuanto a que no existe designada una persona responsable de mantener actualizados los bienes institucionales, los arquezos de caja no se los lleva de acuerdo a las normas correspondientes y no se establecen objetivos que puedan ser evaluados al finalizar el año.

Por otra parte la dimensión de competencias pedagógicas muestra que se falla en la verificación de que los docentes usen metodologías adecuadas encaminadas a alcanzar un aprendizaje significativo, no se asesora al personal docente al menos una vez al quimestre sobre el cómo alcanzar este aprendizaje.

Finalmente la dimensión de liderazgo indica que debe trabajar para alcanzar la calidad promoviendo actividades con otras entidades y que estas sirvan para el desarrollo de la institución.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(6 Cuestion)		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,428	1,072	0,000	6	2,5	0,417
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,074	0	0	0,000	6	1,074	0,179
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	2,142	0	0,000	6	2,142	0,357
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,074	0	0	0,000	6	1,074	0,179
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,000	6	0	0,000
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1,074	0	0	0,000	6	1,074	0,179
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	0	2,144	0,000	6	2,502	0,417
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,714	2,144	0,000	6	2,858	0,476
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,428	1,072	0,000	6	2,5	0,417
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,428	1,072	0,000	6	2,5	0,417
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	1,428	0	0,000	6	1,786	0,298
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	2,144	0,000	6	2,144	0,357
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	2,144	0,715	6	2,859	0,477
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,587	4,765

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL
Elaborado por: Ana Tanquina

En la evaluación que el Consejo Estudiantil hace de la calidad del desempeño profesional directivo en lo que tiene que ver con las competencias generales se presenta un puntaje que debe ser mejorado, pues no alcanza ni la mitad del puntaje propuesto.

Los principales problemas que los jóvenes perciben es que no se hace un seguimiento al trabajo de los docentes, las autoridades faltan mucho a la institución y no se supervisa la conformación del Consejo Estudiantil, aunque se ve que se exige puntualidad a los docentes y se actúa para defender la integridad de los y las estudiantes.

Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	1,071	0	0,000	6	1,608	0,268
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,537	1,071	0	0,000	6	1,608	0,268
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	1,071	0	0,000	6	1,25	0,208
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades	0	0	1,071	1,072	0,715	6	2,858	0,476
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,537	0,357	0,536	0,715	6	2,145	0,358
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,469	1,578

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En cuanto a las competencias pedagógicas el puntaje es mejorable pues no se logra alcanzar ni la mitad del puntaje propuesto, aquí se cuestiona principalmente el hecho de que no se observe las clases de los docentes al menos una vez al mes ni el proceso de evaluación de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	1,428	0	0,000	6	1,607	0,268
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	1,428	0	0,000	6	1,786	0,298
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1,428	1,072	0,000	6	2,5	0,417
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	1,071	1,072	0,000	6	2,322	0,387
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	1,428	0	0,000	6	1,607	0,268
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	1,071	0	0,000	6	1,250	0,208
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,714	2,144	0,000	6	2,858	0,476
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,357	1,608	1,430	6	3,395	0,566
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,078	3,513
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								9,856

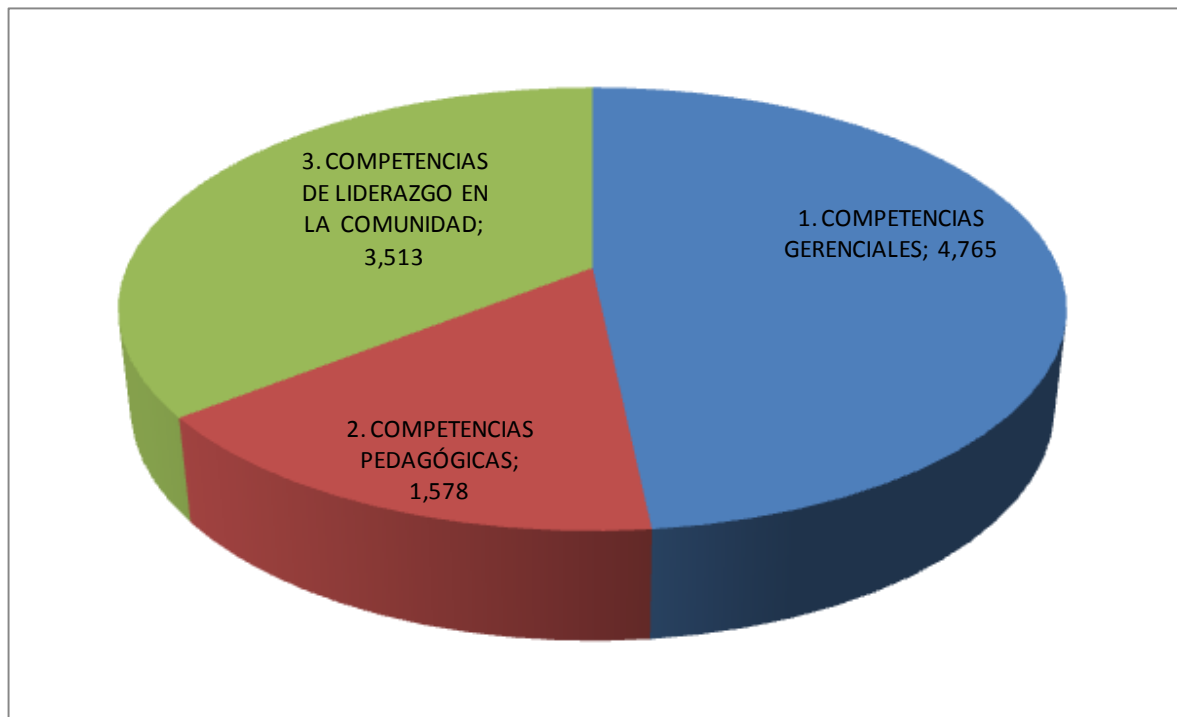
Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En el liderazgo en la comunidad que las autoridades deben mostrar el puntaje es mejorable, aunque alcanza al menos el 50% de lo presentado como base, de igual manera se indica que no se promueven el desarrollo de actividades con otras entidades para buscar el desarrollo de la institución.

Tabla 4: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	4,765
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1,578
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3,513
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS	9,856

GRÁFICO 4

En la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la UEMOL por parte de los miembros del Consejo Estudiantil se obtiene una calificación de mejorable 9,85/20. Las tres dimensiones que se evaluaron arrojan una nota inferior al 50% esto seguramente se debe a que tanto Directivos como miembros de Consejo Estudiantil son nuevos en sus cargos y por esa razón no se ha podido hacer un análisis y evaluación más acertados en este sentido.

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

Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(6 Cuestion)		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,396	0,789	0	0,000	6	1,185	0,198
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,789	1,176	0,000	6	1,965	0,328
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,264	0,789	0,392	0,000	6	1,445	0,241
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1,052	0,784	0,000	6	1,836	0,306
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	1,315	0,392	0,000	6	1,707	0,285
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,789	0,784	0,527	6	2,1	0,350
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	1,176	0,527	6	2,229	0,372
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,789	0,784	0,527	6	2,1	0,350
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,176	1,054	6	2,23	0,372
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,996	9,166

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En la dimensión de competencias generales los directivos reciben una nota de excelente. A diferencia de los miembros del Consejo Estudiantil los padres de familia consideran que las autoridades asisten puntualmente a la institución y que rinden cuentas de gestión a la comunidad educativa, en lo que sí coinciden con los estudiantes es en afirmar que las autoridades no buscan otras fuentes de financiamiento para procurar el desarrollo de las institución.

Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(6 Cuestion)		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,132	0	1,176	1,054	6	2,362	0,394
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,264	0,526	0,392	0,000	6	1,182	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,437	2,406

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

Sobre las competencias pedagógicas los directivos son evaluados en un rango de bueno, todos los ítems indican una práctica frecuente de estas acciones.

Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(6 Cuestion)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0	0,784	1,581	6	2,497	0,416
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,721	4,620
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,192

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

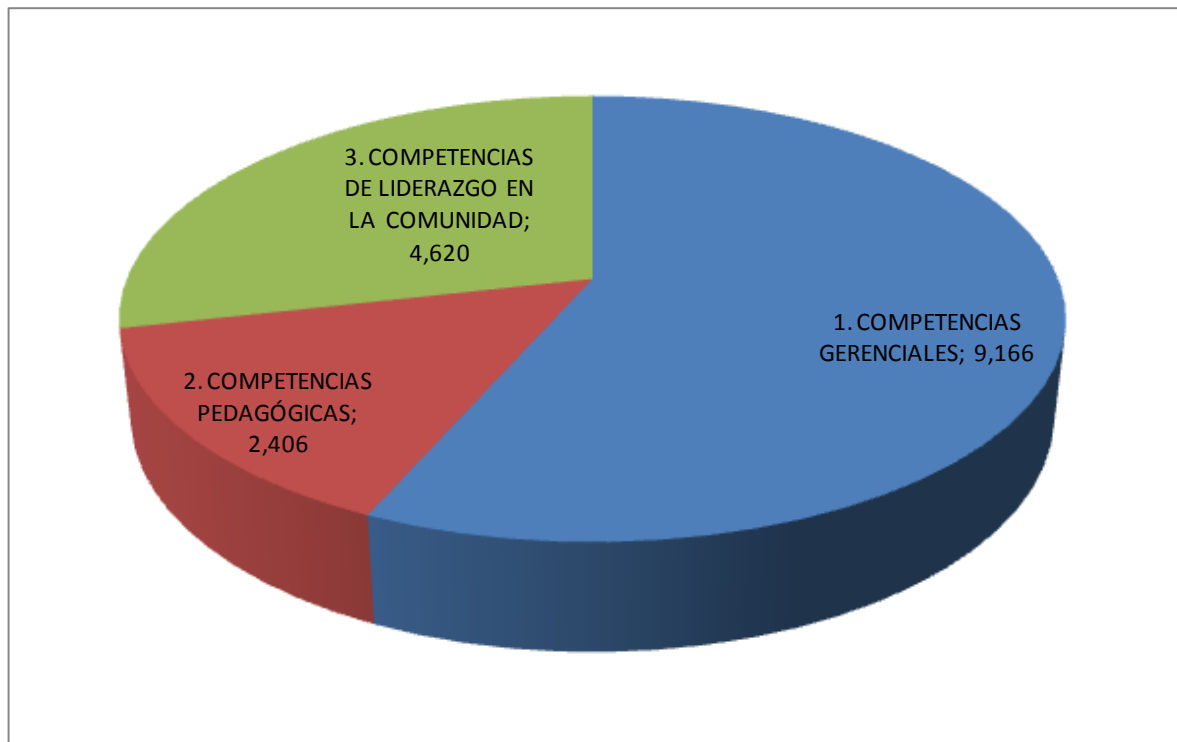
En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad los directivos son evaluados como buenos, siendo los ítems de mayor puntuación los que tiene que ver con la designación de responsabilidades en los miembros de la comunidad educativa y evitar tener conductas discriminatorias con ellos. Se cree también que se deben impulsar más actividades socioculturales y educativas.

Tabla 4: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	9,166
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,406
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,620
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS	16,192

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO4

Análisis e interpretación

En la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la UEMOL por parte de los miembros del Comité Central de Padres de Familia se obtiene un puntaje de bueno 16,19/20, este se contrapone al de la evaluación hecha por los estudiantes.

Un motivo que se debe considerar para los resultados de esta evaluación es el poco tiempo que las autoridades se encuentran al frente de la institución, lo que de alguna manera debe haber contribuido a que no se hayan ejecutado todas las actividades previstas en la encuesta y en la misma Ley de Educación.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla 1: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (2 Question)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,334	2	0,334	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	2	0,167	0,084
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,056	0,112	0	0	2	0,168	0,084
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,390	0,195
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0	0	0	2	0,056	0,028
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	2	0,223	0,112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	2	0,167	0,084
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,056	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,056	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	2	0,167	0,084
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	2	0,167	0,084
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	2	0,223	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,056	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	2	0,223	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,390	0,195
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,056	0	0	0,223	2	0,279	0,140
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056	0	0,167	0	2	0,223	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,390	0,195
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,390	0,195
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,390	0,195
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,125	10,063

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL
Elaborado por: Ana Tanquina

En la dimensión de competencias generales los directivos obtienen una calificación de buena, se nota que las autoridades no estimulan ni sancionan a los docentes de acuerdo a las normas vigentes, hay fallas en la rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité de padres y de organismos externos que han colaborado con la institución.

Se vuelve a mostrar como un aspecto positivo el hecho de que las autoridades siempre actúan a favor del estudiante para guardar su integridad, cumplen también con la ley al tener bajo su cargo una cátedra con al menos 6 horas de clase semanal, asisten puntualmente a la institución y entregan los documentos requeridos por instancias superiores en los plazos establecidos.

Tabla 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(2 Cuestion)		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,458	2,229

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas las autoridades alcanzan un puntaje considerado bueno, aquí resalta el hecho de que se garantiza la matrícula de estudiantes con necesidades espaciales y que se atiende oportunamente a los padres de familia que así lo requieran, se entiende que se debe trabajar más en la supervisión de los aprendizajes de los estudiantes, en estrategias para elevar el número de estudiantes promovidos y la aplicación correcta de la planificación didáctica por parte de los docentes.

Tabla 3: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (2 Cuestion)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,446	2	0,446	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	2	0,223	0,112
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,167	0	2	0,279	0,140
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,223	2	0,39	0,195
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,224	0	0	2	0,224	0,112
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0,223	2	0,335	0,168
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,680	1,840
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,132

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

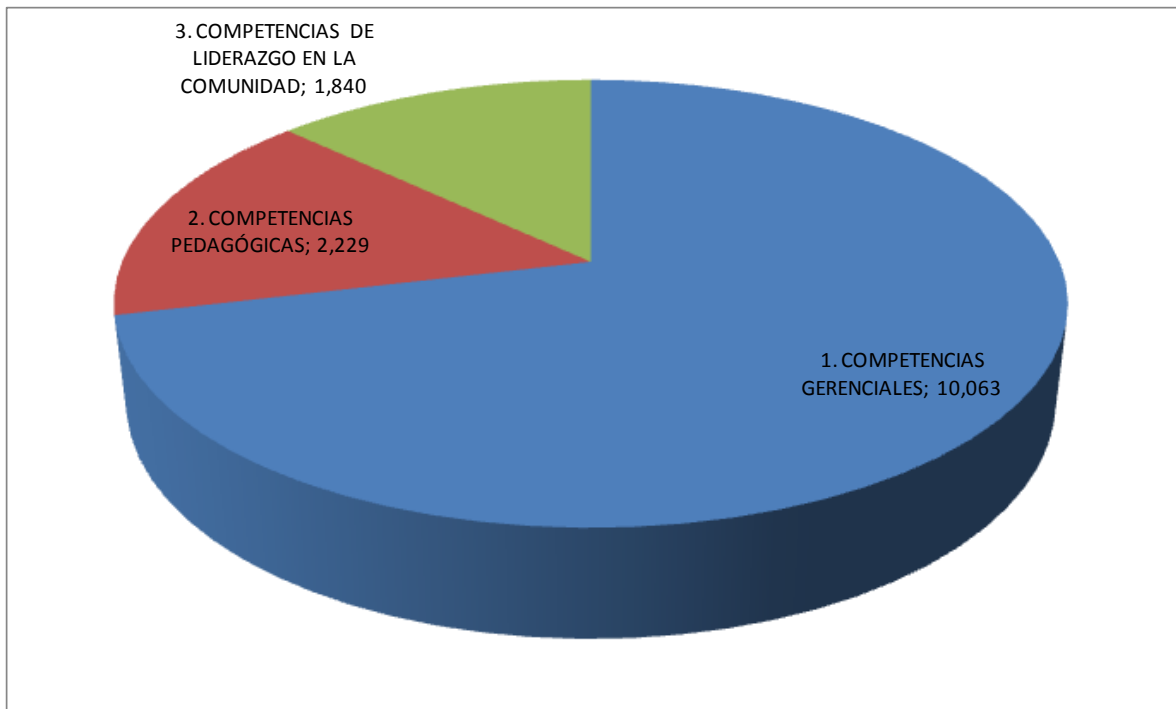
En las competencias de liderazgo en la comunidad los directivos son evaluados con una calificación que se ubica en el rango de buena, aquí se muestra como positivo el hecho de que las autoridades mantiene permanente comunicación con la comunidad apoyando actividades que se den en beneficio de esta, sin embargo se ve que rara vez se han realizado prácticas de convivencia que propicien una cultura de paz en la institución.

Tabla 4: RESUMEN

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	10,063
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,229
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,840
PUNTAJE TOTAL SOBRE 20 PUNTOS	14,132

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes del UEMOL

Elaborado por: Ana Tanquina

GRÁFICO 4

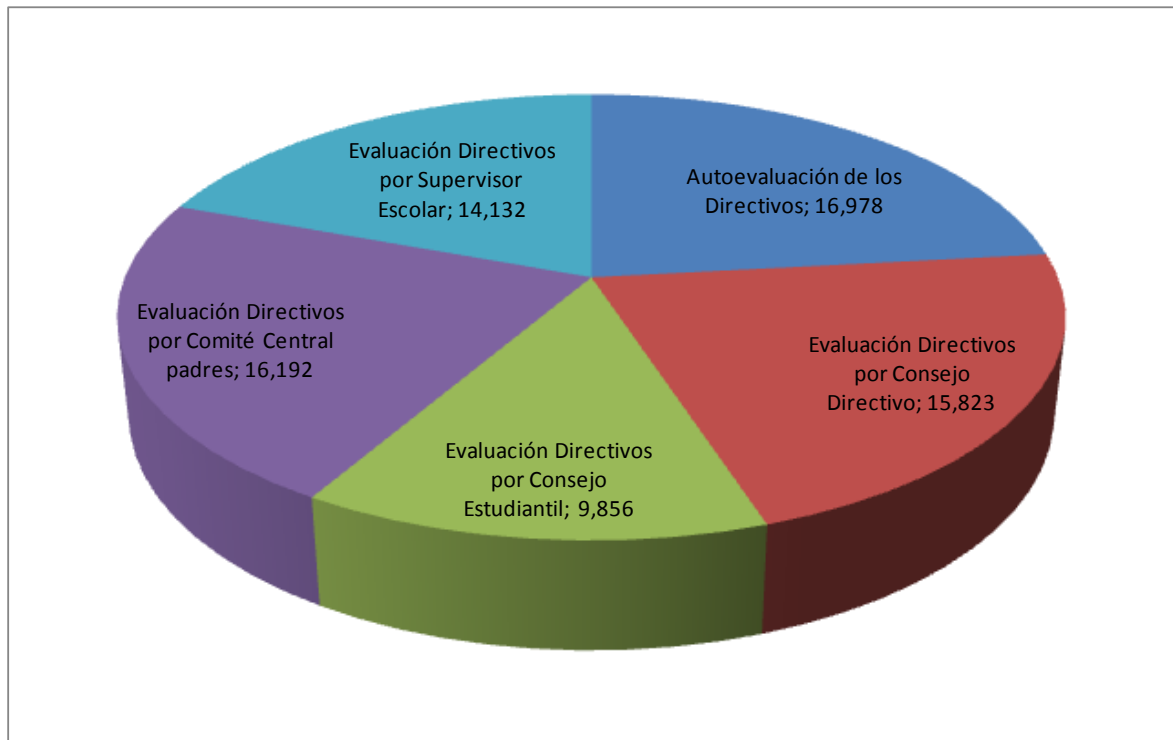
En la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo de las autoridades de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda se obtiene un puntaje de 14,13/20 puntos los que es considerado como bueno. La dimensión que mejor se evalúa es la de liderazgo en la comunidad, mientras que la dimensión que menor puntaje alcanza es la de competencias generales.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TABLA 1

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,978		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	15,823		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	9,856		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	16,192		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	14,132		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,981	B	BUENO

GRÁFICO 1



El desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda de 72,98/100 puntos es considerado bueno. Como ya se mencionó anteriormente esto quizá se deba a que las autoridades son nuevas en sus cargos (septiembre 2012) además, solo son encargadas mientras la Secretaría de Educación del Municipio de Quito llame a concurso de méritos y oposición para ocupar estos cargos. Lo que se entiende ocurrirá en el mes de enero del próximo año.

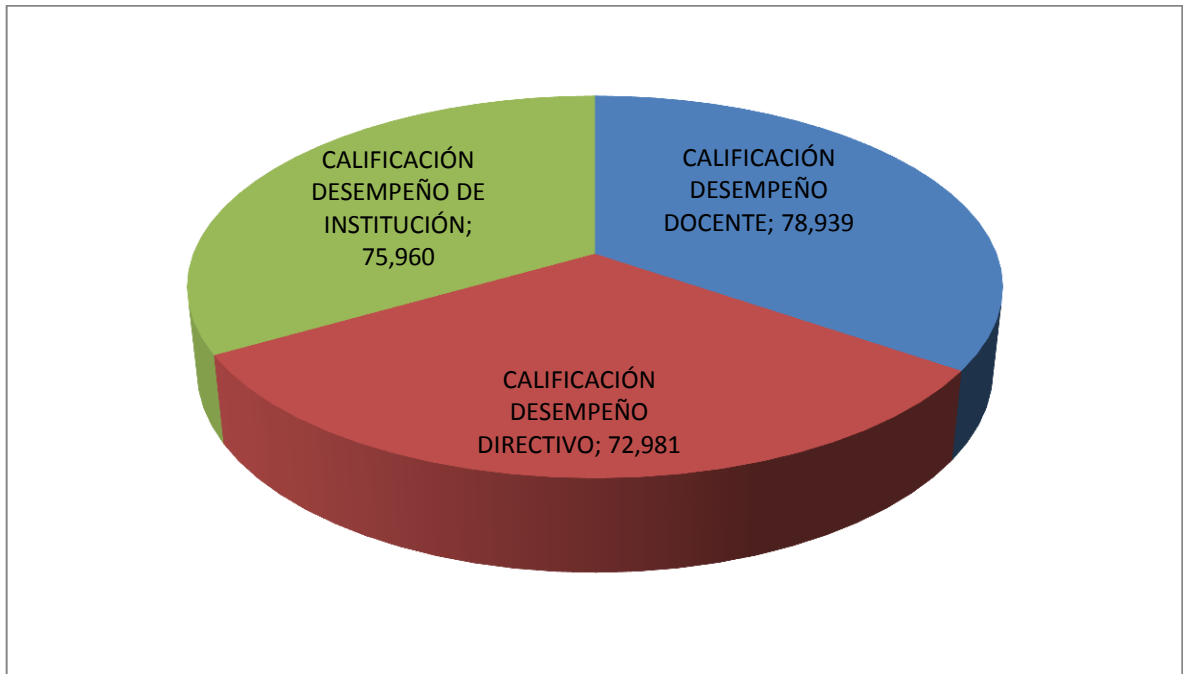
Como investigadora pienso que los evaluadores no pudieron enmarcarse plenamente en el trabajo realizado por las autoridades actuales para asignarles un puntaje evaluatorio, sino que se guiaron en las acciones tomadas por las autoridades anteriores. Esto de alguna manera hace que el puntaje asignado en la evaluación no sea el más real.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL “OSWALDO LOMBEYDA”

TABLA 1

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78,939/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72,981/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	75,960/100	B	BUENO

GRÁFICO 1



6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo alcanza un puntaje de 75,96/100 puntos, por lo tanto esta institución educativa se ubica en la categoría B considerada como buena.

El puntaje se obtiene de la suma del desempeño profesional de los docentes 78,93/100 puntos y del desempeño profesional de los directivos 72,98/100 puntos. Lo que niega los supuestos de esta investigación que señalaban que: “El desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad, sin embargo a lo largo de esta investigación se han descubierto algunos problemas que confluyen para que la institución no alcance la calidad esperada.

DOCENTES

La discusión se la realizó tomando en cuenta cada una de las dimensiones presentadas en las encuestas y se inicia con **el desempeño profesional de los docentes**. En la dimensión de la **sociabilidad pedagógica**, que trata de cómo un maestro actúa con su grupo de estudiantes enfrentando las diversas dificultades relacionadas con la convivencia social que se presentan en el accionar diario de un grupo y que está presente en la autoevaluación docente y las evaluaciones de los docentes por parte del rector, de los estudiantes y de los padres de familia. En sus resultados se resalta el hecho de que los maestros tratan a sus estudiantes con respeto, enseñan a mantener buenas relaciones y promueven esta práctica dentro de la institución, además desarrollan el respeto hacia las opiniones de los demás. Esto sin lugar a duda es positivo, pues muestra que se está cumpliendo con el derecho del “buen vivir” ya que la institución se desarrolla en un clima de respeto y libertad.

Sin embargo, se ve como falencia la poca preocupación que los maestros muestran frente a la falta de un estudiante a sus clases. En la investigación se conoció que son pocos los docentes que llaman a los hogares de los estudiantes cuando estos no han asistido a clase, no obstante esta tarea se la realiza y está a cargo del departamento de Inspección general, son ellos los que se comunican con los representantes en el caso de que un estudiante no asistió a clases. Es seguramente esta la razón por la que los representantes no reciben la llamada directa del docente, aunque sí la de los inspectores, lo que no exime al maestro de la responsabilidad de conocer qué está pasando con su estudiante, ya que la comunicación es un vínculo afectivo que se debe construir permanentemente en los procesos educativos.

Por otro lado las encuestas realizadas a los estudiantes indican que el lenguaje utilizado por los maestros no siempre es el adecuado para asegurar su comprensión, además indican

que muchos maestros no aprovechan el entorno natural y social para mejorar y fortalecer los aprendizajes, por su parte los padres de familia creen que la comunicación sobre el rendimiento de sus representados debe mejorar, puesto que esto contribuirá para lograr la educación de calidad y calidez de la que tanto se habla.

Los problemas descubiertos a partir de la aplicación de las encuestas en cuanto a la sociabilidad pedagógica realmente son mínimos (Autoevaluación: 0,68, Evaluación por parte del rector: 1,92, Evaluación por parte de los padres de familia: 4,15 y Evaluación por parte de los estudiantes: 3,04) y se los puede corregir con la socialización de estos resultados a los docentes y autoridades de la institución, pues son cuestiones más de forma que de fondo, que seguramente afectan al aprendizaje pero que no son determinantes en este.

Por otra parte en la dimensión de las **habilidades pedagógicas y didácticas**, que corresponde al cómo un maestro dirige el proceso de enseñanza- aprendizaje y que se encuentran en la autoevaluación con un puntaje de 3,83, Coevaluación docente 2,76, evaluación por parte del rector 2,49 y evaluación por parte de los estudiantes 8,10. Se reconoce como positivo el hecho de que los maestros preparan las clases en función del interés y necesidades de los estudiantes desarrollando en ellos las habilidades de concluir, descubrir, argumentar y otras que permiten un aprendizaje significativo, se reconoce también el trabajo docente encaminado a la consecución del Plan Educativo Institucional.

Un aspecto preocupante en esta dimensión y que se repite en casi todas las encuestas a los diferentes miembros de la comunidad educativa, es el que tiene que ver con el uso de la tecnología que los docentes hacen para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es importante reconocer que **vivimos en una era tecnológica y que nuestros estudiantes son nativos de esta**, es pues entonces imperante que los docentes hagamos uso de ella en los procesos que construimos encaminados hacia el aprendizaje, pues solo de esta manera lograremos despertar el interés por aprender que parece ser se ha alejado de nuestros estudiantes. Digo “parece ser” porque muchos docentes a veces nos sentimos frustrados al no conseguir los aprendizajes anhelados en nuestros escolares, sin embargo, pocas veces nos cuestionamos sobre el porqué de este hecho y algunos hasta culpamos a la tecnología del fracaso escolar, sin darnos cuenta que en realidad, ésta que parece nuestra enemiga debería convertirse en nuestra principal aliada en la tarea de educar y enseñar.

Los docentes no pueden quedarse relegados de los avances tecnológicos, se debe reconocer además que en la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda el acceso a las TICs es amplio y que solo depende de la voluntad y del interés del docente el buen uso que se puede hacer de las herramientas tecnológicas.

Es necesario enrumbarnos por el camino por el cual van nuestros estudiantes. Sí los jóvenes se sienten atraídos por la tecnología es porque esta satisface sus necesidades, depende entonces de cada maestro el organizar una clase en la que sus estudiantes se sientan motivados e identificados con las destrezas y conocimientos que el maestro quiera desarrollar y con los métodos y herramientas que él utiliza para este propósito.

En cuanto al **desarrollo emocional**, mismo que hace referencia al correcto manejo de las emociones de una persona frente a un grupo, y que se pudo evaluar en la autoevaluación en la que se alcanzó el puntaje de 1,09 y Coevaluación 2,83. Se pudo apreciar que los maestros demuestran que su estado de ánimo y el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven son motivadores, pues se enmarcan en el respeto y consideración mutua.

Esto es positivo, ya que el estado emocional de la persona que está al frente de un grupo es determinante en el trabajo diario.

Sobre la **atención a estudiantes con necesidades especiales** que se evaluó en la autoevaluación, Coevaluación, evaluación de padres y estudiantes se descubre que se está realizando un trabajo que se encuadra en el nivel de lo adecuado, sin embargo hay que puntualizar sobre el hecho de que en la institución solo se ha reportado el caso de un estudiante con necesidades educativas especiales, por lo que no se puede hacer un análisis más amplio en este sentido.

Ahora que es preciso aclarar que las necesidades especiales no se refieren únicamente a las discapacidades físicas o intelectuales que un estudiante pueda presentar, sino también a los trastornos graves de conducta, altas capacidades intelectuales o integración tardía al sistema educativo. En este sentido se hace necesario que la institución educativa elabore un plan para detectar a los jóvenes que presentan estas dificultades.

En esta parte de la encuesta se alcanzó un puntaje de 1,83 en la evaluación del rector, 3,80 en la de los estudiantes, 3,93 en la evaluación de los padres de familia y 0,74 en la autoevaluación docente.

Otras de las dimensiones que se evaluaron hacen referencia a la **aplicación de normas y reglamentos y relaciones con la comunidad**, en este punto los docentes obtienen el puntaje más alto (0,99 y 0,77 en la autoevaluación, 1,61 en la Coevaluación y 1,25 y 0,89 en la evaluación por parte del rector). Esto seguramente se debe a los cursos que sobre este tema los maestros han recibido apoyándose en la coyuntura de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su respectivo reglamento.

Es sustancial resaltar el desempeño docente en estas dimensiones, ya que si un maestro conoce y aplica las normas y reglamentos que regulan su práctica educativa cada una de

sus actividades estará respaldada en el marco legal que presenta la Ley de Educación. Por otra parte las buenas relaciones con la comunidad solo conllevan a un mejor desarrollo profesional y por ende a la consecución de los aprendizajes significativos.

Otra parte de la evaluación del desempeño docente tiene que ver con la dimensión de **clima de trabajo**, este hace relación al el medio ambiente humano y físico en el que se desarrollan las labores cotidianas, se percibe que el clima de trabajo de la UEMOL es bueno con un puntaje de 0,83. Aquí se puede constatar que los maestros están motivados para desarrollar sus labores, no obstante se ve que un pequeño grupo cree no dedicar el tiempo suficiente para la realización de tareas que no están dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje. Esto al parecer se debe a la carga horaria y las actividades netamente pedagógicas que ellos deben realizar como: recuperación pedagógica, atención a padres de familia, planificaciones, entre otras. Estas acciones de alguna manera generan tensión en los maestros, lo que no permite llegar a la consecución del clima de trabajo cien por ciento óptimo.

En el instrumento de Coevaluación se presentó también la dimensión de **disposición al cambio en educación**, que trata sobre la actitud positiva que una persona presenta frente al cambio, en el caso de la educación hablamos de modelos pedagógicos, paradigmas, metodologías, etc. Aquí se presume que los maestros están dispuestos a alcanzar las metas y objetivos planteados en el Plan Educativo Institucional, son investigadores de nuevas metodologías y se identifican con su trabajo docente, esto sin duda es positivo en el desarrollo profesional, puesto que están conscientes que la preparación docente nunca termina y que siempre se debe estar presto al cambio. Los docentes alcanzan un puntaje de 1,32.

Siguiendo con la evaluación del desempeño docente llegamos a la observación de la clase impartida por los docentes en las **actividades iniciales**, no se ve la presentación del plan de clase, pues solo un docente lo hace, como ya se lo mencionó esto se debe a que los maestros no planifican la clase diaria, sino que su planificación se realiza por bloques y es allí donde se detallan las acciones que se llevarán a cabo para el desarrollo de la destreza que se está trabajando.

A criterio personal la presentación de un plan de clase diario no es necesaria, pues si la planificación del bloque se la presenta como lo plantea la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica no es necesario utilizar un plan de clase diario y menos aún para cada hora. Lo que si se debe robustecer es el hecho de presentar los objetivos que como docentes nos planteamos al inicio de cada clase, ya que eso sí de alguna manera influye en el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de la observación de clase se pudo también apreciar el **proceso de enseñanza – aprendizaje**, aquí es importante resaltar que los docentes no asignan actividades alternativas para los estudiantes que no avanzan al ritmo de los demás, tampoco se utilizan recursos que despierten su interés, de igual manera no se adaptan espacios adecuados para las actividades que debían realizar los estudiantes.

En cuanto a lo expuesto considero que es necesario tomar siempre en cuenta los estilos de aprendizaje y los tiempos que cada estudiante necesita para adquirirlo, es así que hay que trabajar en fortalecer la enseñanza respetando los ritmos de cada uno y asignando tareas que respalden este proceso. Sobre el uso de recursos que despierten el interés de los estudiantes se debe pensar en la prioridad que a mi juicio son las TICs y que están al alcance de los maestros en la institución.

Sobre el **ambiente de aula** de la UEMOL, este se muestra como cálido, disciplinado y respetuoso, si esto es así es necesario únicamente corregir los errores que se están cometiendo y que se los reveló en las dimensiones anteriores para muy pronto poder llegar a la excelencia educativa y a su correspondiente calidad, ya que está demostrado según las encuestas que se cuenta con una educación de calidez.

DIRECTIVOS

A continuación se presentan los resultados de la evaluación del **desempeño profesional de los directivos** y su correspondiente discusión.

Aquí nos encontramos con la dimensión de **competencias generales**, que hace referencia a la capacidad de los directivos de dirigir acertadamente una institución, sin embargo antes de iniciar esta discusión es necesario recalcar que las autoridades de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda que fueron evaluadas se encuentran apenas tres meses en su cargo, por lo que algunas apreciaciones entregadas por los diferentes encuestados no representan la realidad actual del trabajo directivo. Muchos encuestados se han guiado en el trabajo de las autoridades anteriores para poder contestar a todas las preguntas planteadas en el cuestionario. Es importante también conocer que la actual rectora y vicerrectora son encargadas y que la Secretaría de Educación del Municipio de Quito llamará a concurso de mérito y oposición para ocupar estos cargos en el mes de enero del 2013. Por esta razón a pesar de que las autoridades obtienen una valoración del 72,98/100 puntos que está considerada como buena en su desempeño profesional la propuesta no está encaminada solamente a mejorar estos aspectos, ya que esto con seguridad cambiará con la llegada de las autoridades titulares.

No obstante, en esta dimensión vuelve a verse fortalecida la parte humana esto en cuanto al buen trato, y al gran interés que se muestra por precautelar y defender la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, esto confirma lo mencionado anteriormente sobre el excelente clima institucional que existe en la UEMOL.

Por otra parte las falencias tienen que ver con el poco incentivo que se brindan a los docentes para que asistan a eventos de mejora profesional, el hecho de que no se solicitan informes de ejecución presupuestaria de manera mensual ni se buscan fuentes de financiamiento externas que permitan un mejor funcionamiento de la institución, no existe designada una persona responsable de mantener actualizados los bienes institucionales, los arqueos de caja no se los lleva de acuerdo a las normas correspondientes y no se establecen objetivos que puedan ser evaluados al finalizar el año.

Los jóvenes también perciben que no se hace un seguimiento serio al trabajo de los docentes, que las autoridades faltan mucho a la institución y que no se supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.

Por otra parte el supervisor considera que las autoridades no estimulan ni sancionan a los docentes de acuerdo a las normas vigentes y que hay fallas en la rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité de padres y de organismos externos que han colaborado con la institución.

Sin embargo, como investigadora considero que hay aspectos que no pudieron ser evaluados como positivos o negativos, por ejemplo los informes sobre la ejecución presupuestaria, la búsqueda de fuentes de financiamiento, rendición de cuentas sobre ejecución de recursos del Comité de Padres, entre otras. Puesto que son actividades y gestiones que se las hace al cerrar un ciclo o que requieren un plazo mayor al que las autoridades tienen en sus cargos.

Los puntajes alcanzados en este apartado corresponden a: 12,51 en la autoevaluación, 11,50 en la evaluación del Consejo Ejecutivo, 4,76 en la Evaluación del Consejo estudiantil, 9,16 en la Evaluación del Comité de padres y 10,06 en la Evaluación del Supervisor.

Otra de las dimensiones que se evalúan en el desempeño profesional de los directivos es la de **competencias pedagógicas**, en este punto se perciben algunas falencias en lo que tiene que ver con la revisión de las planificaciones didácticas de los maestros, la elaboración de adaptaciones curriculares cuando el caso lo requiere, la verificación de que los docentes usen metodologías adecuadas encaminadas a alcanzar un aprendizaje significativo, el asesoramiento al personal docente al menos una vez al quimestre sobre cómo alcanzar los aprendizajes deseados en sus estudiantes, el observar las clases de los

docentes al menos una vez al mes, controlar el proceso de evaluación de los aprendizajes de los y las estudiantes e implementar estrategias para elevar el número de estudiantes promovidos. Como ya se mencionó en el poco tiempo que llevan las autoridades al frente del plantel es difícil pronunciarse de manera inequívoca sobre estos temas. No obstante que son cuestiones sobre las cuales los directivos deben trabajar, ya que son ellos la principal fuerza motriz de una institución.

En estas dimensiones se alcanzan los siguientes puntajes: 2,58 en la Autoevaluación, 2,64 en la evaluación del Consejo Ejecutivo, 1,57 en la evaluación del Consejo estudiantil, 2,40 en la evaluación del Comité de padres y 2,22 en la evaluación del Supervisor Escolar.

Siguiendo con el análisis nos encontramos con las competencias de **liderazgo en la comunidad**, que hacen relación a la capacidad que tiene un directivo de liderar todos los procesos que contribuyen para el desarrollo de una institución. Esta es la dimensión que mayor puntaje alcanza en la evaluación del desempeño profesional de los directivos, se resalta el hecho de que estos están prestos a atender a los padres de familia y el buen trato que reciben cuando acuden a estas instancias de la institución.

En esta dimensión el nudo crítico está en mejorar los proyectos y gestiones que se puedan construir para buscar apoyo de otras entidades u organismos no gubernamentales que permitan el desarrollo de la institución. Por otra parte los padres de familia consideran que se deben impulsar más actividades culturales y sociales dentro del establecimiento, de igual manera el supervisor indica que pocas veces se realizan prácticas de convivencia que propicien una cultura de paz.

Lo mencionado por el supervisor de alguna manera se contrapone con los resultados obtenidos sobre el clima de aula, desarrollo emocional y relaciones con la comunidad que se evaluaron en el desempeño profesional de los docentes, pues se pudo ver a lo largo de esta investigación que si se realizan este tipo de actividades involucrando en ellas a los miembros de la comunidad educativa y que estas se desarrollan en un clima de paz, respeto, solidaridad y otros valores que solo se permiten por la práctica constante de una cultura del buen trato y el Buen Vivir.

Sería interesante hacer una investigación más profunda sobre las percepciones que los estudiantes, miembros del Consejo Estudiantil, tienen de los directivos, pues son los resultados obtenidos de esas encuestas (1,87 Autoevaluación, 1,66 evaluación por parte del Consejo Ejecutivo, 3,51, evaluación por parte del Consejo estudiantil, 4,64 evaluación por parte del Comité de padres y 1,84 Supervisor) los que contribuyen a que el puntaje de los directivos no llegue a alcanzar la excelencia como es el caso de los docentes.

De lo analizado se determina que la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda, alcanza un nivel bueno en cuanto a su calidad y que esto es posible porque su accionar está basado en los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación, ahora que es necesario tomar en cuenta los aspectos que reportaron falencias y que se enmarcan principalmente en los estándares del desempeño directivo.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- La Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda obtiene un puntaje de 75,96/100 puntos lo que la ubica en un nivel de calidad bueno. Esto se consigue de la suma del puntaje del desempeño profesional de los docentes 78,93/100 puntos y del de los directivos 72,98/100 puntos.
- A partir de la investigación realizada, se concluye que la mayoría de maestros de la Unidad Educativa Oswaldo Lombeyda muestran falencias en la dimensión de sus habilidades pedagógicas y didácticas específicamente en lo que se refiere al poco uso que ellos hacen de las herramientas tecnológicas y un material didáctico lúdico que despierte el interés de los estudiantes y por ende mejore los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales se concluye que los maestros no trabajan en adaptaciones curriculares que faciliten el aprendizaje de estos, ni siquiera se han reportado estos casos a las instancias correspondientes.
- En las relaciones con la comunidad se indica que los docentes no dedican el tiempo suficiente para la realización de tareas que ayuden al desarrollo de la comunidad.
- Tomando como base la observación de la clase se determina como conclusión que los docentes solo planifican los bloques curriculares, no planifican cada clase, no presentan los objetivos de aprendizaje a sus estudiantes y no designan actividades diferenciadas a los estudiantes que no siguen el ritmo de trabajo del resto del grupo, esto sin duda es negativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- En cuanto al desempeño profesional de las autoridades, en la dimensión de las competencias generales, se concluye que las autoridades no incentivan a los docentes para que asistan a eventos de desarrollo profesional, ni los estimulan o sancionan de acuerdo a las normas legales vigentes y no hacen un seguimiento del trabajo de estos en la institución.
- Los objetivos de trabajo que plantean las autoridades no pueden ser evaluados al finalizar el año escolar.
- No se ha buscado financiamiento externo para la mejora de la institución, ni se realizan actos sociales y culturales dentro de la misma en pro de su desarrollo.
- Un aspecto positivo a concluir es que tanto maestros como directivos tratan a los miembros de la comunidad educativa con respeto, enseñando a mantener buenas relaciones enmarcadas en el buen trato, esto con el propósito de conseguir el buen vivir.

- Los maestros preparan las clases en función de los intereses de sus estudiantes, además de estar siempre enmarcados en lo que plantea el currículo nacional y la consecución del PEI.
- Es importante destacar también que los docentes de la UEMOL conocen y aplican acertadamente las normas y reglamentos impuestos por el Ministerio de Educación y por la institución.

7.2 Recomendaciones

- La Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda debe trabajar en la implementación de estrategias que le permitan alcanzar la excelencia en cuanto a la calidad del desempeño de sus docentes y autoridades, para ello debe encaminarse en la consecución de los estándares de calidad planteados por el Ministerio de Educación.
- Se deben superar las falencias detectadas en la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes, puesto que es uno de los aspectos que más influye en la consecución de una educación de calidad. Esta mejora debería darse en cuanto al poco uso que los maestros hacen de las herramientas tecnológicas y el material didáctico en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Para ello se debe ejecutar un plan de mejora que enseñe a los docentes a usar las TICs dentro de sus aulas para de esta manera lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.
- Sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales, es necesario que en la institución se trabaje en un proyecto para detectar a los estudiantes que presentan estas clases de necesidades, y de esta forma ayudar tanto al alumno como al maestro a mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Para mejorar las relaciones con la comunidad, se deberían planificar jornadas de integración de todos sus miembros, para de esta manera conocer sus diferentes inquietudes y crear lazos de hermandad y cooperación mutua.
- Ya en proceso del desarrollo de clase se deberían crear formatos sencillos pero útiles para la planificación diaria, pensando incluso en los estudiantes que no siguen el ritmo de trabajo del resto del grupo o que presentan alguna necesidad especial. Los docentes y autoridades deben estar conscientes de la importancia que tiene la microplanificación, pues es en esta en la que se toman las decisiones destinadas a organizar de manera sistemática el conjunto de actividades y recursos pedagógicos que se utilizarán para que el proceso de enseñanza – aprendizaje tenga el éxito deseado.
- El desempeño profesional de las autoridades debe mejorar en la dimensión de las competencias generales, para ello estas deben crear un programa de incentivos para los docentes que asistan a cursos de mejoramiento o que se destaquen en sus labores. Es necesario también crear formatos de evaluación y acompañamiento a las clases que imparten los docentes.
- Las autoridades deben plantear objetivos de trabajo que puedan ser evaluados por la comunidad educativa al finalizar el año escolar, ya que estos permitirán medir el

grado de cumplimiento de las actividades propuestas y por ende de los objetivos planteados en relación a estas.

- Se debería buscar fuentes de financiamiento externo para la mejora de la institución a través de convenios de cooperación con instituciones del sector público o privado que operen en el lugar.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Capacitar a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda en la microplanificación tomando en cuenta los estilos de aprendizaje y usando las TICs como herramientas para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje”

2. JUSTIFICACIÓN

Tomando como base los resultados arrojados en la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda”. Se encuentra que las principales falencias que muestran los docentes y directivos de esta institución para lograr una educación de calidad es el poco uso que la comunidad educativa hace de las herramientas tecnológicas y la falta de la microplanificación previendo en esta los diferentes problemas que surgen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, siempre que no todos nuestros estudiantes aprende de la misma manera y al mismo ritmo.

En este sentido resulta necesario planificar encuentros de aprendizaje (talleres) que guíen a los maestros a realizar planificaciones microcurriculares en las que se incluyan recursos tecnológicos que faciliten los diferentes estilos de aprendizaje de los y las estudiantes.

La microplanificación es la planificación que se realiza a nivel de aula, es de gran importancia, pues consiste en la toma anticipada de decisiones destinadas a organizar de manera sistemática el conjunto de actividades y recursos pedagógicos previstos con el propósito de alcanzar las metas y objetivos planteados por el docente en cada asignatura.

El Ministerio de Educación de Ecuador ha trabajado en la reforma curricular del sistema educativo. Se ha ido desde lo macro que es la Actualización y el Fortalecimiento de la EGB y el BGU, lo meso que es la construcción de bloques curriculares para cada área y se ha dejado al maestro lo micro que es la planificación del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño que ya están señaladas por el mismo Ministerio en cada uno de los bloques. Sin embargo es común ver como los docentes hacen uso exclusivo de los documentos entregados por el Ministerio y se han olvidado de la microplanificación, es decir, no planifican el trabajo diario de ellos y por ende de sus estudiantes.

Si no hay planificación diaria, es difícil que un maestro pueda responder a los problemas que regularmente debemos enfrentar dentro de las aulas como es el caso de: estudiantes con capacidades diferentes, diferentes estilos y ritmos de aprendizaje o simplemente el interés o desinterés que un alumno muestra a la hora de aprender.

La microplanificación es un referente y una guía que ayuda al maestro a tomar decisiones antes, durante y después de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Esta además permite y por qué no decirlo obliga a que el docente integre recursos y materiales didácticos a las actividades que se van a aplicar encaminadas al desarrollo de las destrezas.

Por otra parte la presencia y el creciente desarrollo de las TICs enfrenta a los maestros con el desafío de su uso, pues el problema en la actualidad no es su existencia, ya que esta es inevitable, ni tampoco el cómo se puede controlar o restringir su uso por parte de los estudiantes, sino más bien el inconveniente y la discusión está en cómo los maestros incorporamos el uso de las TICs en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Una de las principales causas para la resistencia que presentan los maestros al uso de las TICs es que estas han superado la comprensión que tienen ellos de la cambiante tecnología, es decir, no saben cómo usarla, pues esta evoluciona a una velocidad tan vertiginosa que no les da tiempo de entender su funcionamiento y posible uso.

Los efectos del problema de la resistencia a las TICs por parte de los maestros, no se han quedado en la simple negación de parte de unos y el uso diario de parte de otros, sino que se ha trasladado a la transferencia, apropiación y desarrollo del conocimiento, siendo una de las causas de su deterioro, es decir, que la resistencia en el uso de las TICs está disminuyendo la calidad de la educación en nuestro medio. Esto se explica porque lo jóvenes, niños y niñas dedican más tiempo al uso de las TICs para su distracción; Juegos, chat, correo electrónico, música, videos, películas, letras de canciones, vida de famosos, amistades virtuales... que para la búsqueda de información que fortalezca sus procesos de aprendizaje, pues este tipo de información está y estará siempre allí lista para cuando alguna tarea escolar la requiera y no representa ningún interés, pues tiene los mismos formatos que se presentan en el aula (texto + imagen) no hay comparación con los formatos de la información que recurrentemente ellos buscan.

Los problemas expuestos necesariamente influyen en la consecución de una educación de calidad. Que un maestro no planifique las actividades que va a desarrollar con sus estudiantes pensando en las particularidades de cada uno y que no use las herramientas que para ellos son atractivas en el proceso de enseñanza sin duda traerá como resultado un nivel bajo de aprendizaje significativo y por ende de calidad educativa de la institución.

En búsqueda de una alternativa de solución es importante regresar la mirada principalmente hacia las TICs, ya que estas se pueden convertir en nuestras principales aliadas en la tarea educativa. El uso de estas de la mano con la microplanificación curricular ayudará al docente a realizar un trabajo más productivo en cuanto al aprendizaje de sus estudiantes.

Las TICs, nos ofrecen varias alternativas de solución a esta problemática, por ejemplo: videos dentro del aula para el desarrollo de temáticas que se estén tratando, cortometrajes, producción de tutoriales, chat para consulta de tareas, blogs de trabajo, evaluaciones en línea, consultas de temáticas planteadas en las clases, publicación de avisos para padres de familia en línea, tareas, fechas de evaluación, temáticas de evaluación, publicación de documentos de apoyo proyecto de aula y muchos otros elementos beneficiosos en este sentido.

La alternativa es el desarrollo de blogs de trabajo por áreas de estudio que enriquezcan los procesos de aula y relacionen directamente el uso del internet con la apropiación y desarrollo del conocimiento impartido en el aula, estos blogs utilizarán todos los recursos que permitan dinamizar el aprendizaje como; videos, consulta de textos, tutoriales, juegos, evaluaciones en línea, chat, consultas en línea, entre otros. En ellos se ofrecerán distintas actividades de evaluación y variedad de documentos de apoyo para uso estudiantil, además se presentará un documento de microplanificación curricular semanalmente que servirá para que los docentes planifiquen las actividades a realizar cada día de la semana, de forma ágil y concreta, así se aspira dar tratamiento al problema ya planteado anteriormente.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1 OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” mediante talleres de trabajo teórico – práctico en la elaboración de planificación microcurricular basada en ritmos y estilos de aprendizaje usando como principal herramientas las TICs para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar talleres de capacitación a docente sobre microplanificación y estilos de aprendizaje.
- Desarrollar talleres para capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda” en el uso de las TICs como recursos pedagógicos.
- Motivar a los docentes a usar las TICs dentro de sus aulas.
- Crear un blog por cada área con recursos variados para que los estudiantes puedan utilizarlos como ayuda didáctica según sus necesidades.
- Evaluar el resultado del uso de las TICs como recursos didácticos que ayuden a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

4. ACTIVIDADES

Las actividades que permitirán iniciar, sostener y desarrollar la propuesta son:

1. Socialización de la propuesta a los directivos de la institución.
2. Planificación de los cuatro talleres de capacitación sobre TICs, uno de planificación microcurricular y uno de estilos y ritmos de aprendizaje.
3. Ejecución del taller 1 Importancia de la planificación microcurricular diaria para alcanzar altos niveles de aprendizaje en nuestros estudiantes.
4. Ejecución del taller 2 Ritmos y estilos de aprendizaje “Capacidad y formas de aprender”
5. Ejecución del taller 3 “Introducción a las TICs y sus usos como recursos pedagógicos”
6. Ejecución del taller 5 “El blog como recurso didáctico”
7. Ejecución del taller 6 “Recursos para el diseño y la programación de un blog”
8. Ejecución de taller 7 “Socialización de blogs de trabajo por áreas”
9. Reunión de evaluación de la propuesta
10. Entrega de resultados a las autoridades

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta de mejora se la desarrollará en la Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda, ubicada en la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Guamaní, Barrio San Fernando, sector sur occidental de la ciudad.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Este programa de capacitación va dirigido a los 12 docentes y 3 directivos de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Municipal “Oswaldo Lombeyda”, quienes replicarán lo aprendido con sus estudiantes para así poder alcanzar en ellos aprendizajes significativos de una manera lúdica e interesante.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La sostenibilidad de la propuesta se basa en dos puntos fuertes, el primero son los recursos necesarios para sus ejecución y el segundo es la voluntad de trabajo del equipo de maestros y directivos de la institución.

En el primer punto la ejecución de propuesta requiere de los siguientes recursos:

Humanos

- Coordinadora de la propuesta
- Rectora y vicerrectora de la institución
- Docentes

- Coordinador de área de Informática de la institución
- Profesional invitado de otra institución (Secretaría de Educación Municipal)

Tecnológicos

- Acceso a internet en el colegio
- Equipos de computación que incluya laptops para el trabajo de los maestros
- Proyector
- Pantallas digitales

Materiales

- Copias de materiales teóricos de trabajo
- Fichas de asistencia
- Papel bond
- Esferos
- Marcadores
- Hojas de trabajo para los docentes
- Refrigerios para docentes participantes y capacitadores

Físicos

- Salón de audiovisuales
- Centro de computo
- Actualización y fortalecimiento curricular de la EGB y del BGU.

Económicos

- 420,00 dólares (\$50,00 dólares cada taller y socialización y planificación \$70,00)

Organizacionales

- Unidad Educativa Municipal Oswaldo Lombeyda
- Secretaría de Educación Municipal

Todos los recursos citados existen en la institución educativa, excepto los recursos económicos, los cuales se pueden gestionar en la Secretaría de Educación Municipal.

Otro aspecto que garantizará la sostenibilidad de la propuesta es la voluntad de trabajo de los maestros y maestras de la institución, quienes después de conocer las ventajas de la propuesta estarán dispuestos a participar y trabajar en ella.

8. PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Socialización de la propuesta a los directivos de la Institución Educativa	10,00
Planificación de cuatro talleres de capacitación sobre TICs, uno de planificación microcurricular y uno de ritmos y tipos de aprendizaje.	60,00
Taller 1 Importancia de la planificación microcurricular diaria para alcanzar altos niveles de aprendizaje en nuestros estudiantes.	50,00
Taller 2 Ritmos y estilos de aprendizaje “Capacidad y formas de aprender”	50,00
Taller 3 “Introducción a las TICs y sus usos como recursos pedagógicos”	50,00
Taller 4 “El blog como recurso didáctico”	50,00
Taller 5 “Recursos para el diseño y la programación de un blog”	50,00
Taller 6 “Socialización de blogs de trabajo por áreas”	50,00
Reunión de evaluación de la propuesta	50,00
TOTAL RECURSOS	420,00

El financiamiento para la propuesta se la puede obtener por dos vías que son: financiamiento directo de la Secretaria de Educación del Municipio y el Presupuesto Operativo de la institución.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO

IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA AÑO 2013											
No	ACTIVIDADES Generales /Específicas	RESPONSABLES	RECURSOS	MAYO				JUNIO			
				1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socialización de la propuesta a los directivos de la Institución Educativa – Solicitud para entrevista con autoridades – Gestión para el uso del salón de audiovisuales – Reunión con las autoridades	Rocío Tanquina Verónica Santos	– Propuesta de mejora – Solicitud dirigida a las autoridades – Salón de audiovisuales – Computador – Proyector – Internet	X							
2	Planificación de los seis talleres de capacitación sobre las TICs, planificación microcurricular y estilos y ritmos de aprendizaje. – Socialización de la propuesta al grupo de capacitadores – Reunión del grupo de capacitadores – Planificación de los talleres dirigidos a los docentes	Rocío Tanquina Freddy Vallejos Cristian Medina	– Propuesta de mejora – Computadora – Proyector – Internet – Material de oficina – Refrigerios	X							
3	Taller 1 Importancia de la planificación microcurricular diaria para alcanzar altos niveles de aprendizaje en nuestros estudiantes • Comunicado a los docentes sobre el taller • Presentación de la	Rocío Tanquina	– Propuesta de mejora – Computadora – Proyector – Internet – Actualización de la EGB y del BGU – Material de		X	X					

	<p>propuesta y equipo de facilitadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos y actividades del taller • Definición de planificación curricular • Debate guiado sobre el tema “Los docentes no planifican fallar, pero fallan por no planificar” • Presentación de conclusiones • Lectura del texto sobre planificación del MEC <p>Elaboración del formato de planificación semanal</p>		<p>oficina</p> <p>– Refrigerios</p>								
4	<p>Taller 2 Ritmos y estilos de aprendizaje</p> <p>“Capacidad y formas de aprender”</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicado a los docentes sobre el taller – Presentación de los objetivos y actividades del taller – Dinámica del cómo haría esto... – Reflexión sobre el por qué todos escogimos diferentes alternativas de solución – Exposición de los estilos y ritmos de aprendizaje – Procesos de metacognición – Conclusiones del taller 	Rocío Tanquina	<p>– Computadora</p> <p>– Proyector</p> <p>– Internet</p> <p>– Hojas de trabajo</p> <p>– Material de oficina</p> <p>– Refrigerios</p>			X	X				

5	<p>Taller 3 "Introducción a las TICs y sus usos como recursos pedagógicos"</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicado a los maestros sobre taller – Presentación de los objetivos y actividades del taller – Exposición interactiva sobre TICs y el uso pedagógico que se puede hacer de ellas – Charla moderada sobre el tema este tema – Cierre del taller/ conclusiones 	<p>Rocío Tanquina, Freddy Vallejos Verónica Santos Cristian Medina</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Propuesta de mejora – Comunicado para maestros – Salón de audiovisuales – Computador – Proyector – Sala de audiovisuales – Internet – Pantallas digitales – Refrigerios 		X		X				
6	<p>Taller 4 "El blog como recurso didáctico"</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicado a los maestros sobre taller – Dinámica de bienvenida – Presentación de objetivos y actividades del taller – Presentación de blogs – Charla magistral sobre el uso de un blog – Navegación por internet en diferentes blogs educativos – Cierre de taller/ preguntas y conclusiones 	<p>Rocío Tanquina, Freddy Vallejos Verónica Santos Cristián Medina</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicado para maestros – Salón de audiovisuales – Computador – Proyector – Sala de audiovisuales – Internet – Pantallas digitales – Refrigerios 		X		X				
7	<p>Taller 5 "Recursos para el diseño y la programación de un blog"</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicado a los 	<p>Rocío Tanquina, Freddy Vallejos Verónica Santos Cristian Medina</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicado para maestros – Salón de audiovisuales 		X		X				

	<p>maestros sobre taller</p> <ul style="list-style-type: none"> – Presentación de objetivos y actividades del taller – Pasos para la elaboración de un blog – Formación de grupos de trabajo para la creación de un blog por área – Creación del blog – Subida al blog de recursos didácticos entregados por la maestrante – Subida al blog de formato de planificación semanal – Cierre del taller/ conclusiones 		<ul style="list-style-type: none"> – Computador – Proyector – Sala de audiovisuales – Internet – Pantallas digitales – Refrigerios 								
8	<p>Taller 6"Socialización de blogs de trabajo por áreas"</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicado a los maestros sobre taller – Presentación de objetivos y actividades del taller – Presentación de los blogs por áreas al grupo de docentes – Debate sobre el uso y los recursos que se pueden obtener de un blog – Lluvia de ideas sobre los beneficios que un blog puede brindar al aprendizaje de un 	<p>Rocío Tanquina Freddy Vallejos Verónica Santos Cristian Medina</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicado para maestros – Salón de audiovisuales – Computador – Proyector – Sala de audiovisuales – Internet – Pantallas digitales – Refrigerios 			X			X		

	estudiante y los usos que este puede hacer del blog. – Cierre de taller/conclusiones											
9	Reunión de “Evaluación de la propuesta” – Elaboración de encuestas para docentes, autoridades y estudiantes. – Encuesta a docentes y autoridades sobre los beneficios de usar el blog como una herramienta en los procesos de enseñanza – aprendizaje – Encuesta a estudiantes sobre los beneficios de usar el blog y el interés que este le ha generado – Revisión de las estadísticas de visita de cada blog – Mesa de trabajo de docentes y autoridades para compartir sus opiniones sobre la implementación de la propuesta – Conclusiones y recomendaciones. – Entrega de resultados a las autoridades.	Rocío Tanquina Freddy Vallejos Verónica Santos	– Comunicado para maestros – Encuestas – Salón de audiovisuales – Computadora – Proyector – Sala de audiovisuales – Internet – Pantallas digitales – Refrigerios			X	X	X	X	X	X	X

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Ahumada, P. (2001), La evaluación una concepción de aprendizaje significativo, Ed. Universidad Católica de Valparaíso Chile. p. preliminar.
2. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Montecristi – Ecuador, pp 59.
3. ASAMBLEA NACIONAL. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural.
4. Castro, Orestes, LÓPEZ, Carmen: Hacia la Pedagogía de la Cooperación, SA. editores, Cuba, 2003.
5. Coll, César y otros. (2003). El constructivismo en el aula, México.
6. Curso para docentes. (2009). Evaluación, Revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador.
7. Curso para docentes. (2009). Mediación Pedagógica, Revista N°4, Grupo Santillana, Ecuador.
8. Curso para docentes. (2009) Planificación y Ciclo de Aprendizaje, Revista N°5, Grupo Santillana, Ecuador.
9. Curso para docentes. (2009). Evaluación, Revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador.
10. Curso para docentes. (2009). Modelos Pedagógicos, Revista N°6, Grupo Santillana, Ecuador.
11. BURGOS AGUILAR, J.V. (2007). El reto de la radio interactiva y la tutoría virtual. En A. Lozano Rodríguez & B.A. Vladimir, Tecnología Educativa en un Modelo de Educación a Distancia Centrado en la Persona. (Págs. 241-276). México: Limusa.
12. CHININÍN CAMPOVERDE, Víctor Eduardo (2011). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011 Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja – Ecuador, 150pp.
13. DE ZUBIRÍA, J. CALENTURA, L., ACERO, H. (2002). Factores que Intervienen en la Calidad de las Instituciones Educativas en Bogotá. Instituto Alberto Merani. Colombia, pp 32.
14. DÍAZ BARRIGA, Frida & HERNÁNDEZ ROJAS, Gerardo (2010). Tercera Edición. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Editorial McGraw-Hill, D.F México – México.
15. ELOLA, Nydia (2002). Evaluación de los Aprendizajes. Editorial Orión, Quito – Ecuador.
16. Ministerio DE EDUCACIÓN. (2002). Evaluación de los Aprendizajes, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. (DINAMEP). Organización de Estados Iberoamericanos (OID).). Orión.

17. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011) Instrumentos para la evaluación docente y directiva. Quito, Sistema Nacional de Educación.
18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012). Estándares de Calidad Educativa. (2012) Quito.
19. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012) Evaluación del Desempeño Profesional Docente y Directivo. Quito, Sistema Nacional de Educación.
20. PALADINES, Carlos (2006). HISTORIA DE LA EDUCACIÓN Y DEL PENSAMIENTO PEDAGÓGICO ECUATORIANOS, 11-01-608. (2006). Tercera edición. Editorial UTPL, Loja – Ecuador.
21. PAREDES LABRA, Joaquín & DE LA HERRÁN, Agustín (2008) Didáctica General. Editorial McGraw-Hill, Madrid - España.
22. Prieto, Daniel. (2004), La Comunicación en la Educación, Argentina, Ed. Stella. Buenos Aires – Argentina.
23. Ruiz, Richard. (2010). Teorías del aprendizaje, Universidad Técnica Particular de Loja. Loja Ecuador.
24. SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PEDAGOGIA (1988): La calidad de los centros educativos, Alicante, Instituto de Estudios Juan Gil-Albert y Caja de Ahorros Provincial de Alicante.
25. Zubiría, Miguel, (2007) .Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas. Colombia.

REFERENCIAS

1. AGUERRONDO, Inés. La Calidad en la Educación. Disponible en: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
2. Alejandro. La Evaluación de los Sistemas Educativos. Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie10.htm>
3. Comprensiones y Competencias Pedagógicas. Disponible en <http://www.rediberoamericanapedagogia.com>
4. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente - Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. (2007). Disponible en <http://www.oei.es>
5. FUENTES ARAVENA, Eduardo. (2012) Clima Laboral en Educación. Disponible en: psicoeducacion.bligoo.com/content/view/310770/Clima-laboral-en-educacion.htm

6. Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Disponible en: <http://www.oei.es/noticias/>
7. INSTITUTO DE CIENCIAS DEL HOMBRE, La Evaluación Educativa. Disponible en: <http://www.oposicionesprofesores.com>
8. LANZA, H. (1996), "La evaluación de los sistemas educativos en Iberoamérica: Algunas reflexiones en torno a su especificidad", Cumbre Iberoamericana, Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. Documentos vol.1 <http://www.oei.es>
9. OECD. (2010).Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes: Prácticas internacionales. Disponible en: <http://www.oecd.org>
10. OTERO, María. (2008) Evaluación Docente. Disponible en <http://weblog.mendoza.edu.ar>
11. MEC. Plan Decenal de Educación. Disponible en: <http://www.educarecuador.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
12. UNESCO. (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe: Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Disponible en <http://portal.unesco.org>

ANEXO 1



CERTIFICACION

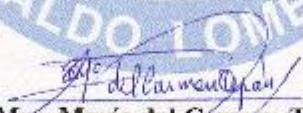
A petición verbal de la interesada **SRA. ANA DEL ROCIO TANQUINA ORTEGA**; con Cédula de Identidad N° 1713709564, certifico que la indicada persona realizó la Investigación de Campo para Evaluar la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo durante el período 2012-2013.

Los resultados de esta evaluación servirán para programar planes que permitan mejorar y llegar a la excelencia como Institución Educativa.

Cabe mencionar que la Lic. Tanquina es Docente de la Institución en el área de Lengua y Literatura.

Lo manifestado lo hago en honor a la verdad y autorizo a la portadora hacer uso de la presente certificación en lo que creyera conveniente.

Quito, diciembre 27 de 2012


Msc. María del Carmen Tipán
Rectora (E)



ANEXO 2

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

INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE	

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

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2 Fomento el 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 DIDACTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en su vida diaria					
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo					
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan					
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior					
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior					
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9 Permito que los estudiantes expresen sus pregunta 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 mis 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					
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 comunicación					
2.23 Utilizo bibliografía actualizada					
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades					
2.24.1 Analizar					
2.24.2 Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar					
2.24.4 observar					
2.24.5 Descubrir					
2.24.6 Exponer en grupo					
2.24.7 Argumentar					
2.24.8 Conceptualizar					
2.24.9 Redactar con claridad					
2.24.10 Escribir correctamente					
2.24.11 Leer comprensivamente					
2.24.12 Escuchar					
2.24.13. Respetar					
2.24.14 Consensuar					
2.24.15 Socializar					
2.24.16 Concluir					
2.24.17 Generalizar					
2.24.18 Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases					
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase					
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes					
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis compañeros docentes					
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 de mi trabajo diario					
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos					
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo					
3.10 Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor					
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa 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 presenta problema					
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes					
4.5 Recomiendo que el estudiante 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 registros, informes o cuadernos					
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen					
5.2 Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales					
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dirijo					
5.4 Entrego el plan anual y de bloques en los plazos estipulados por las autoridades					
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional					
5.6 Entrego a los estudiantes sus calificaciones en el tiempo estipulado 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 horas de clase					
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					
6.3 Colaboro e 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 ejecutivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros					
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto					
7.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto					
7.4 Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso					
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades designadas					
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 beneficios de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE	

OBJETIVO: Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
1.2 Planifica las clases en coordinación con los demás docentes del área					
1.3 Elabora un 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. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en su 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					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo					
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta					
3.3 Colabora con la consecución de objetivos y metas del PEI					
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, opiniones y personas 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					

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO	

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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 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 entrevista personal					
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza biografía actualizada					
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
3.3 Elabora un plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva					
3.4 Entrega los planes anuales y los bloque en los plazos estipulados por la autoridad					
3.5 Planifica sus 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 enfrentarían en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO	

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

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 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 ir a un nuevo tema o contenido					
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados					
1.6 Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes					
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
1.8 desarrolla en los estudiantes las siguientes actividades					
1.8.1 Analizar					
1.8.2 Sintetizar					
1.8.3 Reflexionar					
1.8.4 Observar					
1.8.5 Descubrir					
1.8.6 Redactar con claridad					
1.8.7 Escribir correctamente					
1.8.8 Leer comprensivamente					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura					
2.2 Utiliza un lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo 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 en la					

clases 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. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes					
3.2 Realiza evaluaciones individuales al terminar la clase					
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia a través de esquelas, notas escritas 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 espontanea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente					
4.1. Enseña a respetar a las personas 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 agredirlos de 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 A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES LEGALES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO	

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

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar sus clases					
2.2 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo					
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente					
2.4 Se comunica con los padres de familia para informarles sobre el rendimiento de su hijo/a o representando.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Atiende a su hijo/a de manera preferencial					
4.2. Recomienda que su hijo/a sea atendido por un personal especializado					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo/a					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo/a en clases					
4.5. Envía trabajos extras a los estudiantes para mejorar su rendimiento					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica, es decir clases extras.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

MATRIZ DE EVALUACIÓN: Observación de clase

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO	

¿El docente es parte de la comunidad? Sí () No ()
 ¿Quién aplicó la ficha? Maestrante () Otro ()

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

- () Matemática
 () Lengua y Literatura
 () Ciencias Naturales
 () Ciencias Sociales
 () Historia
 () Literatura
 () Biología
 () Física
 () Química
 () Informática
 () Inglés
 () Otras

Especifique:

AÑO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación básica

() 8° EGB () 9° EGB () 10° EGB

Bachillerato

() 1° BGU () 2° BGU () 3° Bachillerato

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

a. Lea atentamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente con la respuesta que usted se identifica.

b. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones		
3. Relaciona el tema tratando con la realidad en la que viven los estudiantes		
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 lugares en función de las actividades propuestas		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (los 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 investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU CALABORACIÓN

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

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL 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 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. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución					
1.2 Falto al 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 a 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 datos 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					
1.34 Coordino la elaboración del Manual de Convivencia institucional					
1.35 Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional					
1.36 Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37 Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.38 Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.39 Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el plan institucional					
1.40 Establezco objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo					
1.41 Defino las actividades con base a los objetivos propuestos					
1.42 Entrego oportunamente el Plan Institucional a las autoridades correspondientes					
1.43 Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo					
1.44 Promuevo la investigación pedagógica					
1.45 Promuevo la investigación pedagógica					
1.46 Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico					
1.47 Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico					
1.48 Solicito informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes					
1.49 Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50 Aplico las normas legales presupuestarias y financieras					
1.51 Realizo arquezos de caja según 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 con 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, o los organismos internos de la institución					
1.57 Coordino con el presidente del CPF y con el tesorero la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución					
1.58 Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas sobre los					

fondos del Comité					
1.59 Coordino con el tesorero la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras formas de financiamiento					
1.60 Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados a organismos externos a la institución					
1.61 Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario docente de acuerdo a las necesidades de la institución					
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos/as					
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes					
2.2 Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año, 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 en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales					
2.5 Asesoro directamente al personal docente, al menos una vez al quimestre					
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 los 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 capacidades educativas especiales					
2.13 Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran					
2.14 Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3 Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y la 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 actividades del plantel con el desarrollo de la comunidad					
3.8 Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas					
3.9 Promuevo el desarrollo de actividades culturales y educativas					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación:

GRACIAS POR SU CALABORACIÓN

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

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 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. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2 Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.7 Estimula y sanciona al personal de acuerdo a las normas legales vigentes					
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previa la autorización del Consejo Ejecutivo					
1.9 Delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente					
1.10 Determina detalles del trabajo que delega					
1.11 Realiza 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 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 PEI a las autoridades superiores en los tiempos correspondientes					
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 Ejecutivo las comisiones para el mejor funcionamiento de la institución					
1.27 Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y datos respectivos					
1.28 Supervisa con el Consejo Ejecutivo la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, 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 de la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes					
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional					
1.35 Lidera el Consejo Ejecutivo					
1.36 Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37 Organiza la planificación del platel 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 se desea alcanzar con el Plan Institucional					
1.40 Establece objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo					
1.41 Define las actividades con base a los objetivos propuestos					
1.42 Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Ejecutivo					
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 investigación pedagógica					
1.46 Optimiza el uso de recursos institucionales					
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes					
1.48 Planifica y programa la utilización de recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo					
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 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 por el estado, o los organismos internos de la institución					
1.55 Es corresponsable con el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios					
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el estado, o los organismos externos de la institución					
1.57 Coordina con el presidente del CPF y con el tesorero la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución					
1.58 Coordina con el tesorero la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras formas de financiamiento					
1.59 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central de Padres de Familia					
1.60 Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución					
1.61 Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario					

docente de acuerdo a 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 Ejecutivo 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, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente					
2.3 Organiza con el Consejo Ejecutivo la revisión de la planificación didáctica					
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales					
2.5 Asesora directamente al personal docente, al menos una vez al quimestre sobre aprendizajes significativos					
2.6 Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar					
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica					
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de los 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 capacidades educativas especiales					
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran					
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y la 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 actividades del plantel con el desarrollo de la comunidad					
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas					
3.9 Promueve el desarrollo de actividades 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 AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DIRECTOR	

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

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.

b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2 Falta al 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 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 la institución					
1.10 Orientan a los Padres de Familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité					
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las actividades de la institución					
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité de padres a los organismos internos de la institución					
1.13 Atiende oportunamente a los padres que desean información sobre sus hijos					
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al mes					
2.2 Supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos					
2.3 Supervisa 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 capacidades educativas especiales					

2.5 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y la 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 comunitarios					
3.6 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas					
3.7 Promueve el desarrollo de actividades 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 los logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU CALABORACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE
PADRES DE FAMILIA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	
NOMBRE DEL DIRECTOR	

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

INSTRUCCIONES

a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2 Falta al 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 asistan a eventos de mejoramiento profesional					
1.8 Apoya el esfuerzo que los estudiantes realizan en sus labores escolares y en la comunidad					
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.10 Promueve la participación de los 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 institucionales					
1.14 Supervisa el rendimiento escolar de los alumnos					
1.15 Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes al tesorero del CCPF					
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para un mejor funcionamiento de la institución					
1.17 Coordina con el CCPF la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución					
1.18 Orienta al CCPF a buscar financiamiento en organismos externos de la institución					
1.19 Informa sobre la ejecución del presupuesto del CCPF a organismos externos de la institución					
1.20 Coordina el manejo de los recursos conseguidos de otras fuentes					
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
1.22 Atienden oportunamente a los padres que necesitan 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 escolar de los estudiantes					
2.3 Supervisa 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 capacidades educativas especiales					
2.5 Reconoce públicamente los esfuerzos que hacen 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 la 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 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario					
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU CALABORACIÓN

**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAESTRIA EN PEDAGOGIA**

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO
Instrumento para la Evaluación de la rectora por parte del Supervisor**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

1	2	3	4	5
Nunca	Raravez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de externa 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 docente y administrativo					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.				
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.				
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.				
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.				
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.				
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.				
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.				
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.				
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.				
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.				
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				
1.45. Promueve la innovación pedagógica				
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.				
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.				
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: -----

GRACIAS POR SU CALABORACIÓN

ANEXO 3



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

ANEXO 4



