



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Luis Monsalve Pozo” de la parroquia El Vecino cantón Cuenca de la provincia de Azuay durante el periodo 2012- 2013

Tesis de grado

AUTORA:

Torres Arévalo Zoila Edit

Directora:

Luna Briceño Tula Silvana. Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Yo, Dra. Tula Silvana Luna Briceño
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICO:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “ Luis Monsalve Pozo ” de la parroquia El Vecino cantón Cuenca de la provincia de Azuay durante el periodo 2012- 2013 “realizado por el profesional en formación, Torres Arévalo Zoila Edit, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Cuenca, febrero 2013

f.....

ACTA DE CESIÓN

Yo, Torres Arévalo Zoila Edit declaro ser autora del presente trabajo y examino expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Cuenca, febrero 2013

f.....

Torres Arévalo Zoila Edit

Nro. 1102449772

AUTORÍA.

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Torres Arévalo Zoila Edit

Nro. 1102449772

DEDICATORIA

A mis padres, Servilio y Peregrina, por el apoyo permanente en cada parte de mi vida, sin su ejemplo de sacrificio y entrega no hubiese sido imposible culminar todos mis propósitos, y por ser quienes me han apoyado e inculcado valores para ser una persona de bien.

A mis sobrinos, Miguel Ángel y José Luis por el apoyo incondicional que me ha dado; y, por ser la razón de mi lucha y servicio a mis semejantes.

A toda mi familia que de alguna manera ha sido fuente de mi inspiración eterna, aliciente que me da la fortaleza para continuar adelante en procura del bien común.

Torres Arévalo Zoila Edit

1102449772

AGRADECIMIENTO

Mi imperecedera Gracitud:

A mi eterno guía mí Dios, por estar presente en cada momento de mi vida y guiarme por el camino del bien.

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, que a través de sus docentes, de manera acertada han cimentado en terreno fértil sus conocimientos nuevos y actuales, que han dado lugar a una satisfacción más en mi vida profesional.

A mi **directora de tesis Dra. Tula Silvana Luna Briceño Mgs.** que con su experiencia, paciencia y sabiduría me ha guiado en la ejecución de mi trabajo.

A mis padres y familia por ser mi apoyo y el motor que me impulsa día a día a seguir adelante y vencer las adversidades que encuentro en mi diario vivir, con su presencia me han mostrado la unión y la solidaridad, y que son mi soporte espiritual y moral.

A mis compañeros(as) de trabajo quienes con su presencia y oraciones me han dado la fuerza espiritual para continuar mí camino.

Zoila Edit

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

1.	CERTIFICACIÓN.....	i
2.	ACTA DE CESIÓN	ii
3.	AUTORÍA.....	iii
4.	DEDICATORIA.....	iv
5.	AGRADECIMIENTO	v
1	RESUMEN	1
2	INTRODUCCIÓN.....	2
3	MARCO TEÓRICO.....	7
3.1	CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
3.1.1	Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural.....	7
3.1.1.1	Marco Constitucional	7
3.1.1.2	Marco Legal	7
3.1.1.3	Conceptualización Básica	8
3.1.1.4	Objetivos de la evaluación	11
3.1.1.5	Estándares de calidad.....	17
3.1.1.6	¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?.....	19
3.1.1.7	CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES	22
3.1.1.8	CALIDAD DE LOS DOCENTES.....	24
3.1.2	CALIDAD DE LOS TEXTOS.....	24
3.1.3	POR QUÉ ES IMPORTANTE EVALUAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	25
3.2	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.	26
3.2.1	EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES.....	26
3.2.2	HACIA UN MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	27
3.2.3	SEGUIMIENTO AL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. ...	28
3.2.4	Evaluación de las Instituciones Educativas	30
3.2.5	CALIDAD DE ENSEÑANZA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	31

3.2.6	REVISIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y PROGRAMAS	32
3.2.7	Objetivo de la evaluación	33
3.2.8	Principios de la evaluación	34
3.2.9	Evaluación de la Calidad Educativa	35
3.2.10	Evaluación de las Instituciones Educativas	36
3.3	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.	42
3.3.1	CONCEPTOS FUNDAMENTALES.....	42
3.3.2	Concepto de Desempeño Profesional.....	43
3.3.3	Riesgos de la Evaluación:.....	45
3.3.4	Características de la evaluación del desempeño docente:	46
3.3.5	Dimensiones del Desempeño de los Docentes	46
3.3.6	Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente	47
3.3.7	CALIDAD EDUCATIVA.....	50
3.4	LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	64
3.4.1	LA REFLEXIÓN COMO INICIO DEL PROCESO DE MEJORAMIENTO	64
3.4.2	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.	65
3.4.3	EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES	66
3.4.4	CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.	67
3.4.5	¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?	68
3.4.6	Desempeño Directivo.....	69
3.4.7	Importancia de la Evaluación de Desempeño Directivo	70
3.4.8	Dimensiones del Desempeño Directivo	70
3.4.9	Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo	71
3.4.10	Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos.....	71
4	METODOLOGÍA.....	74
4.1	COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS.	79
5	RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	83
5.1	RESULTADOS	83

5.1.1	Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicada a docentes, rectora, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.	83
5.1.2	Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados.	145
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	151
6.1	CONCLUSIONES	151
6.2	RECOMENDACIONES.....	153
7	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	155
7.2	JUSTIFICACIÓN.....	155
7.3	OBJETIVO GENERAL:.....	156
	Elaboración y práctica de los talleres de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes con la finalidad de mejorar el desempeño docente, la enseñanza aprendizaje y la convivencia basada en valores en el colegio “Luís Monsalve Pozo” de la ciudad de Cuenca.....	156
7.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	156
7.5	ACTIVIDADES.	157
7.6	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	159
7.7	Detalle de las Actividades programadas	161
7.8	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.....	162
7.9	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.	163
8	BIBLIOGRAFÍA.....	165
	ANEXOS	168

1 RESUMEN

En el transcurso de mi investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo en la unidad educativa Colegio “Luis Monsalve Pozo” que se encuentra ubicado en la parroquia el vecino, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013.

Con la dirección de la Lic. Elizabeth Cabrera Rodas, Rectora del Colegio y contando con el permiso necesario para poder realizar mi trabajo de investigación pude llevar a cabo el presente trabajo.

En los últimos tiempos la calidad de la educación es un tema que llama la atención a los actores que conformamos el círculo educativo, como son: la familia, los estudiantes, los docentes y las autoridades, que tenemos que asumir esta gran responsabilidad.

De esta manera y con las encuestas aplicadas a la comunidad educativa se pudo recaudar una amplia información de lo que realizan los docentes y directivos en la Institución, dicha información fue tabulada, analizada e interpretada.

Si bien es cierto que se ha encontrado muchas fortalezas, también se ha encontrado algunas debilidades que pueden ser superadas, como la relación con la comunidad.

2 INTRODUCCIÓN

En el trayecto de mi investigación he profundizado algunos aspectos esenciales del fenómeno “educación”, cuyo proceso me ha permitido ver con mayor claridad la ubicación y el rol de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las Instituciones Educativas, con renovado procedimiento y de una técnica que se ha puesto al frente de docentes y autoridades con el fin de ayudar a crear iniciativa, creatividad, razonamiento como es brindar educación de calidad a nuestra juventud.

Enseñar y a la vez socializar el aprendizaje de calidad corresponde a procesos educativos organizados, cuyo rol del maestro, de los métodos de enseñanza y de la organización de los contenidos, cobran preponderancia, hasta lograr que los estudiantes sean personas auténticas, capaces de resolver sus propios problemas y saber desenvolverse en cualquier campo de la sociedad y en donde se encuentre.

Las teorías del aprendizaje de calidad he llegado a determinar que es la que orienta el proceso educativo, ya sea como generación dinámica de generación de conductas vía sucesión de un conjunto de experiencias que asocian estímulos y respuestas, ya sea como procesos de descubrimiento de nuevos conocimientos previos. De este modo, el crecimiento y desarrollo de la personalidad se produce desde el interior del educando, convirtiéndolo en protagonista principal del proceso educativo, quedando el maestro como facilitador de esta actividad de educar jóvenes con características de calidad.

Ahora bien, para verificar si la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Luis Monsalve pozo de la Ciudad de Cuenca me propuse con una postura intelectual frente a una realidad, realizar una investigación mediante la aplicación de encuestas, que me lleve a investigar, examinar, diferenciar, conocer y aplicar con el respaldo de una bibliografía que me permitió guiarme y dar una orientación hasta concretar con la realidad de mi investigación.

Desde el proyecto de Investigación me he trazado un camino en donde se influyen dos aspectos fundamentales: desde el proceso de la Reforma curricular y la calidad

del desempeño profesional docente y directivo, estableciéndose una acción filosófica como epistemológico que concibe el conocimiento como un proceso dialéctico entre el sujeto y el objeto, de cuyo conocimiento científico es el producto del análisis y síntesis.

La finalidad ha sido conocer la aplicabilidad o no de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, sobre el problema aún no determinado y desconocido.

Puedo decir que la calidad de educación ha sido pasiva, sin mayor esfuerzo y poco conocimiento de los profesores, pero que hoy en día los docentes estamos procurando actualizarnos con la utilización de nuevas tecnología, métodos, técnicas, aplicables a la realidad en que vivimos.

Desconociéndose el conocimiento científico, que presta los estándares de calidad educativa otorgados por el Ministerio de Educación y otras fuentes de información que por cierto necesita de una capacidad intelectual muy amplia y bien cultivada para entender las concepciones y acontecimientos multilaterales de esta tarea educativa, existe la razón que no hay nada mejor que trabajar con creatividad, sin cansancio ni fastidio a través de él buen vivir.

La presente investigación servirá como un aporte sustancial para el Colegio Luis Monsalve pozo de la Ciudad de Cuenca ya que servirá como un referente de la situación actual del plantel permitiéndole a todos los miembros de la comunidad educativa establecer una base sobre la cual puedan construir en unión de todos una verdadera Institución educativa integral capaz de cultivar y preparar a sus estudiantes tanto para el desempeño laboral así como para la vida misma.

Así mismo los estudiantes que han colaborado con la investigación han podido de manera desinteresada y sincera conocer y evaluar la realidad del desempeño de sus maestros y directivos, esto les permitirá también participar más y dar a conocer sus opiniones con afán de alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades de hoy.

A la comunidad le permitirá comprender que es indispensable el trabajo en equipo con la inclusión de todos los actores del ámbito educativo, docentes, directivos, estudiantes y sus representantes, y toda la colectividad en general, pues las instituciones educativas deben tener un papel fundamental en el desarrollo local.

En lo personal como profesional de la Educación la investigación me ha servido para, a través del diagnóstico realizado reconocer mis propias virtudes y carencias de mi desempeño profesional y me permitirá aplicar nuevas metodologías y adoptar mejores aptitudes en las labores diarias, buscando colaborar con mis compañeros docentes para incorporar a nuestra institución con los estándares de calidad que exige el Ministerio.

Para la investigación al ser realizado en una Institución local los recursos utilizados en transporte no fueron mayores, esto motivó en gran medida. La colaboración del Rector, Inspector, Docentes, y estudiantes fue de gran ayuda pues desde el primer momento dieron todas las facilidades para realizar las encuestas, siendo limitantes para la evaluación el que en la sección nocturna no se hayan organizado ni el Consejo Estudiantil, ni el Comité Central de padres de Familia lo que restringió en alguna medida el diagnóstico situacional del plantel.

Los objetivos que se buscan alcanzar con la realización de la investigación son:

Objetivo General

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

Objetivos Específicos.

- 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.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la 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.

Al inicio de la investigación se partió de los supuestos de que:

El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador, tratando de responder a las preguntas de si

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

En gran medida se pudo comprobar que en la actualidad existe una concientización de parte de los docentes de que existen falencias en su desempeño lo que se refleja en los datos resultantes de las encuestas, existe algunos aspectos puntuales que

mejorar como el de la poca vinculación con la comunidad, y el hecho de que al ser una sección nocturna y contar con estudiantes en un gran número mayores de edad no hay la representación de los padres de familia.

Por último se comprobó que de los estándares de calidad se están cumpliendo quedando aún algunos aspectos que se deben tratar en especial en lo social y emocional, debiendo el docente asumir el rol de tutor y facilitador cuya responsabilidad va mucho más allá de la hora de clase.

En base a los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta de mejoramiento a fin de superar las falencias detectadas y reforzar las fortalezas existentes.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural.

3.1.1.1 Marco Constitucional

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su “artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad”. (MINEDUC, 2008) Entonces para adquirir una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos formar.

En el capítulo noveno de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en los Art. Del 67 hasta el 75 se habla de la evaluación de “conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, donde se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa entidad de derecho público con autonomía administrativa, financiera y técnica con la finalidad de promover la calidad de la educación que se regirá por sus propios estatutos y reglamentos. (Educadores, 2011)

Adicionalmente la Sexta Política del Plan Decenal de educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, que contribuyan alcanzar las metas y objetivos institucionales.

3.1.1.2 Marco Legal

El acuerdo ministerial 283 de mayo del 2012 es el Instructivo para realizar el Operativo de Evaluación del Desempeño Docente y Directivo Institucional en el cual informa los parámetros en los cuales se va a desarrollar el proceso de evaluación,

indica los componentes e instrumentos que serán utilizados en este proceso, además da la respectiva valoración para cada aspecto con su respectivo porcentaje.

3.1.1.3 Conceptualización Básica

¿Qué es evaluar?

“Evaluar es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones... Ponen de manifiesto aspectos que permanecían ocultos” (Cultura, 1998). La tendencia de los sistemas educativos actuales es evaluar la calidad de la educación como una necesidad prioritaria que debe responder a los requerimientos de la sociedad en la que se desenvuelve. Formulando objetivos que estén en consenso entre todos los actores, haciéndose compromisos, acuerdos y negociaciones, desempeñando a cabalidad la función asignada, evaluando constantemente los resultados para poder retroalimentarlos continuamente.

“No cabe duda de que el término «evaluación» es hoy moneda de uso común asociada a una diversidad de prácticas e impulsada por distintas estrategias políticas, la evaluación suscita un creciente interés en los sistemas educativos contemporáneos” (Trema, 1996). Que orienta el desempeño hacia los fines propuestos en base a todos los recursos para su ejecución.

Se evalúa porque es necesario conocer los resultados de una determinada actividad, acción o proceso por medio del cual se desarrolla. La evaluación servirá para comprender la realidad educativa, para conocer los aprendizajes logrados, formular juicios de valor y tomar decisiones de mejora.

La evaluación de los centros educativos es una preocupación actual de las ciencias pedagógicas. La evaluación no es un aspecto separado de la calidad de la educación. Se recurre a la evaluación para valorar los logros alcanzados, conocer e interactuar con la realidad y favorecer los cambios en el sistema educativo en general y en los procesos de aula en particular. Desde la perspectiva funcional la

evaluación está destinada a la mejora de las acciones pedagógicas, “ saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuanto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser modificado” (Cadena & Hernández, 2003).

La evaluación no es algo agregado al final, es un proceso permanente que recoge información en base a indicadores para la determinación de la situación inicial. Identifica el grado de congruencia entre las necesidades y los logros alcanzados. Toma decisiones para seleccionar las alternativas de intervención. Procura seguimiento y control de la alternativa seleccionada y continuar con el proceso cíclico. La evaluación es un mecanismo regulador porque ejerce una acción crítica, sugiere alternativas, ofrece visiones y facilita la implementación de la cultura evaluativa.

García Hoz expresa que la evaluación es “el juicio personal acerca de una cosa que se quiere determinar dentro de una escala de posibles grados” (Ibídem). La evaluación así entendida es el acto de valoración de las cualidades mediante juicios de valor para tomar decisiones que coadyuven al mejoramiento de un situación, hecho o proceso.

La evaluación también es entendible dentro de unas características que lo diferencian de otros términos que confunden o anulan el significado. La diferencia es notoria su acepción es diferente a medición y calificación, aunque estos aspectos son parte de la evaluación.

La medición es el momento inicial de la evaluación a partir de esta se emerge la evaluación. Cuando comparamos un patrón de referencia con el objeto de evaluación se realiza el acto de medición y cuando se asigna un valor a la medición utilizando escalas cuantitativas o cualitativas se ejerce la calificación. Con la medición y calificación que consiste en recoger la información, se emite un juicio de valor y se toma decisiones. Eh ahí el concepto de evaluación. Otras características que describen esta diferenciación son:

La evaluación es de naturaleza axiológica porque atribuye valores a las realidades evaluadas en función de parámetros e indicadores que denota grados de desarrollo hasta convertir en logros.

La evaluación es de carácter holístico porque no se parcializa a un aspecto de la realidad, sino que recoge la información desde la dimensión de la globalidad. Esta característica ayuda a identificar la complejidad de la realidad y a evitar sesgos o patologías en la evaluación.

La evaluación es auto formativa porque permite una retrospcción interna de cuanto se ha crecido y la mejora continua. La evaluación siempre trae consigo una enseñanza primaria para mirar la senda transitada.

La evaluación refleja la concepción sociopolítica porque lleva implícita las intencionalidades del sistema imperante al que todo maestro debe estar atento a fin de crear una cultura de conciencia y no convertirse en simple pieza de reproducción sino de transformación de los bienes culturales.

La evaluación es de carácter constructivista porque parte de procesos de lectura de la realidad y la participación de los involucrados. Este elemento evita el sesgo de determinada óptica sino que recoge la multidimensionalidad del objeto evaluado. La evaluación tiene fases que desarrolla los momentos de planificación, ejecución, valoración y meta evaluación.

La planificación determina acciones de fijación del objeto, propósitos y funciones que cumple la evaluación. El objeto de evaluación alude al ¿Qué evaluar? Es el aspecto sobre el cual se recoge la información. El propósito refleja el ¿Para qué evaluar? Las funciones responden a la pregunta ¿Qué tarea va a desempeñar la evaluación?

Además se especifica las dimensiones e indicadores a evaluar de esta forma se especifica la información que se desea indagar y además se detallan las técnicas e instrumentos que serán apropiados para recoger la información. La ejecución es el desarrollo de la evaluación que consiste en aplicar las técnicas e instrumentos de

evaluación, el ordenamiento de la información recogida, el análisis y la interpretación mediante el uso de matrices y escalas.

Con la información organizada de manera coherente se establecen conclusiones o juicios de valor y a partir de estos se toma decisiones para volver sobre el objeto evaluado y tomar los correctivos necesarios para la mejora.

La meta evaluación es la reflexión sobre la evaluación un análisis constructivo del proceso vivido para mejorar la parte operativa de la evaluación. Consiste también en buscar las debilidades que afectaron a los resultados obtenidos y los cuidados respectivos para las futuras prácticas evaluativas.

3.1.1.4 Objetivos de la evaluación

Es necesario enfocarse en la evaluación del aprendizaje como parte fundamental de la estructura del sistema nacional de evaluación, “según el Dr. Avendaño se debe cumplir los siguientes objetivos: a) Proveer información del sistema educativo como un todo... b) Incluir mediciones del aprendizaje, factores y procesos, para sugerir políticas educacionales. c) Monitorear el logro del sistema en el tiempo, para determinar progresos. d) Utilizar medidas de logro del aprendizaje estudiantil y divulgar los resultados a los maestros, padres de familia y sociedad”. (Cultura, 1998). La evaluación es un proceso de reflexión sistemático donde se identifican sus fases y categorías básicas, describiendo varios modelos y aplicando metodologías para lograr alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso educativo.

Que procuren mejorar las necesidades de las instituciones mediante la capacitación, promoción e incentivos de los actores educativos, permitiendo mejores relaciones entre sus miembros, estimación del potencial humano para su efectiva realización, de crecimiento y participación dentro del quehacer educativo.

Evaluación educativa

La tendencia de los sistemas educativos actuales es evaluar la calidad de la educación como una necesidad prioritaria, bajo esta concepción, la institución

educativa debe responder a los requerimientos de la sociedad en la que está inmersa.

“No cabe duda de que el término «evaluación» es hoy moneda de uso común... asociada a una diversidad de prácticas e impulsada por distintas estrategias políticas, la evaluación suscita un creciente interés en los sistemas educativos contemporáneos...” (Trema, 1996). Por tal razón las instituciones educativas deben propender a la calidad, ser evaluadas constantemente para mejorar en beneficio de los niños y jóvenes que son los actores principales y tomar decisiones adecuadas a tiempo.

Se evalúa porque es necesario conocer los resultados de una determinada actividad, acción o proceso por medio del cual se desarrolla. La evaluación servirá para comprender la realidad educativa, para conocer los aprendizajes logrados, formular juicios de valor y tomar decisiones de mejora en base a la realidad de cada establecimiento educativo.

Calidad educativa.

El término calidad se origina en la empresa privada, particularmente en el campo de la industria y progresivamente fue incrustándose en el ámbito educativo. “... tal y como se está imponiendo en el mundo occidental, proviene del mundo de la empresa privada... aludiendo con ello a un nuevo mundo de empresa...” (Ibídem).

Posteriormente pasa a ser elemento de preocupación de los organismos internacionales, quienes impusieron como referente de modernización en los estados latinoamericanos. Benítez y Álvarez detallan que: “La calidad constituye una nueva prioridad a considerar, nace de la mano de las organizaciones internacionales. En 1983 se celebró una conferencia internacional que patrocinaron los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)” (Ibídem).

A partir de esto en las reformas educativas de los países latinoamericanos “La calidad de la educación sería una de las máximas prioridades en las siguientes décadas. Elemento imprescindible de la agenda política impulsado por los organismos internacionales a partir de los años 50” (Ibídem). La calidad es un término que admite subjetividad, “tiene su origen en el griego Kalos que significa bueno, y del latín Qualitate que quiere decir propiedad” (Reinoso & Alfaro, 2001).

La calidad de la educación debe mejorar progresivamente, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios; fortalecer la educación intercultural bilingüe y la interculturalización de la educación; generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

La definición de calidad reclama ambigüedad, difícil ser medida porque se reduciría a una lista de factores, siempre la calidad va más allá y obviamente se deslinda de la cantidad. Algunos términos que aluden a la calidad está relacionado con “la pertinencia, eficiencia, relevancia y el aseguramiento de niveles de calidad” (Sánchez, 2006)

La calidad es un valor que requiere definirse en cada situación. Está sujeto a la perspectiva social y al lugar en donde se realiza la práctica. Conlleva el posicionamiento ideológico: político, social y cultural frente a lo educativo. La calidad se le reconoce por sus efectos, se identifica en términos de eficiencia y eficiencia. Es un valor en el sentido de lo natural. Supone una posición ética.

La administración total de la calidad es una filosofía que aborda el mejoramiento de la calidad para ello la gerencia “debe responsabilizarse de la capacitación a los empleados en el lugar de trabajo, del trabajo en equipo, del involucramiento de todos, pero lo más importante es tratarlos con dignidad... motivarlos, comunicarlos, e informarles... ellos son los que deben crear oportunidades, el cambio y la innovación” (De Almeida, 2000).

La calidad “es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto... este valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente con respecto a otro” (Castillo & Mogrovejo, 1999). El valor está asignado por una norma o un criterio de calidad que ayudan a formular el juicio en función del valor inherente al ser de la cosa. La calidad se refiere al ser es sustantiva con adjetiva. Pertenece al orden del ser en tanto poder ser, implica el futuro, utopía, un debe ser.

Miguel Ángel Cornejo sostiene que la calidad es “... la sublime expresión humana que revela la auténtica naturaleza del hombre, cualidad que define a los líderes que trascienden a su tiempo” (Cagigal, 1999). Según esta aseveración la calidad está ligada con la excelencia y lo extraordinaria, que va más allá de lo común, es un valor agregado en el cumplimiento de la misión que la sociedad nos ha encomendado. Es también satisfacer los requerimientos y las expectativas de los beneficiarios.

La educación es un proceso que contribuye en la formación de la persona mediante el sistema formal o informal a nivel individual y social. Dentro del sistema formal la educación es “un proceso intencionado de permanente conocimiento y aprendizaje de los bienes culturales creados por el ser humano y la sociedad...” (Cultura, 2006) Se concibe también como un proceso de ayuda en el desarrollo del estudiante, un instrumento de promoción de los ideales de paz, libertad y justicia social. No se puede entender una educación que no esté al servicio del ser humano y que ayude a su desarrollo. Por eso es prioridad de toda sociedad.

La educación es una doctrina pensada para los niños y los adolescentes que ayuda a insertarse en la sociedad, en el lugar que les corresponde, dentro de la familia, en la comunidad y en la nación. Es un proceso permanente de enriquecimiento de conocimientos y habilidades para el desenvolvimiento en el entorno en el que se encuentra inmerso.

La UNESCO manifiesta que la educación es la “idea fundacional que se basa en la esperanza de un mundo mejor, capaz de respetar los derechos del hombre y la mujer, practicar el entendimiento mutuo y hacer del progreso del conocimiento un instrumento de promoción del género humano, no de discriminación” (Delors, 1996)

La educación no puede resolver por sí sola los problemas que plantea la ruptura del vínculo social, se debe esperar que contribuya a desarrollar la voluntad de vivir juntos, factor básico de la cohesión social y de la identidad nacional. Forjar un nuevo modelo de desarrollo que sea más respetuoso con la naturaleza y con los ritmos del individuo humano.

Según la UNESCO, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares fundamentales que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. La educación a lo largo de la vida debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad para lograr el desarrollo personal y común de los seres humanos.

La educación entonces es un proceso intencionado para promover cambios en el ser integral de la persona gracias al conocimiento y su apropiación. Es la transformación en el ámbito personal y social mediante la recreación y creación de la cultura. La educación constituye un factor preponderante del desarrollo de los pueblos. Si contribuye a estos fines entonces la educación es de calidad, si no contribuye significa que está en crisis. Por ejemplo, la educación ecuatoriana “atraviesa una serie de crisis que se manifiesta en la infraestructura, maestros mal remunerados, falta de presupuesto que incide en paralizaciones permanentes. Pero el problema principal es sobre todo, de calidad” (Vásquez & Saltos, 2008).

Siendo la calidad el valor de una cosa o situación, significa que la calidad educativa es el valor agregado a la educación que oferta el sistema educativo, el sistema y docente mismo, la ausencia de calidad significaría crisis. Se podría decir que la educación es calidad cuando el ser humano aprende a vivir juntos, conoce a quienes les rodean, su historia y sus tradiciones. Se manifiesta en la realización de proyectos comunes, en el enriquecimiento mutuo y el apropiarse de los conocimientos teóricos y prácticos en procura del bienestar común.

Según el PROMECEB (Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación) la calidad educativa es el mejoramiento de la práctica pedagógica cotidiana, la capacitación continua del docente, el aprendizaje autónomo de los niños, la

participación infantil en la gestión escolar y el apoyo de los padres de familia en los aprendizajes de sus hijos. (Raimondo, 1998). La educación de calidad se asocia al logro de resultados útiles en los aprendizajes de los niños. La aplicación de los conocimientos, habilidad y valores en la vida cotidiana.

“La educación de calidad se expresa en la organización y vida escolar, en las condiciones físicas y ambientales de la escuela, donde se garantiza el bienestar de las personas, mejorando el trabajo en el aula para lograr buenos resultados en el rendimiento de las alumnas y alumnos”. (Bustamante, 1998). Los aportes teóricos revisados hacen referencia que la calidad de la educación está relacionado con la gestión pedagógica en el aula sobre todo, con la práctica docente cotidiana, con los detalles informales, las actitudes y el ambiente físico y psicológico creado en el aula.

Si un país requiere determinar si el sistema educativo está respondiendo a las exigencias de la sociedad, recurre a la evaluación de la calidad de los procesos educativos. La calidad educativa está asociada a la calidad del sistema. Entonces para adquirir una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos formar.

Un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, para avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres que respete los valores, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad que evoca la capacidad de la institución educativa, la igualdad de oportunidades para todas las personas a los servicios educativos, donde exista: pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia e impacto; que garanticen aprendizajes necesarios, su permanencia y culminación, que los resultados contribuyan a alcanzar las metas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

3.1.1.5 Estándares de calidad

Los estándares de calidad son aquellos elementos que permiten concretar la evaluación de la calidad de la educación. Son descripciones de los logros esperados en los diferentes actores del sistema educativo; por tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que se debe alcanzar para conseguir una educación de calidad. Orientan, apoyan y monitorean el alcance de los logros en forma observable y medible. “Son criterios útiles en la formulación de juicios acerca del estado de una determinada área de educación”. (Cassasús & Arancibia, 1996).

El Ministerio de Educación propone estándares de calidad a fin de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo. Promueven la comparación entre el es y el debe ser, entre la realidad contextual e ideal. Son desempeños que demuestran el saber y el saber hacer. Ayudan a alcanzar las metas propuestas, a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades a través de la valoración crítica de sí mismos. Establecen criterios para el desarrollo de los aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación: docentes y directivos. Ofrecen lineamientos de los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias, un referente concreto de desempeños concretos. La aplicación de los estándares en las instituciones educativa se relación con los procesos de gestión y prácticas institucionales. Orientan el diálogo entre escuela-familia. Facilita la valoración justa los resultados individuales y grupales, hacer realidad el derecho a una educación de calidad.

Los estándares permiten ajustar el uso del material didáctico en el aula como por ejemplo los textos escolares, las guías pedagógicas, entre otros; plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos para elevar la calidad de su desempeño. En definitiva los estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que éstos se desenvuelven.

Los estándares propuestos en nuestro país son: estándares de aprendizaje, de desempeño profesional directivo o docente y estándares de gestión escolar.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros educativos que se espera que alcancen los estudiantes. Los estándares de desempeño profesional son descripciones del desempeño de los directivos y docentes. Los estándares de gestión escolar son procesos y prácticas de la institución educativa.

Los estándares de aprendizaje “delinean lo que los docentes deben enseñar y lo que los estudiantes deben saber y ser capaz de hacer en diferentes momentos de su vida escolar” (MINEDUC, 2008). El contenido no es solo el conocimiento sino también las ideas, los conceptos, temas y dilemas. En definitiva el estándar de contenidos define lo que debe ser enseñado, las prácticas pedagógicas que deben tener correlación positiva con los aprendizajes.

Los estándares de desempeño “describe lo que los estudiantes deben demostrar en determinadas disciplinas o materias de acuerdo al nivel de desempeño demostrado” (Ibídem). Estos estándares describen el nivel de contenidos que deben ser aprendidos. Los estándares de aprendizaje “define la naturaleza de los programas, equipos y otros recursos que están a disposición de los estudiante” (Ibídem). Los que deben aprender en los niveles rigurosos, si las escuelas les dan las oportunidades para ello.

Estándares de aprendizaje: Definen los logros educativos que se espera que los estudiantes desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Se ha iniciado definiendo los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional: Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Estándares de desempeño directivo: Son características que un director o rector deben saber hacer. Está relacionado con las prácticas de gestión y liderazgo y vinculadas con el desempeño de los docentes, la gestión del centro escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de estándares fomenta el liderazgo que coadyuva a que los estudiantes ecuatorianos alcancen perfiles de

egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de desempeño directivo se conforman en base a cuatro dimensiones: gerenciales, pedagógicas y de relación con la comunidad.

Estándares de desempeño docente: Son descripciones que debe hacer un profesor competente. Son prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación con el aprendizaje de los estudiantes. Constituye el despliegue de la enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación y relación con los estudiantes. Cada una de estas se descompone en indicadores que buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

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

3.1.1.6 ¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?

Según el Ministerio de Educación las características de una institución educativa de calidad son:

- a) Tiene metas definidas con claridad que constituye el rumbo escolar. Una institución sin propósitos definidos es como un barco a la deriva. Sus tripulantes, los docentes cada quien da lo mejor de sí, pero si no existe direccionamiento, la institución ni siquiera avanza, retrocede.

- b) Tiene confianza en sus docentes porque tienen una autoestima alta, el líder educativo delega funciones, toma decisiones en base a la diversidad de ópticas, brinda seguridad y enrumba la acción en función de la visión compartida.
- c) Demuestra optimismo en las acciones, propone situaciones positivas y sus miembros trabajan en equipo. Se inspiran en el lado bueno de las cosas y desechan el pensamiento negativo.
- d) Fomenta la responsabilidad en base a la libertad de elección, propone las alternativas y sus miembros excogitan sabiendo sus consecuencias. Evita el control y fluye el auto control, trasciende las murallas del mero cumplimiento.
- e) Es sensible y enfático en las necesidades de sus beneficiarios mediante una visión perspicaz para proporcionar el valor agregado a todo proceso instaurado al interior de la institución educativa.
- f) Disciplina alta en cuanto exigencia a sí mismos, sin espera del control externo, están dispuestos a dar el todo por el todo porque se sienten identificados con los valores de la institución.
- g) Creatividad e iniciativa permanente para proponer y dar salidas creativas a situaciones emergentes, los errores son espacios de potencializar nuevas acciones para la mejora del servicio ofertado.
- h) Sentido claro de los valores es aquello que moviliza, que da sentido a la acción realizada y constituyen referentes de acción para la creación de la imagen pública que le da el valor agregado a la institución educativa. (MINEDUC, 2008)

Una institución es de calidad en la medida que demuestre estos rasgos, que son características que demuestran un valor agregado y que diferencia de otras instituciones en la que sus autoridades y docentes sientan apatía por todo cuanto signifique cambio y exista la participación activa y democrática de todos los que conforman la comunidad educativa

El concepto de calidad es un concepto relativo, que cada uno define desde su experiencia personal, profesional, su nivel social y según el nivel donde se desenvuelve. La noción de calidad es un concepto político, imbuido de valores, Impregnado de ideología, y no una mera cuestión técnica.

Calidad es el cumplimiento de requisitos, necesidades y expectativas para lograr la satisfacción del individuo. Hoy en día se aplica calidad a todo proceso tanto en las industrias de cualquier tipo ya sea del sector industrial, artesanal, empresarial y porque no decir el sector Educativo. No se puede brindar una educación de calidad sino se organiza de manera efectiva la gestión de las instituciones educativas, la puesta en marcha de mecanismos adecuados de inducción solución, formación y evaluación del desempeño de la calidad en las instituciones educativas. Para conocer, realizar y controlar la gestión del sector de la educación, da oportunidad a mejorar la población educativa.

Una institución educativa de calidad sería aquella que en la que sus estudiantes progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en la mejores condiciones posibles

La garantía de la presentación de un servicio público educativo de calidad está siendo cada día asumida por las Instituciones Educativas, como respuesta a las políticas de revolución educativa y el de mejoramiento de la calidad asumidas desde el Gobierno Nacional.

La calidad y validez de la oferta educativa está intrínsecamente relacionada con la exigencia de responder al contexto, a sus necesidades y a sus posibilidades de mejoramiento.

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, mejores serán necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

He aquí algunos aportes sobre calidad de educación de algunos personajes. “La calidad de la educación se concibe como el proceso de optimización permanente de la actividad del profesor que promueve y desarrolla el aprendizaje formativo del estudiante”. Carr W., Kemmis, S. (1988)

“La calidad de la educación consiste en planificar y evaluar el currículo óptimo (según los criterios de cada país) para cada estudiante, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden”. Wilsón, J. D. (1992).

Calidad es equivalente a hacer las cosas bien. Enfocando nuestros procesos a ello. Asegurando nuestro servicio y su garantía.

Calidad de la educación, se refiere a las características del contexto, los insumos, los procesos y los resultados de la formación del ser humano, que están condicionados histórica y socialmente; y toman una expresión concreta a partir del ideario filosófico, pedagógico, sociológico y psicológico imperantes en una sociedad determinada y se mide por la distancia existente entre la norma (el ideario) y el dato (lo que ocurre realmente en la práctica educativa). Ese ideario se concreta en el fin y los objetivos de la educación.

La calidad de la educación es un término multidimensional, depende de varios factores y variables, por ello se debe hablar de calidad de los aprendizajes, calidad de los docentes, calidad de los textos, calidad de la infraestructura, etc.

COMENTARIO PERSONAL.

Hablar de calidad de educación no es un tema de ahora si no de toda la vida, pero que lamentablemente no se ha puesto interés en actualizarse e informarse de conocimientos nuevos para poder brindar a nuestros estudiantes una educación de calidad, si no tengo el material suficiente para enseñar estoy perdiendo el tiempo.

3.1.1.7 CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES

La calidad de los aprendizajes se refiere a la sustancia del aprendizaje, a lo que queda en la estructura cognitiva luego del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un

aprendizaje de calidad es aquel que logra captar lo más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integran en forma significativa con los conocimientos anteriormente adquiridos. Por eso es importante que el docente seleccione los conceptos fundamentales que desea que se retengan y luego trabaje con los contenidos procedimentales y actitudinales para crear habilidades cognitivas que duran para siempre.

Si bien es importante la cantidad de tiempo que un alumno pasa en la escuela y el que le dedica a sus tareas escolares, no todo el tiempo que se emplea en el proceso es utilizado eficazmente. A veces es preferible menos tiempo, pero maximizando la calidad. Si un alumno pasa horas y horas en el salón de clases, pero no se encuentra motivado, no presta atención, o no hace sus tareas, es tiempo perdido. Lo mismo sucede con las clases. Si no están bien preparadas, si los contenidos no se encuentran secuenciados ni jerarquizados, si se pretende que los alumnos repitan sin comprender, será tiempo inútil.

La calidad del aprendizaje es a lo que debemos apuntar. Utilizar el tiempo que tenemos de manera productiva, y esto significa que cada día nuestros alumnos puedan resolver situaciones con mayores herramientas. Este resultado se logra enseñándoles a pensar, a manejar su propio tiempo, a relacionar contenidos, a aplicarlos a situaciones concretas. No importa tanto cuánto sabe, sino como y para qué lo sabe.

COMENTARIO PERSONAL.

Todo aprendizaje depende de cómo el profesor se prepara para dictar una clase ya sea con materiales didácticos, expositivos, demostrativos o con la utilización de tecnología como son las TICS. Con la experiencia que tengo puedo afirmar que un buen aprendizaje se logra con la utilización de materiales nuevos y llamativos.

3.1.1.8 CALIDAD DE LOS DOCENTES

La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. Sin embargo, en la actualidad el número de maestros calificados, la práctica docente y la formación de profesores afrontan graves problemas sistémicos en el mundo entero. Es necesario corregir esta situación, en momentos en que se calcula en 9,1 millones de nuevos docentes el número necesario para alcanzar de aquí a 2015 los objetivos educativos acordados por la comunidad internacional. La UNESCO sostiene que estos problemas pueden abordarse mediante una estrategia integral y sistemática en lo tocante a la educación y los métodos de capacitación para el magisterio, de manera que se incorpore también la función propiciadora de las TIC'S. La UNESCO promueve las iniciativas relacionadas con la integración de las TIC'S en la formación de docentes, apoyando a los grupos existentes que trabajan en esa especialidad, las iniciativas de asociados múltiples, la capacitación de los encargados de formular las políticas y la creación de normas internacionales sobre las competencias que en materia de TIC deben adquirir los docentes.

COMENTARIO PERSONAL

Para ser un docente de calidad es necesario prepararse constantemente, estar actualizado en nuevas técnicas métodos, relacionado con colegas y estudiantes, y toda la comunidad educativa, todos estos factores y muchos más son parámetros para ser un docente de calidad.

3.1.2 CALIDAD DE LOS TEXTOS.

Los textos de calidad, innovación y servicio al profesorado y a la escuela, características primordiales, que permiten alcanzar una posición de liderazgo. Santillana marcó el inicio de una etapa de cambios en los programas oficiales de estudio con la vigencia de la Reforma Curricular para la Educación Básica.

Interesados en mejorar la calidad de la educación, Santillana, propuso el desarrollo de una nueva Pedagogía, una didáctica renovada y una metodología actual y

significativa mediante materiales actualizados e innovadores, logrando la aceptación generalizada de los docentes a nivel nacional. La serie desafíos se apoya en tres principios: promover un aprendizaje eficaz, aplicar el conocimiento a la vida cotidiana, contribuir al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

COMENTARIO PERSONAL

Finalmente la idea de trabajar con libros de calidad es para que la nueva Pedagogía, tenga una didáctica renovada, y una metodología actual y significativa mediante materiales actualizados e innovadores, logrando la aceptación generalizada de los docentes a nivel Nacional. Los materiales didácticos de apoyo como son: guías, libros, recursos didácticos, materiales de consulta, etc. Son instrumentos útiles para la práctica docente.

REGLAS DE ORO

Exija calidad a los suyos, controlar el estrés, sea ético, fije sus objetivos, comunicación, puntualidad, comprobar la satisfacción de los demás, familia ni colegas no deben sufrir, evite errores, realizar tareas con eficacia, utilizar bien los recursos, involucrarse, terminar lo que se empieza.

3.1.3 POR QUÉ ES IMPORTANTE EVALUAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Desde una visión constructivista, la evaluación de la calidad en las instituciones educativas. Su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos, por esta razón, debe existir una estrecha relación entre los objetivos y la forma de evaluarlos.

Por lo tanto, a través de la evaluación, el docente consigue información sobre los logros del alumno a lo largo del proceso de aprendizaje. La Educación Básica aplica la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. Además, privilegia la evaluación cualitativa, que implica observar tanto los resultados como los procesos ejecutados por los alumnos.

Evaluar la calidad de la educación es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables acerca del contexto, los insumos, los procesos y los productos de la educación, constatando así la naturaleza de la práctica educativa para compararla con el ideal plasmado en el fin y los objetivos de la misma, precisando las diferencias entre ambos y sus posibles causas. La dirección como factor de calidad en los centros Educativos.

La organización, planeación, capacitación del personal docente y satisfacción del cliente son aspectos importantes en el campo de la educación.

Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos.

APORTE PERSONAL

Calidad es equivalente a hacer las cosas bien. Enfocando nuestros procesos a ello. Asegurando nuestro servicio y su garantía.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

3.2.1 EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES

Desde 1997, se ha venido implementando en las instituciones educativas, la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del PEI, como un mecanismo autoregulatorio sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad. Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación, en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la organización. La Institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos.

COMENTARIO PERSONAL.

La evaluación de la calidad en la institución educativa es el proceso que permite verificar el logro de objetivos, metas y visión, la evaluación orientará el proceso de toma de decisiones, a través de la autoevaluación se puede conocer el funcionamiento de la institución y tomar las respectivas correcciones, para luego buscar nuevas estrategias, métodos para mejorar las debilidades de la institución

3.2.2 HACIA UN MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Uno de los grandes desafíos de la educación es el mejorar la calidad de los sistemas educativos. Aunque términos como “excelencia” o “logro” ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años, el tema de calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria en área de la Educación.

Existen dos concepciones antagónicas acerca de la educación (Sanjuán 1974). La primera la considera como un proceso de enriquecimiento del educando; la actividad del educador es conducir al estudiante de manera sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel del educando es pasivo.

Segunda concepción estima a la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para alcanzar su propio desarrollo. Aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma, y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso. El papel del estudiante es ser activo.

APORTE PERSONAL

Puedo decir que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que se puede contribuir activamente en la sociedad. Es un tema demasiado difícil de analizar cómo mejorar la educación en nuestro país, este es un tema que involucra a diferentes actores, que para lograr

resultados óptimos, deberían al menos haber acuerdos y diálogos honestos con nosotros los profesores, nos encontramos en las escuelas y colegios con niños y jóvenes dañados psicológicamente por infinidad de problemas que heredan de esta sociedad, que el profesorado deje de hacer de niño cumpliendo horarios de cuidador en recreos y almuerzos, que esos instantes sean de relajación, esparcimiento entre colegas o simplemente descansar, se necesitan profesores competentes con perfeccionamientos, mejores sueldos, esto mejoraría su autoestima, que se sientan valorados y apoyados, las jornadas de trabajo con los estudiantes no debe ser superior a 5 horas por día, y agregar más horas a la planificación para la clase siguiente, es decir las tareas que no son pedagógicas no se asignen a los docentes, entre otras.

3.2.3 SEGUIMIENTO AL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como *su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.* (Miranda, 2010).

La calidad depende de las personas que laboran en la escuela, porque son ellas las que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo. La calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda, específica de la escuela en la que se trabaja. Ello significa, primeramente, conocer y comprender sus exigencias y necesidades. Y en segundo lugar, implica establecer con los beneficiarios inmediatos un diálogo fecundo y permanente que los haga a la vez más exigentes y más corresponsables de la búsqueda de calidad de los aprendizajes de sus hijos. El salto cualitativo en

educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad.

La calidad es un concepto relativo y dinámico. Por eso un proceso de mejoramiento de la calidad no termina nunca, porque siempre es posible esforzarse por lograr niveles mejores de calidad. La constancia en el propósito de mejorar la calidad es un elemento sin el cual no es posible hablar de un movimiento hacia la calidad. El objetivo del mejoramiento de la calidad en una escuela es mejorar los aprendizajes reales de todos los estudiantes, en función de las necesidades del beneficiario. Para lograr mejores resultados -mayores niveles de aprendizaje efectivo en todos los estudiantes- es necesario mejorar los procesos.

Los procesos son fundamentalmente relaciones. Las tres relaciones más importantes en una escuela son: la relación entre las personas en el proceso de diseño del objetivo; la relación en el aula (maestro-estudiante, estudiante-estudiante, estudiante consigo mismo), y la relación con la comunidad. Mejorar la calidad del proceso significa orientar los esfuerzos hacia las personas.

En este sentido se puede manifestar que la calidad escolar tiene como centro de atención a los estudiantes, quienes son el eje fundamental de la educación y actualmente como lo señala el constructivismo son ellos quienes aprenden y el docente es el facilitador de este aprendizaje, para ello el objetivo debe centrarse en el aprendizaje y en la relación del estudiante con su facilitador, con sus demás compañeros y con el medio en que se desenvuelven.

La evaluación de la calidad de los centros educativos debe orientarse a comprobar lo que aportan las instituciones al progreso de los estudiantes teniendo siempre en cuenta el valor añadido en cada etapa del proceso educativo. (Díaz, 2006)

El valor añadido que manifiesta Díaz no solo se obtiene de los resultados iniciales y finales de los estudiantes sino es importante considerar todas las dimensiones del proceso escolar como el contexto del centro, el entorno familiar, los procesos del centro, la infraestructura y el desempeño de los profesores y directivos.

Se debe utilizar restrictivamente la expresión evaluación de la calidad de la educación, limitando su uso a circunstancias en las que previamente se ha intentado acotar y/o negociar qué significado tiene el término calidad aplicado a la educación, en que se cumplen unas condiciones metodológicas e instrumentales que autorizan a emitir valoraciones de conjunto y no parciales y además se inserta en un claro propósito de mejora cualitativa. (Tiana Ferrer, 2009)

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas debe contemplar no sólo los resultados académicos, sino debe ser integral, considerando aspectos, afectivos, psicológicos y comportamentales, tanto de estudiantes como de docentes y la relación de éstos con los directivos institucionales, padres de familia y la comunidad para alcanzar resultados en los aspectos axiológicos.

3.2.4 Evaluación de las Instituciones Educativas

Evaluar a las instituciones educativas significa que se debe tomar en cuenta a todo el componente de una institución educativa, de esta forma esta acción permite la participación del todo como son los maestros, alumnos, directivos, padres de familia, etc. Solo así se considerará y evaluará a las instituciones educativas y su calidad.

Con esta forma de ver las cosas se puede motivar la participación de todos los componentes en la pro mejora de la calidad de una educación integral con la participación activa de todos los miembros.

La idea de una pro mejora continua de la calidad, presenta la oportunidad de alcanzar niveles altos en la obtención de objetivos planteados, haciéndola cada vez más competitiva y eficiente. Al hablar de competitividad se lo hace de forma externa, ya que para estar aptos para competir, a nivel interno debe funcionar la cooperación entre cada uno de sus miembros, lo que hará que el mejoramiento continuo describa lo que realmente es la esencia de la calidad y reflejará lo que las instituciones necesitan hacer si quieren llegar a ser eficientes.

La evaluación es el proceso que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar, los planes de evaluación deberán cumplir con ciertas pautas de

organización que permitan definir políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Marco Legal

La evaluación ya sea a las instituciones educativas, a los docentes, a directivos y a estudiantes tiene su sustento en la base legal, amparado e implementados en los siguientes documentos e instrumentos:

1. Constitución Política de la República del Ecuador (2008) el artículo 346, donde manifiesta que en el área de educación existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

2. En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). - en el artículo 22 la Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones. El Capítulo IX, los artículos 67, 68 y 69 se refiere netamente a las evaluaciones del sistema educativo en forma integral: internas y externas.

Para ello el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional para monitorear la calidad de educación que ofrece el sistema educativo ecuatoriano y definir políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Para dar cumplimiento a estos artículos se decretaron diferentes acuerdos entre ellos están el Decreto Presidencial N° 1724, 1740 y el 174-09 concernientes a la Evaluación Docente, el Acuerdo Ministerial N. 025-09 donde se implementa el Sistema Nacional de Evaluación, etc. Tomado del Ministerio de Educación de la página www.educarecuador.com

3.2.5 CALIDAD DE ENSEÑANZA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la Educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejor serán,

necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

La organización, planeación, capacitación del personal docente y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos después de todo la educación es también una empresa de servicio. Las mejoras de calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos.

Como empresas educativas, los resultados que estas den dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados

Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus estudiantes progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus estudiantes.

3.2.6 REVISIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y PROGRAMAS

La revisión permanente de la misión y visión institucional aporta de forma significativa y determinante a la concreción del área o áreas de trabajo, a los cuáles la organización dedica todos sus recursos, energías y conocimientos.

La delimitación del área de trabajo, la región y el grupo están determinadas por los mandatos de la misión institucional, y en tal sentido la organización se especializa en coadyuvar a resolver problemas, en un área específica del grupo y región a los cuáles dirige en este caso la institución educativa.

Aunque la misión institucional en última instancia se origina en la dirección de la institución, la revisión permanente de la misión, de la visión, así como de los objetivos programáticos de cada área de trabajo o programa, debe ser una tarea de todos, bajo la orientación de las directivas.

3.2.7 Objetivo de la evaluación

Tomando en cuenta todo lo anteriormente expuesto se puede inferir los siguientes objetivos:

Reconocer las debilidades de los docentes, identificar las debilidades de los estudiantes, implementar medidas que posibiliten un mejor desempeño de los docentes, alzar las fortalezas de los docentes para de esta forma crear mecanismos que las potencien, establecer las fortalezas de los estudiantes para de esta forma crear mecanismos que las potencien

Cuando se pretende la excelencia en el desempeño educativo es indispensable continuamente evaluar nuestros propios procedimientos de enseñanza, de modo que nos permita adecuarlos a las necesidades y características del alumnado de manera que satisfagan las expectativas de los educandos. De igual modo los alumnos deben ser sometidos sistemáticamente a evaluaciones para poder comprobar su evolución, así como la eficacia de nuestro propio desempeño profesional. (Bruner, 1972)

Es importante que los maestros se adapten a los alumnos para lo cual deben conocerlos, y discernir la manera de proceder con cada uno si hubiera que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, quedaría éste: el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. De ahí el auge que tiene en la actualidad la evaluación inicial y la dimensión diagnóstica de la evaluación. (Gardner, 1995)

De todo lo anteriormente expresado se puede vislumbrar que la evaluación tiene como objetivo primordial el depurar las fallas existentes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de tal manera que se subsanen las falencias y se de paso a un proceso educativo de calidad, como consecuencia de detectar a través de la evaluación una insuficiente calidad en la educación se pueden formular planes y actividades que den respuesta a actitudes y desempeños insuficientes tanto en

docentes, directivos y estudiantes siendo posible a partir de esta información realizar un reajuste en el proceso de enseñanza-aprendizaje que redundará en forma positiva mejorando el desempeño de los docentes y la capacidad de aprendizaje de los estudiantes.

3.2.8 Principios de la evaluación

- Conocer los resultados de la metodología utilizada en la enseñanza y hacer las correcciones pertinentes.
- Retroalimentar el mecanismo de aprendizaje ofreciendo al estudiante una fuente extra de información en la que se reafirmen los aciertos y corrijan los errores.
- Dirigir la atención del estudiante a los aspectos más importantes del material de estudio.
- Orientar al estudiante en cuanto al tipo de respuestas que se esperan de él.
- Mantener informado al educando de su avance en el aprendizaje, para evitar la reincidencia en los errores.
- Reforzar oportunamente las áreas de estudio en que el aprendizaje haya sido insuficiente.
- Asignar calificaciones justas y representativas del aprendizaje.
- Juzgar la viabilidad de los programas de acuerdo con las circunstancias y condiciones reales de operación.
- Planear las experiencias de aprendizaje atendiendo a la secuencia lógica de los temas y a la coherencia estructural del proceso. (Arredondo, 2011)

La evaluación es una situación a partir de la cual se incentiva el aprendizaje siendo la misma un desafío en el cual encontramos las necesidades a suplir tanto para docentes como estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje dando la posibilidad a todos los involucrados en este proceso de participar de forma activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.9 Evaluación de la Calidad Educativa

En la última década la palabra calidad se ha vuelto muy trillada, especialmente en las instituciones públicas y de servicios, convirtiéndose en una meta, porque el cliente busca calidad. En el ámbito educativo cada vez más se va dando mayor énfasis y cumplimiento en cuanto a la evaluación a la calidad de la educación. La Constitución vigente nos habla de crear un Instituto Nacional de Evaluación de Educación para determinar el nivel de calidad educativa con el que cuenta la sociedad ecuatoriana, a nivel local, provincial y nacional, cuyo fin último es el de mejorar el nivel de calidad de vida de los ecuatorianos.

Loria (2002) manifiesta “la educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país, y como el medio principal para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía nacional y apoyo al desarrollo regional.”

Considerada como una palanca, un enganche para cambiar el país, por cuanto la educación es un proceso de preparación, transformación, de adelanto y progreso no solo del país sino comenzando desde el lugar donde reside cada ciudadano. Es un medio generador de empleos ya que a través de este proceso de preparación se va adquiriendo nuevas ideas, estrategias y medios que no espera únicamente llegar a conseguir un puestito de trabajo, sino generar el bien propio de cada persona y por el hecho de abrirse campo en la vida buscará mejores oportunidades y formas de vida beneficiando no únicamente a la economía personal sino regional y nacional.

Por ello se considera a la calidad como un proceso dinámico en permanente cambio de acuerdo a las características y necesidades de cada región. Estos cambios deben ser dados a través de los procesos educativos con sus miembros como son los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad en general.

Al hablar de evaluación en la calidad educativa se habla de valorar el tipo de educación que se oferta en forma total o integral, para el cual se debe contar con varios paradigmas o modelos que enfatizan la satisfacción del cliente, de mejora continua de la gestión del proceso y participación de todos los agentes. Además se incorpora la equidad que es un elemento difícil de medir, por lo que se debe aplicar formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen de forma y de fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos.

Una finalidad de la evaluación de la calidad educativa es la rendición de cuentas, la misma que debe ser usada por las autoridades educativas como medio para determinar las falencias y fortalezas a ser detectadas y corregirlas a fin de llevar a cumplimiento una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento para controlar el nivel del desempeño estudiantil, docente o directivo.

Por ello la necesidad de que estos instrumentos educativos sean utilizados por las instituciones educativas para mejorar su calidad educativa.

3.2.10 Evaluación de las Instituciones Educativas

Evaluar a las instituciones educativas significa que se debe tomar en cuenta a todo el componente de una institución educativa, de esta forma esta acción permite la participación del todo como son los maestros, alumnos, directivos, padres de familia, etc. Solo así se considerará y evaluará a las instituciones educativas y su calidad.

Con esta forma de ver las cosas se puede motivar la participación de todos los componentes en la pro mejora de la calidad de una educación integral con la participación activa de todos los miembros.

Con la idea de una pro mejora continua de la calidad, presenta la oportunidad de alcanzar niveles altos en la obtención de objetivos planteados, haciéndola cada vez más competitiva y eficiente. Al hablar de competitividad se lo hace de forma externa, ya que para estar aptos para competir, a nivel interno debe funcionar la cooperación entre cada uno de sus miembros, lo que hará que el mejoramiento continuo describa

lo que realmente es la esencia de la calidad y reflejará lo que las instituciones necesitan hacer si quieren llegar a ser eficientes.

La evaluación educativa afecta a todos y hace intervenir a todos.

No debemos seguir evaluando de forma fragmentada y puntualmente. La evaluación no es algo unidireccional y potestad de un sector de la población escolar.

3.2.10.1 Evaluación:

- Proceso sistemático de reflexión sobre la práctica...
- Recogida de datos... para conocer... y tomar decisiones.
- Es continua.
- Sirve de instrumento de diálogo, comprensión y mejora.

Actualmente son muchos los autores que hablan de la evaluación como una realidad colaborativa, ya que todos deben participar en todo el proceso evaluativo: recogiendo datos, analizándolos, tomando decisiones y acometiendo posteriormente las mejoras propuestas.

Si todos los miembros de la comunidad educativa son artífices y destinatarios de la evaluación: profesores, alumnos, padres personal no-docente, todos deben intervenir en ella. Si la comunidad es la que ha construido y consensuado un proyecto educativo que nuclea el ser y el quehacer del acto educativo, por tanto todos han compartido unos valores y unas metas, es responsabilidad de todos hacer el seguimiento del camino recorrido, de las dificultades encontradas, previstas o no y de los ajustes a realizar. (Crespo, 2010)

En nuestra escuela, no solo debemos evaluar al alumno, sino también al profesor, así como la influencia de la actuación de los padres o en qué grado el personal no docente facilita la consecución del proyecto educativo. Además, la potestad de evaluar deberá recaer tanto en el profesor, los alumnos también evalúen y que los

padres y personal no docente intervengan igualmente evaluando la actuación docente, el programa, los recursos empleados, el contexto, etc.

3.2.10.2 Autoevaluación

La escuela que cada vez se concibe más a sí misma como autónoma y como realidad que aprende, requiere incrementar y desarrollar la evaluación interna (o autoevaluación) y resituar la evaluación externa.

Si un centro educativo adquiere y toma protagonismo y autonomía en su organización y funcionamiento y en los planteamientos educativos y curriculares estará muy interesado por conocer cuáles son sus logros, lo relevante del camino recorrido, las dificultades y deficiencias encontradas y relanzar desde ahí su programa.

Para que la escuela funcione siempre bien, no nos debemos fijar sólo en el rendimiento del alumno; son múltiples los factores que contribuyen hoy en día a la calidad y excelencia de la escuela.

El afianzar la evaluación interna no va en contra de la evaluación externa; al contrario, ambas se complementan. Mientras que la evaluación externa se preocupa más de los resultados, de comparar y clasificar, la autoevaluación atenderá más los procesos y los aspectos formativos de la evaluación. (Andrés Quijano Ponce de León, 2003)

Gairín en el año 1996 citado por Andrés Quijano Ponce de León La autoevaluación es una realidad cada vez más presente a la que Joaquín caracteriza por:

Se inicia en el centro educativo:

- la realizan profesionales que actúan en él; sin excluir la posibilidad de ayudas externas;
- su objeto es mejorar y comprender la práctica;

Se busca:

- reflexionar sobre lo que se hace;
- clasificar la comprensión de lo que se hace y/o pretende hacer;
- impulsar el diálogo y la participación;
- mantener e incrementar la moral y cohesión de los miembros;
- proveer información sobre aspectos de la institución;

Se busca:

- reflexionar sobre lo que se hace;
- clasificar la comprensión de lo que se hace y/o pretende hacer;
- impulsar el diálogo y la participación;
- mantener e incrementar la moral y cohesión de los miembros;
- proveer información sobre aspectos de la institución;
- corregir errores;
- intensificar el esfuerzo de lo esencial;
- aumentar la coherencia y coordinación del personal;
- ayudar al perfeccionamiento del profesorado. (Kitchenham, 2009)

El modelo de autoevaluación implica actividad colectiva y supera la consolidación que atribuye todas las causas de los eventos a acciones individuales. En este sentido resulta ser una clave fundamental en la reestructuración institucional, sustituyendo el control burocrático y uni-direccional por la autorregulación y autocontrol.

La participación en los procesos de autoevaluación no sólo es una exigencia técnica, sino social. La participación de los usuarios de las instituciones aporta validez a las preguntas, indicadores, criterios, etc. El problema no residirá en admitir esa participación sino en delimitar la forma y el grado como se ha de desarrollar.

La autoevaluación como concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa deja así de ser sentida como una amenaza, fiscalización o imposición para convertirse en una excusa, medio para el intercambio, el encuentro o la ayuda.

Esta modalidad de evaluación podría clasificarse al mismo tiempo de externa e interna, en la medida en que pueden intervenir agentes externos que faciliten el proceso de autorreflexión: está guiada por principios democráticos; y más allá del valor que pueda tener para los centros educativos, permite generar un conocimiento sobre las escuelas y favorecer los procesos de autorreflexión.

3.2.10.3 Coevaluación

La coevaluación consiste en evaluar el desempeño de un estudiante a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación a sus compañeros y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de sus compañeros. (Universidad Pedagógica Nacional, 2008).

La coevaluación permite contrastar la apreciación realizada con la auto evaluación. Se usa para dar retroalimentación adicional sobre un desempeño, principalmente con respecto a liderazgo, preocupación por otros, efectividad en el trabajo de grupo y aceptabilidad social. Permite, además desarrollar la cooperación compartir ideas, criticar la postura de otros y aprender de los demás.

Puntos a considerar en la coevaluación a tus compañeros. Anota el nombre de cada uno de tus compañeros de equipo y evalúalos (Sí/No) tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Estuvo al pendiente del proceso de la tarea del equipo, comunicándose oportunamente y participando activamente sugiriendo ideas, compartiendo conocimientos e ideas.
- Demostró responsabilidad en el desempeño del grupo, colocando sus avances oportunamente, y preocupándose por el enriquecimiento y mejora de la tarea.

- Se comunicaba en forma clara, concisa y cordial con el grupo, aceptando las diferencias de opinión y estableciendo sus propios puntos de vista.
- Estimulo la reflexión acerca del proceso del grupo haciendo un análisis del desempeño del equipo con el propósito de mejorarlo.

3.2.10.4 Heteroevaluación

La heteroevaluación tiene lugar cuando una persona evalúa a otra, pero de diferente nivel y lo hace en cuanto a los procesos, capacidades, habilidades, actitudes, rendimiento. En el sistema educativo, esta evaluación es ejercida por el profesor para sus alumnos o puede ser que un grupo de profesores los practique para todos los estudiantes de una asignatura. Un requisito básico para la práctica de esta evaluación es que el profesor tenga absoluta claridad y pleno conocimiento de: qué, cómo, cuándo y para qué evaluar; caso contrario puede producirse, aversión a la asignatura, al maestro y a la misma evaluación.

El Ministerio de Educación, citando a Ma. Antonia Casanova, en el Manual de Evaluación del Aprendizaje” dice: “... la elaboración y aplicación inadecuada de los instrumentos que requiere este tipo de evaluación ha provocado una serie de problemas que generan actitudes depresivas en el alumno. Se ha visto que es fácil descalificar o suspender a un estudiante. Reorientar, reforzar para que alguien aprenda lo que antes no aprendió exige ser un docente flexible e innovador, creativo, evaluador, conector de que muchos y distintos caminos conducen a Roma” (Olguín, 2011)

El propósito esencial de esta forma de evaluación es conocer lo que otros hacen, juzgar qué hace, cómo lo hacen, para qué lo hacen; y, emitir juicios valorativos acerca del proceso educativo o pedagógico que se está juzgando

La evaluación de resultados permite valorar y evaluar si los propósitos y fines establecidos en los objetivos para el grupo y la región se han cumplido. La evaluación de impacto se refiere específicamente a los logros de la aspiración en el mediano plazo y largo plazo. La evaluación de impacto consiste en observar,

registrar, valorar y evaluar los procesos que se desencadenan, debido en parte al cumplimiento de los objetivos, procesos, procedimientos y estrategias del programa que se está evaluando.

A través del de los análisis de impacto es como se logra comprender mejor el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales dictaminados por la misión. Cada instancia realiza los deseos expresados en la Misión, por lo tanto la evaluación de impacto está relacionada con la cantidad y calidad de aporte a cumplir los objetivos institucionales.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

3.3.1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Entenderé por sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos, e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, que ordenadamente relacionados entre sí contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valores sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprender y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes 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.

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus, de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la evaluación

del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”. En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo en su trabajo”.

COMENTARIO PERSONAL.

Para mi criterio estoy de acuerdo con lo que dice Mondy y Noé, que la evaluación es un proceso continuo, durante todo el proceso de enseñanza, y es para comprobar si el individuo aprendió, para luego reforzar los contenidos o buscar métodos y estrategias que ayuden a mejorar el aprendizaje.

3.3.2 Concepto de Desempeño Profesional.

Valenzuela (2004) “El desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.” Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso.

El desempeño profesional docente es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes a una profesión. En el área educativa se considera al Desempeño profesional como el conjunto de acciones diarias que realizan los docentes en el desarrollo de sus funciones, especialmente dentro del aula, en lo que a su desempeño pedagógico se refiere como también en las diferentes actividades, comisiones y otros encomendadas por la autoridades, en lo que corresponde al adelanto y bien común de la institución como del estudiantado.

La evaluación de desempeño docente es por lo tanto el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del docente que se ha comprometido al desempeñarse como tal. La evaluación del desempeño profesional docente se enfoca a potenciar un liderazgo educativo y pedagógico efectivo en los establecimientos educativos con el objetivo de generar cambios positivos de gestión que mejoren la calidad educativa.

Según el Ministerio de Educación para realizar la evaluación del desempeño profesional docente se debe considerar el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediciones socioculturales y lingüísticas.

Es decir la evaluación del desempeño profesional docente se refiere a cuan bueno es el desarrollo del docente dentro del aula clase como fuera de ella en su actuar diario. Significa también evaluar el grado de conocimientos que tiene el docente, adquirido durante la preparación de su vida profesional, los cuales serán aplicados en el aula.

El propósito de la evaluación del desempeño docente debe ser la promoción de acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional docente; lo cual sirve de instrumento para mejorar la calidad de la docencia.

Durante este año lectivo como estrategia y para ir puliendo las falencias se ha observado en las instituciones la realización de las autoevaluaciones institucionales y como segunda parte realizar un informe de auto mejoramiento, lo cual parece ser una forma no tan dura para los docentes de ser evaluados y así mejorar el desempeño profesional, según los resultados que se han evidenciado por ellos mismo.

Un propósito de la evaluación de desempeño tanto de los docentes como de los directivos es que se realice una reflexión profunda respecto del mejoramiento de la gestión escolar y desarrollar iniciativas efectivas de aprendizajes institucionales orientados al mejoramiento de los logros educativos.

3.3.3 Riesgos de la Evaluación:

El sistema de evaluación educativo no se está dando solo en nuestro país, sino a nivel mundial bajo las sugerencias y experiencias de los países desarrollados con el propósito de mejorar la calidad de la docencia. Aunque este método no es común en todos los países, la UNESCO (2007) manifiesta algunos riesgos a darse:

- Es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación
- La evaluación impuesta al docente no mejora la calidad de la enseñanza.
- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Estos riesgos deben ser tomados en cuenta para evitar malversaciones y confusiones sobre la verdadera evaluación del docente, ya que el fin de la meta es mejorar la calidad educativa.

3.3.4 Características de la evaluación del desempeño docente:

La UNESCO (2007) considera que la calidad del sistema de evaluación debe contar con validez, fiabilidad, credibilidad, utilidad, transparencia y equidad; además no es aislada, sino que debe ser relacionada la evaluación del docente con la del centro en su conjunto, donde desarrolla su tarea diaria e incluye valores del centro, su contexto, etc.

Otro aspecto muy importante es evaluar al docente con el docente, no contra el docente, donde se encuentre implicado en el proceso y los resultados; el cual permite plantearse retos de evaluación con empeño de mejora. Tampoco es punitiva, ni sancionadora, sino focaliza las debilidades y fortalezas.

Además la evaluación del desempeño docente tiene como meta proponerse metas alcanzables de superación profesional docente; ya que mejora su conocimiento y capacidad en relación a sí mismo, a sus roles, a su contexto.

También estimula y favorece el interés por el desarrollo profesional. Su deseo de superación traerá como resultado una mejor calidad de enseñanza, con mejores conocimientos y contenidos.

Finalmente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones favoreciendo la formación integral de los estudiantes.

3.3.5 Dimensiones del Desempeño de los Docentes

El Ministerio de Educación (2012) a nivel de educación ecuatoriana considera que “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.” Es decir, en base al cumplimiento de los estándares de desempeño docente, todos los estudiantes tienen la oportunidad de

contar con contenidos y aprendizajes similares y de igualdad; con las mismas oportunidades de superación.

El modelo de desempeño docente busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza en la docencia ecuatoriana; por ello cuenta con cuatro dimensiones de desempeño en el aula, ellas son: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

Estas cuatro dimensiones de desempeño docente se descomponen en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia, es decir una educación de calidad.

3.3.6 Fases de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

El Ministerio de Educación del Ecuador para desarrollar la evaluación del desempeño profesional docente a nivel básico y de bachillerato lo realiza a través de dos fases: la interna y la externa.

3.3.6.1 Evaluación Interna.

La evaluación interna comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipos directivos de las instituciones. Tiene la característica de cualitativa y tiene un valor del 50% del puntaje total de la evaluación, comprende los siguientes instrumentos:

3.3.6.2 Evaluación Externa

Ministerio de Educación (2012) La dimensión externa se refiere a la Rendición Social de Cuentas, entendida como un accionar volcada hacia la sociedad en respuesta a la transparencia del sector público. Igualmente tiene una valoración del 50% y se

aplica a los docentes en diferentes pruebas, ellas son: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas y de lengua ancestral.

La prueba de conocimientos específicos tiene un equivalente al 30% de la evaluación total. Existen dos tipos de conocimientos específicos. Una para docentes de primer año de educación básica y otra para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica. Las pruebas para los docentes del primer año de educación básica contienen bloques de Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión Corporal y Cultura Estética; mientras que las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tienen bloques de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales

La prueba de conocimientos pedagógicos tiene un valor del 10%, en esta prueba se evalúa como enseña el docente, el nivel de comprensión sobre los temas necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.

La prueba de habilidades didácticas evalúa la comprensión lectora. Esta prueba tiene un valor del 10%. Es en esta sección donde se evalúa cuan bueno es el docente para enseñar, su capacidad para decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

- La prueba de lengua ancestral es para los docentes de jurisdicción bilingüe a más de aplicarse la prueba de conocimientos específicos, con el mismo valor y la misma modalidad que se aplica a los docentes de primero y de segundo a séptimo año de educación básica con sus bloques correspondientes se incluye una más que corresponde al bloque de conocimientos de lengua y cultura de nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan. Esta prueba es únicamente informativa, y no afecta a la calificación total de la evaluación, más si los docentes no obtienen una calificación de por lo menos del 60% deberán aprender la lengua ancestral correspondiente dentro de un plazo no mayor de dos años para cuando deberá volver a evaluarse. Tomado de la página www.educarecuador.ec

Las competencias de la calidad educativa y evaluación por competencias, para ser evaluada tomando las competencias.

a. EFICIENCIA: capacidad para logra los propuestos con el mínimo de esfuerzo y menor costo, utilizando adecuadamente los recursos.

b. EFICACIA: logro de los propósitos o metas de una evaluación o de un programa, así como de los procedimientos utilizados para desempeñar determinadas funciones.

c. EFECTIVIDAD: es la congruencia entre lo planificado y los logros obtenidos, sin cuestionar si dichos objetivos son o no adecuados, en relación con el contexto en el cual está insertada la acción educativa.

d. IMPACTO: grado de influencia interna y externa que posee la unidad académica, en el ámbito interno son los cambios que experimentan los estudiantes a su paso y en ámbito externo se traduce en los aportes y transferencias que se realiza en la región o comunidad.

e. OPTIMIZACIÓN: realizar una actividad de la mejor manera

f. PERTINENCIA: grado de correspondencia que existe entre los fines perseguidos por la unidad académica y los requerimientos de la sociedad en la cual se inserta.

g. RELEVANCIA: perspectiva tecnológica de la unidad académica a los fines del proyecto institucional d unidad académica, al cual se forma. Está contenida en los proyectos institucionales, en los planes de estudio y en las políticas de docencia, investigación y extensión.

h. CRITERIO: es el valor que se establece y se define en un proceso de evaluación para juzgar el mérito de un objeto o un componente.

i. INDICADOR: valor cualitativo, o cuantitativo que expresa las características o estado de un individuo o estado de un individuo, objeto o proceso.

j. INSTRUMENTO: herramienta para medir o valorar aspectos o características identificados en los procesos de evaluación. Clavijo Galo y FUENTES, González Homero

3.3.7 CALIDAD EDUCATIVA

3.3.7.1 La Gestión de la Calidad

Todo en algún sentido tiene calidad. Los procesos educativos tienen algunos o muchos años en gestión, tienen promociones de graduados cuyas vidas hablan por sí solas del paso por la Escuela, el Colegio y la Universidad, además de la influencia de la familia. La calidad es una de las áreas de las carreras que tienen relación con la administración cuya reflexión se reservó a los integrantes del área de administración, pero así se ha visto ajena a la vida cotidiana de la productividad de la sociedad en todos sus ámbitos.

La calidad es resultado de todo proceso productivo, no es ajena a lo cotidiano porque se estudie en una u otra área del saber humano, sino que es un eje transversal de la vida general de la sociedad que produce permanentemente bienes y servicios. En los segundos están los servicios educativos, cuya responsabilidad descansa entre las obligaciones del Estado.

El Estado ecuatoriano entre sus políticas públicas actuales se encuentra implementando en el sector de la educación un sistema de gestión de calidad, sin embargo este proceso necesita de talento humano que tenga conciencia del sistema, pero sobre todo que se encuentre comprometido.

Desde hace varias décadas se ha concordado en que el mantenimiento y mejoramiento continuo de la calidad requiere de un sistema de gestión de calidad y de talento humano. Miguel Udaondo Durán en su libro titulado Gestión de Calidad (1992:33) expresa que el nuevo concepto de calidad se estructura sobre dos aspectos igualmente importantes, el primer factor está relacionado con el factor humano, y afecta al comportamiento y actitud de los trabajadores. El segundo aspecto es el relativo a los sistemas de calidad, es decir la parte más formal y técnica de la calidad; se refiere además a su concepto y metodología de implementación.

Algunos aspectos importantes relativos a los dos factores que refiere Udaondo se deben considerar para la problemática de la gestión de la calidad educativa; entre estos el comportamiento de los actores del proceso docente educativo, la actitud de los involucrados internos y externos del proceso docente educativo, esto es de estudiantes, profesores, autoridades internas y externas, familias de los estudiantes, comunidad próxima a la institución educativa. Así mismo se encuentra la parte formal y técnica de la calidad educativa que se ve reflejada en los resultados producto de la resolución de los problemas docentes, pero además implica el que se cuente con los prerequisites de infraestructura; pero sobre todo de una cultura organizacional que identifique a la institución, todo cuanto se debe potenciar con la concepción institucional de la calidad, pero sobre todo se debe procurar con el aseguramiento de ella a través de la implantación de mecanismos internos y externos que procuren el cumplimiento por parte del Estado de su obligación de proveer a la sociedad educación de calidad.

De la calidad educativa en Ecuador se ha empezado a hablar con más insistencia en los últimos años a raíz de la progresiva despartidización de los procesos del magisterio ecuatoriano. Entre los elementos con los que se debe contar en toda organización para asegurar la calidad, Udaondo expresa refiriendo al premio nacional Malcolm Baldrige de Estados Unidos, (1992:34) que son ocho:

1. Un plan de mejora permanente.
2. Un sistema para medir dichas mejoras.
3. Un plan estratégico escalonado para comparar las realizaciones de la compañía respecto a las mejores en el mundo.
4. Unos vínculos estrechos entre clientes y suministradores, que faciliten la introducción de mejoras en la operación.
5. Un profundo conocimiento de las necesidades de los clientes, que permita que éstas sean incorporadas a los productos.
6. Una relación duradera con los clientes, que vaya más allá del suministro de unos productos e incluya: ventas, servicio postventa y ayuda al mantenimiento.
7. Una atención al proceso de prevención de errores superior al de corrección de los mismos.

8. Un acuerdo para la mejora de la calidad que involucre desde la cúspide hasta la base de la estructura de la empresa.

Homologando con lo requerido en la gestión de la calidad educativa podemos sostener que para contar con niveles de calidad aceptables se debe contar con:

- Un plan de mejora permanente.
- Un sistema para medir dichas mejoras.
- Un plan estratégico escalonado para comparar las realizaciones de la organización educativa respecto a las mejores en su género en el país.
- Unos vínculos estrechos entre los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado, los profesores y la institución representada en sus autoridades y las autoridades de control, que faciliten la introducción de mejoras en la operación.
- Un profundo conocimiento de las necesidades de los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado, que permita que éstas sean incorporadas a los procesos docentes educativos.
- Una relación duradera con los estudiantes, sus familias, la comunidad, el Estado que vaya más allá del solo resolver el problema docente e incluya: la realización de los estudiantes integralmente, el seguimiento de su destino luego de su permanencia en la institución educativa.
- Una atención al proceso de prevención de errores del proceso docente educativo superior al de corrección de los mismos.
- Un acuerdo para la mejora de la calidad que involucre desde la cúspide hasta la base de la estructura de la organización educativa.

Así el sistema de gestión de la calidad educativa requiere de documentos tales como planes, conocimientos de necesidad del llamado encargo social, relaciones estables en el tiempo y espacio, control preventivo y correctivo así como compromiso de los miembros de la organización para lograr los objetivos formativos del sistema de formación que se ejecuta, así como para asegurar el mantenimiento de los niveles de calidad que se logran.

Para Pedro Lafourcade, referido por Héctor Valdés en su artículo titulado “Propuesta de un modelo para la evaluación del desempeño docente” y compilado por Pedro Concepción Cuétara, en el Módulo de la asignatura de Evaluación Educativa, del postgrado de Educación Superior desarrollado por la UTSAM (Ecuador) y UNICA (Cuba): “Calidad de algo se refiere a una o varias propiedades de ese algo, que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie. Siendo en esencia un concepto evaluativo, averiguar la calidad de algo exige constatar su naturaleza y luego, expresarlo de modo que permita una comparación.” Entonces la calidad se refiere como ya se ha expresado a una o varias propiedades de algo que permite valorar y distinguir sus características ontológicas en algún nivel comparativo en más o menos o entre rangos iguales o aproximados a otro algo que puede servir de unidad de medida.

Sobre la calidad educativa, según afirma Valdés, luego de revisar la literatura disponible de seis países, encontró que existen tres tendencias que la abordan de diferente forma. Estas son una que la define teóricamente, otra que lo hace operacionalmente y una tercera tendencia que no formula una concepción al respecto.

En la primera tendencia refiere a Lafourcade que expresa que;

“una educación de calidad puede significar la que posibilite el dominio de un saber desinteresado que se manifiesta en la adquisición de una cultura científica o literaria, la que desarrolla la máxima capacidad para generar riqueza o convertir a alguien en un recurso humano idóneo para contribuir al aparato productivo; la que promueve el suficiente espíritu crítico y fortalece el compromiso para transformar una realidad social enajenada por el imperio de una estructura de poder que beneficia socialmente a unos pocos, etc.”

Según Valdés, la concepción antes referida incurre en tomar a la calidad educativa como adjetivo, y aclara que toda educación tiene una determinada calidad, ahora bien, esta puede ser mayor o menor (cantidad), en dependencia de que sus características cumplan o no con los paradigmas filosófico, pedagógicos y

psicológico o se aproximen al menos a ellos en un momento socio histórico determinado.

La segunda tendencia que refiere Valdés, está ilustrada por los asertos de la autora mexicana Silvia Schmelkes, que afirma refiriéndose a los Estados en los que no se ha logrado la universalización de la educación que por calidad en la nivel de educación básica se entiende un concepto complejo que esta al menos integrado por la relevancia del sistema educativo en el sentido de que los aprendizajes sirvan para la vida de los estudiantes y la sociedad próxima, así mismo refiere a la relevancia de los objetivos y los logros educativos, además integran la eficacia, equidad y eficiencia.

Schmelkes al referirse a la eficacia afirma que es vista como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos con la totalidad de los alumnos.

Los chilenos Juan Casassus y Violeta Arancibia, en su libro “Claves para una educación de calidad”, referidos en el trabajo de Gómez exponen su concepción sobre qué es la calidad de la educación, sosteniendo que la calidad de la educación es uno de esos conceptos significantes, movilizadores y cargados de fuerza emotiva que se manejan extensivamente en la sociedad. Su riqueza radica precisamente en su ambigüedad.

Finalmente Héctor Valdés concibe a la calidad de la educación como aquella que se refiere a las características del proceso y los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente; que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos y psicológicos imperantes en una sociedad determinada y se mide por las distancia existente entre la norma (los paradigmas) y el dato (lo que ocurre realmente en la práctica educativa).

Julio Gómez Franco, en su artículo titulado “Calidad educativa y continua mejora”, expresa que entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo.

Los objetivos que se planifiquen son de capital importancia para procurar la calidad en la organización educativa, pues son la categoría rectora de todo proceso. La apropiación de los objetivos entre los miembros de la organización educativa permitirá lograr el aseguramiento de la calidad. Para el aseguramiento de la calidad del proceso docente educativo se debe aplicar el círculo de Deming, que partiendo de la planificación pasa a la ejecución luego a la evaluación y finalmente a la sistematización para la mejora continua del mismo en un proceso sin fin que como se enseña tomando los resultados de la ejecución y sistematizándolos permite tomar decisiones que coadyuven a la mejora y aseguramiento de los niveles de calidad alcanzados.

Teniendo en cuenta lo que consta en el párrafo precedente, Gómez (ibídem) confirma lo que los expertos en gestión de calidad enseñan, que para la implementación de cualquier modelo o proceso a seguir dentro a la institución a la que se aplique la mejora continua, es indispensable el compromiso de cada persona. Así las definiciones de calidad educativa apuntan en la práctica al amplio mundo de la evaluación educativa, pues si se trata de medir entonces se debe contar con un sistema de indicadores, que tratándose de la Educación básica y el bachillerato en Ecuador el Ministerio de Educación ha definido los criterios así como los indicadores que se deben cumplir en Ecuador.

Los indicadores proveen de información o muestran la situación en la que se encuentra un proceso integralmente o en cada uno de sus componentes, estos se concilian previamente a llevar adelante una evaluación como parte del control que se ejerce en el proceso de gestión de la calidad educativa, evaluación que es imprescindible instrumentar como eje transversal y continuo de la gestión educativa. Al referirse a la regularidades evaluativas Orestes Castro en su artículo titulado “Evaluación y excelencia educativa personalizada”, afirma que las tendencias evaluativas como estadios posteriores del desarrollo de los eventos procesales que caracterizan al acto evaluativo, han estado determinados por relaciones internas necesarias y reiteradas, que expresan el paso del momento empírico al teórico en el conocimiento de este componente del proceso pedagógico.

Además afirma que las relaciones internas y necesarias en cuanto a la evaluación son efectos de la acción de las leyes del proceso pedagógico, que son:

1. Los objetivos como categoría rectora.
2. Las relaciones entre objetivos, contenidos y métodos.
3. Vínculos de la derivación e integración del proceso.
4. Relación de la instrucción y la educación.

Los efectos producen las relaciones que según Castro, son:

- Relación objetivos-evaluación.
- Relación contenido-evaluación.
- Relación métodos-evaluación.
- Relación evaluación-comunicación.
- Relación evaluación-autoevaluación; y,
- Relación evaluación-control.

Estas relaciones son las que conforme los indicadores para evaluar la calidad del proceso docente se van a ver reflejadas más adelante en el informe de resultados de la aplicación de los instrumentos del Ministerio de Educación en el campo de investigación.

3.3.7.2 JUICIOS DE VALOR.

A partir de la confrontación entre los criterios predefinidos en las intenciones educativas y los indicadores emergerá este juicio valorativo que constituye la esencia de la evaluación. La elaboración de juicios, de naturaleza esencialmente cualitativa, nos permite construir una interpretación sobre cómo y hasta qué punto han sido alcanzados los criterios de los aprendizajes o las competencias que nos interesa evaluar. Los juicios se realizan también para ser comunicados a distintos destinatarios (alumnos, padres de familia, otros docentes, instituciones entre otros).

3.3.7.3 LA TOMA DE DECISIONES.

Se realiza a partir del juicio construido, constituye sin duda el por qué y para qué de la evaluación. Las decisiones que se tomen en la evaluación pueden ser de dos tipos: de carácter estrictamente pedagógico (para lograr ajustes y mejoras necesarias de la situación de aprendizaje y/o de enseñanza), y de carácter social-institucional (las cuáles tienen que ver con asuntos como la calificación, la acreditación, la certificación y la promoción).

3.3.7.4 LA FUNCIÓN PEDAGÓGICA

Tiene que ver directamente con la comprensión, regulación y mejora de la situación de enseñanza y aprendizaje. En este sentido se evalúa para obtener información que permita en un momento determinado saber qué paso con el aprendizaje de los estudiantes y con las respectivas estrategias de enseñanza asociadas a éste, para que en ambos casos, puedan hacerse las mejoras y ajustes necesarios. En consecuencia, esta función pedagógica es un asunto central para la confección de una enseñanza verdaderamente adaptativa. Ampliando un poco más, puede decirse que la función pedagógica se integra al proceso de enseñanza como una genuina evaluación continua. Está dirigida a tomar decisiones de índole Pedagógica y verdaderamente justifica o le da sentido a la evaluación. Es por eso que los objetos de la evaluación no deben ser sólo los procesos de aprendizaje de los estudiantes, sino también las prácticas y estrategias de enseñanza.

Sin embargo, en las prácticas evaluativas que comúnmente se llevan a cabo en las aulas, no siempre se recupera la función pedagógica de la evaluación de los aprendizajes porque se tiende a enfatizar la llamada función social (Quinquer, 1999).

3.3.7.5 LAS FUNCIONES SOCIAL Y PEDAGÓGICA DE LA EVALUACIÓN

FUNCIONES	FINALIDADES	QUE INFORMACIÓN RECOGE	EN QUE MOMENTOS	QUE CARACTERÍSTICAS SE DERIVAN
pedagógica	Mejorar y orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con los objetivos marcados.	<p>Evolución del proceso de aprendizaje. Funcionamiento del alumno ante la tarea de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Detección de dificultades o bloqueos. ° Refuerzo de los logros. <p>Resultados parciales del aprendizaje y realizaciones de los estudiantes.</p>	<p>Regulación continua durante todo el periodo en que se extiende el proceso de enseñanza aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Al inicio (inicial) ° Durante todo el proceso (formativa) ° Al final (sumativa) 	<p>Adaptación de las actividades de enseñanza y aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° proporcionar ayudas en el momento que se detectan los problemas. ° Plantear actividades de refuerzo o ampliación, según el grado de consecución de los objetivos. Reorientar la planificación de las secuencias de aprendizaje.
Acreditativa	Dar cuenta del logro de los objetivos propuestos.	Resultados globales de los estudiantes, en relación con un conjunto de objetivos, al final de determinado periodo de formación.	Al final del ciclo y de cada curso (sumativa-acreditativa).	<p>Acreditación de los resultados obtenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Calificación ° Promoción o no ° Titulación o no ° Consejo orientador (al final de la etapa).

3.3.7.6 FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO

Esta función tiene como característica definir el desempeño del maestro en un periodo determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora en las áreas respectivas.

3.3.7.7 FUNCIÓN INSTRUCTIVA

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

3.3.7.8 FUNCIÓN EDUCATIVA

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias

3.3.7.9 FUNCIÓN DESARROLLADORA

Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incremente la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para para autoevaluar criticar su desempeño, no teme de sus errores, sino que aprende de ellos.

3.3.7.10 CÓMO EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

A continuación se muestran algunos métodos cuya utilización es necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desarrollo profesional del docente, así como las dimensiones sobre las que pueden proporcionar información pertinente.

1. Observación de la clase. considerando los siguientes aspectos: capacidades pedagógicas, sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad, resultados de su labor educativa, capacidades pedagógicas.

2. Encuesta de opiniones profesionales. Abarcar los temas de: capacidades pedagógicas, la emocionalidad.
3. Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano: Con la finalidad de obtener resultados de su labor educativa.
4. Portafolio. Corresponde a las responsabilidades en el desempeño de sus funciones.
5. Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento. Son las capacidades pedagógicas.
6. Autoevaluación. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

COMENTARIO PERSONAL

La autoevaluación es un medio muy necesario para el maestro, que contribuye a reflexionar sobre su participación en el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante una valoración que exprese su desempeño frente al grupo.

Esto significa que la autoevaluación es una observación retrospectiva de sí mismo, que sirve para juzgar sus actuaciones en momentos determinados, o dentro de una escala de valor cualitativa que permite su autocorrección.

El desempeño docente es clave en la educación lo mas importante es diseñar estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinentes y ajustadas a las condiciones y necesidades reales de cada profesor.

Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

3.3.7.11 LA TECNOLOGÍA EN LA EDUCACIÓN

La tecnología puede ser aplicada a cualquier asignatura y a cualquier nivel académico. Tras una breve introducción a la utilidad didáctica de algunos de los últimos avances tecnológicos. Revelo algunas actividades útiles y practicables que el profesor puede realizar con los diversos medios que tiene a su alcance medios audiovisuales, el uso del ordenador personal y las posibilidades que internet ofrece a los estudiantes y como no decir al profesor.

El impacto de la tecnología en el proceso educativo ha generado una diversidad de enfoques y conceptos que demuestran el grado de interacción y dinamismo de dicho impacto.

Muffoletto, 1994: Generalmente se piensa en la tecnología en función de aparatos, instrumentos, máquinas y dispositivos...la mayoría de los/as educados/as se refieren a las computadoras cuando hablan de tecnología. La tecnología no es una colección de máquinas y dispositivos, sino una forma de actuar.

La expresión es una forma de actuar y desarrollar una tecnología de la educación, implica que debe existir guías, metodologías, procedimientos, justificaciones, etc. Para poder integrar la tecnología a la sala de clase. Entonces, estos enfoques proponen a la tecnología como una filosofía, como un proceso que debe planificarse para asegurar el éxito en el proceso de aprendizaje.

La visión de la tecnología en la educación se ha planteado como: el uso de medios audiovisuales como recurso para mejorar la instrucción, que permiten la transferencia de información a los /as estudiantes de una forma más correcta y efectiva.

Saettler (1990) lo llamó el movimiento audiovisual: formas alternas a la conferencia y los libros para transferir información. Esto incluye el uso de diapositivas, transparencias y el uso de grabaciones filmicas.

Luego se desarrolló en un campo llamado comunicaciones educativas, la rama de la educación teórica y práctica relacionada principalmente con el diseño y uso de mensajes que controlan el proceso de aprendizaje.

Este aspecto implica que la tecnología se usa como herramienta en los negocios y en la industria. Por lo tanto se deduce que los/as estudiantes deben prepararse para el mundo del trabajo y que la enseñanza vocacional puede ser un medio práctico para el aprendizaje de asignaturas tradicionales: matemáticas, ciencias y lenguajes.

COMENTARIO PERSONAL

El mundo de la tecnología avanza, los educadores estamos claros de que el sistema de computación es un recurso tecnológico aplicado a la educación.

El docente en estos momentos técnicamente estaría obligado a conocer estas tecnologías de la información y comunicación, a utilizarlas en clase. No es una cuestión de que me guste o no me gusta sino que es una obligación como educador/a del día de hoy.

A parte de ser una obligación legal existe una obligación social, la sociedad actual y la escuela no debe quedarse al margen de ese desarrollo tecnológico.

El destino de los maestros es enseñarles lo suficiente, para que no lo necesiten más o para que necesiten a otros maestros o ´para que se valgan por sí solos y seguir aprendiendo en la vida del mundo tan cambiante

El reto más importante de la llamada educación es posiblemente lograr que el estudiante participe activamente en su proceso de aprendizaje como parte activa del mismo, y como se puede lograr todo esto, partiendo de la búsqueda individual de la información luego compartiéndola en clase y finalmente logrando generar una creación colectiva del conocimiento.

3.3.7.12 RELACIONES INTERPERSONALES CON ALUMNOS, PADRES, DIRECTIVOS, Y COLEGAS.

Para mantener una buena calidad de educación en la institución educativa, debe haber preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de los estudiantes, confianza que sienten los estudiantes al momento de plantear cualquier tipo de problema con el fin de obtener alguna solución adecuada. Respetar sus sentimientos, sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. Llamar a los estudiantes por su nombre y con respeto, lograr que los estudiantes debatan y opinen entre compañeros, donde se sientan libres de opinar sin temor a ser censurados o criticados con hostilidad.

El grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus estudiantes, directivos y colegas y las organizaciones estudiantiles.

Grado de participación en reuniones y actividades de reflexión colectiva entre docentes, con argumentos y posiciones constructivas.

Solicitar ayuda profesional a otros docentes si la necesitan, y/o la brinda si se lo piden y está en capacidad de hacerlo.

Concede a la familia un papel principal en la educación de sus hijos, y en consecuencia, apoya y solicita la colaboración necesaria en el proceso docente educativo.

Se dirige en forma respetuosa a los padres, y tiene en cuenta las diferencias que existe entre ellos.

3.3.7.13 RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA

El resultado de la labor educativa de un docente se puede observar considerando algunos aspectos: rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes en las asignaturas que imparte; porcentaje promedio de respuestas correctas que alcanzan sus estudiantes en pruebas estandarizadas aplicadas por el Consejo de dirección de la escuela durante el curso escolar; porcentaje de promoción que alcanza; grado de normalidad de la distribución de las calificaciones que obtienen sus estudiantes; grado de correspondencia con los resultados que logren en las evaluaciones externas (de la dirección de las escuelas y otros niveles del sistema educativo);

grado de orientación valorativa lograda en ellos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo.

3.3.7.14 LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE.

La manera de evaluar es consecuencia de las ideas que tenemos sobre cómo se aprende y cómo se enseña.

El profesor debe ajustar la ayuda a la construcción del conocimiento que realiza el alumno y dar protagonismo a la responsabilidad que tiene éste en el aprendizaje

La evaluación educativa no debe preocuparse solamente de los resultados del alumno, sino que debe considerar todo el proceso de enseñanza aprendizaje. El término evaluación se utiliza con frecuencia para referirse a la comprobación de los resultados del aprendizaje el estudiante, pero también es necesario hacer una evaluación que se enseña y que se aprende, cuyo propósito es el buen desarrollo del proceso y no la calificación del estudiante.

Por último el aprendizaje no se produce sólo como resultado de la enseñanza del profesor sino también, y fundamentalmente, por la actividad intelectual que despliega la dinámica interna del estudiante, en este sentido, el profesor debe proporcionar el recurso de la evaluación para hacerle sentir esa responsabilidad. Un estudiante se corresponsabiliza con el profesor cuando toma conciencia de sus avances y estancamientos y de la adecuación de su manera de trabajar
Considero que estos son algunos de los aspectos que se debe tomar en cuenta para obtener un desempeño profesional de calidad.

3.4 LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

3.4.1 LA REFLEXIÓN COMO INICIO DEL PROCESO DE MEJORAMIENTO

La Evaluación de Desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de la evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

COMENTARIO PERSONAL

La reflexión es el primer momento que los directivos deben tomar en cuenta para establecer los cambios de mejora. Por lo tanto la reflexión sobre la organización escolar, en cuanto se orienta al desarrollo profesional de sus directivos, permite exponer, con miras al mejoramiento educativo, la evaluación de desempeño es una invitación a reflexionar sobre la gestión institucional y sobre las fortalezas y debilidades que existen en la institución.

3.4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros

maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

3.4.3 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para obtener resultados educativos de calidad.

Evaluar para mejorar, parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por lo tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes. Con la evaluación de desempeño, se puede identificar las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

Resultados de la Educación: velar por el cumplimiento de los fines de la educación, mejorar la calidad de la educación, asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos.

El propósito de la evaluación de desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación de desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización. Conforme a esto, participan

de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones Docentes Directivas y Técnico Pedagógicas en los establecimientos educativos.

El punto de partida de la evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo Pedagógico. Para ello a principios de cada año escolar debe haber un acuerdo entre el Director y los Docentes sobre las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos que se implementan en el establecimiento educativo.

La información que se obtiene es traducida en una escala de evaluación que permite catalogar el desempeño de los responsables de la gestión de los establecimientos en cuatro categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Dicha información da a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos un marco de referencia para orientar sus futuros esfuerzos de desarrollo profesional y continuar con el proceso de mejoramiento de su desempeño.

3.4.4 CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso.

- Continuo que se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y resultados de los Educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia, puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento, este proceso debe cumplir cada año con la formulación acordada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores del país.

¿QUÉ SE EVALÚA?

Se evalúa las competencias de los educadores (que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determina su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

3.4.5 ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

Si entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la evaluación de desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos e gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

La evaluación de desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales, que permitan a los centros educativos desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

COMENTARIO PERSONAL

Se evalúa no para tener una nota o para sancionar, lo que importa es conocer las debilidades y fortalezas para realizar los cambios necesarios y para que los estudiantes sean los triunfadores.

3.4.6 Desempeño Directivo

La Real Academia de la Lengua Española (2010) la palabra desempeño significa “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse;” mientras que la palabra directivo significa “que tiene facultad o virtud de dirigir.” Por lo que al relacionar estas dos palabras el desempeño directivo es la acción y facultad que una persona tiene para dirigir. En el caso de la educación se refiere a la facultad de dirigir a toda una comunidad educativa. El personal directivo debe tener la capacidad de dirigir, guiar y llevar a la comunidad educativa hacia la meta de la calidad educativa.

Si bien es cierto en una institución educativa son muy importantes los alumnos y los docentes, también lo son los directivos. Arredondo (2004) manifiesta que “el director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución.” Como tal es el responsable de encaminar la institución por él representada. Además “para tener un buen desempeño un director debe contar con 3 habilidades de dirección: habilidades orientadas a la realización de la tarea, habilidades orientadas a la persona del trabajador y habilidades orientadas a la persona del director.” Habilidades que nunca deben omitirse para cumplir con lo encomendado, con lo que se debe encomendar y con el trato entre personas: trabajador – director. Tomando en cuenta estos aspectos y bajo el ámbito del respeto sin duda las relaciones laborales serían un éxito.

Por otro lado: “el propósito de evaluar el desempeño directivo es aportar significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, por lo que se pretende fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes establecidos por el currículo nacional de Educación General Básica y de Bachillerato.” Ministerio de Educación (2012) 38

La práctica de un liderazgo justo, recto y equilibrado es necesario en las instituciones educativas para tener una institución educativa de calidad. Un directivo comprometido a dar de sí, a capacitarse para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión, con una misión y visión clara para encaminar las instituciones educativas conseguirá ofertar una educación de calidad, el cual debería ser el ideal de todo directivo.

3.4.7 Importancia de la Evaluación de Desempeño Directivo

La evaluación de desempeño directivo es un proceso cuyo beneficio no se encamina únicamente al servicio de mejoramiento de las funciones directivas, sino también técnico-pedagógicas, ya que permite a los responsables de la dirección de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que desafíen a alcanzar una educación de mayor calidad. A través de la evaluación se busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas, plantearse nuevas metas y estrategias que beneficiarán a la calidad de la educación.

3.4.8 Dimensiones del Desempeño Directivo

El modelo de desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son liderazgo, gestión del talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Se pretende a través del modelo de gestión asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes a su responsabilidad.

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

involucra la eficacia de la gestión interna como externa que busca el adelanto de la institución educativa.

Los Estándares de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa.

Los Estándares de gestión del talento humano y recursos se aprovecharán mejor para la organización interna del plantel.

Los Estándares de gestión del clima organizacional y convivencia escolar se refieren a descriptores que reflejan las buenas relaciones y convivencias de la comunidad educativa. Tomado del Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

3.4.9 Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Directivo

Los instrumentos a utilizar para evaluar la gestión institucional en lo que se refiere al desempeño directivo consiste en las siguientes evaluaciones:

Los Instrumentos de Evaluación Interna son los que se utilizan para la evaluación del Director, Rector, Inspector General, Vicerrector o Subdirector consisten en: autoevaluación, evaluación por parte de Consejo Ejecutivo, evaluación por parte de Consejo Estudiantil, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor de la Institución. Cada uno de estos instrumentos tiene sus dimensiones, las mismas que se detallan más adelante

En la evaluación externa se evalúa los conocimientos según las siguientes pruebas: prueba de Legislación Educativa, prueba de Conocimientos Específicos para Directores, prueba de Conocimientos Específicos para Vicerrectores o Subdirectores y prueba de Conocimientos Específicos para Inspectores Generales. Ministerio de Educación (2012)

3.4.10 Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos se consideran los siguientes instrumentos: la autoevaluación de los directivos que comprenden el rector, vicerrector y Consejo Ejecutivo; la coevaluación de los directivos; la evaluación de los directivos por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia y la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de estos instrumentos tiene sus propias dimensiones con su correspondiente valoración, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

En el instrumento para la autoevaluación de los directivos, las dimensiones tienen la siguiente valoración: competencias gerenciales (14,65), competencias pedagógicas (3,26) y competencias de liderazgo en la comunidad (2,09). Total 20 puntos.

En la Coevaluación por parte de los directivos: competencias gerenciales es valorada sobre 14,59; competencias pedagógicas 3,29 y competencias de liderazgo en la comunidad con 2,12; dando un total de 20 puntos.

En la Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil se valora las siguientes dimensiones: competencias gerenciales sobre 10,00, competencias pedagógicas sobre 3,57 puntos y competencias de liderazgo en la comunidad sobre 6,43. Total 20 puntos.

En la Evaluación por parte de Comité Central de Padres de Familia, las competencias gerenciales equivalen a 10,10; las competencias pedagógicas a 3,16 puntos y competencias de liderazgo en la comunidad a 4,74. Total 20 puntos.

En la Evaluación del Director por parte del Supervisor se evalúa las competencias gerenciales sobre 14,45; competencias pedagógicas sobre 3,11 y competencias de liderazgo en la comunidad sobre 2,44. Total 20 puntos.

Para la desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño Profesional tanto de los directivos como de los docentes se valora las dimensiones en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 =

frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje. La respuesta de valoración 1 equivale a 0, mientras que de la 2 a la 5 tiene diferentes valoraciones de acuerdo al número de descriptores o estándares que contiene cada dimensión. Chinín (2011)

4 METODOLOGÍA

El tipo de investigación utilizada corresponde a la investigación socioeducativa basada en el paradigma socio crítico. Esta investigación postula el rescate del sujeto y valoración de las prácticas cotidianas particulares, la ética ambiental y la comprensión de lo humano. El paradigma socio crítico es un proceso que combina la colaboración y la voluntad política de actuar para superar las contradicciones de la acción social. Se ubica dentro del enfoque cualitativo que utiliza la investigación para el cambio social.

El proceso de investigación se inició por la búsqueda de la información relevante sobre la calidad de las instituciones educativas; calidad del desempeño profesional docente y del desempeño profesional directivo que ayudó a comprender la naturaleza teórica de la investigación.

En un segundo momento se organizó la recolección de datos, una tarea ardua por el tiempo invertido en ello, cinco días se destinó a la observación de la clase y otros tantos para la aplicación de los instrumentos de evaluación docente y directivo. La tabulación y organización de la información fue un trabajo tenaz a fin de obtener la radiografía institucional.

Organizados los datos se procedió al análisis y la interpretación. Análisis que permitía identificar los datos más relevantes y la interpretación que consistió en ir más allá de los datos, dar significado a los principales hallazgos. Acto seguido hubo que cruzar la información para identificar las debilidades y bosquejar la alternativa de solución para el mejoramiento de la institución educativa y finalmente se estructuró el informe de investigación.

En si para llevar la investigación me apoye en el método científico inductivo – deductivo, que me permitieron llegar a la basas de la teoría, y, poder deducir los mismos con la realidad, también el método analítico y sintético me ayudaron en el momento de realizar la interpretación de los datos y poder sintetizar los mismos.

Técnicas e instrumentos de investigación:

La entrevista y la observación han sido grandes herramientas para desarrollar el presente trabajo investigativo. Tener ese contacto con los actores educativos me ha permitido percibir cada detalle de la realidad educativa institucional.

Hay aspectos de la comunicación no verbal que han sido muy útiles para tomar nuevas estrategias para alcanzar la respuesta positiva ante el estudio. En cuanto a los instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño profesional, éstos fueron dotados por la UTP y diseñados con fundamento en lo requerido por el Ministerio de Educación para propósitos investigativos. Son once diferentes instrumentos de evaluación. Seis destinados a los docentes y cinco para directivos.

Además, de contar con matrices para ingresar datos numéricos, proporcionadas por la UTP que nos han facilitado mucho la tabulación de las respuestas.

Diseño y procedimiento

La investigación realizada fue orientada hacia el estudio de una realidad socioeducativa, respaldada en el paradigma del análisis socio-crítico.

Se ha fundamentado las ideas y experiencias con bibliografía de autores principalmente ecuatorianos y latinoamericanos, así como particularmente con estudios realizados por OREALC-UNESCO. Además, se ha contado con la lectura de revistas, periódicos nacionales y locales para argumentar experiencias plasmadas en el presente trabajo investigativo.

Comprobación de los supuestos

Los resultados de la investigación brindan la visión de los diversos actores con respecto al desempeño profesional de los educadores y directivos de la institución indagada. Mismos que aportan preocupante información sobre la forma de planificar, dar las clases, promover la participación, evaluar y vincularse con la comunidad; esto respecto a los supuestos de los docentes.

En el capítulo de directivos, se ha determinado con los instrumentos de evaluación la capacidad para sumir los desafíos de liderar un centro educativo y principalmente de establecer una relación armoniosa entre quienes la integran.

El presente trabajo se realizó en el cantón Cuenca, en el Colegio “Luis Monsalve Pozo”, es una institución fiscal que labora en jornada matutina.

En la investigación participaron aproximadamente 394 personas; docentes, padres de familia, estudiantes y directivos de la Unidad Educativa, y el Sr. Supervisor Escolar, a continuación se detalla en la siguiente tabla:

Población a investigarse en el colegio “Luis Monsalve pozo”

Población a investigarse (estratos)	N° Total
para el desempeño profesional docente: Rector	1
Docentes del Octavo, Noveno, décimo, primero, segundo y tercero de Bachillerato	15
Estudiantes de octavo noveno y décimo	112
Estudiantes de primero segundo y tercero de bachillerato	131
Padres de familia	133
Para el desempeño profesional del directivo: Rectora	1
Coordinador de área	1
Consejo estudiantil	4
Comité central de padres de familia	5
supervisor	1

MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue aplicada a estudiantes y padres de familia, para implementar la presente investigación, se trabaja con la muestra seleccionada, que se procedió a realizarse de la siguiente forma:

MUESTRAS A INVESTIGARSE EN EL COLEGIO “LUIS MONSALVE POZO”

Población	N	(95%)	(%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente: Rector	1	-	-	-	-	-	1
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	15	-	-	-	-	-	15
Estudiantes de 8°,9° y 10° Año de Educación Básica	192	95	5	1.96	0.5	0.05	128
Estudiantes de 1°,2° y 3° de Bachillerato	131	95	5	1.96	0.5	0.5	98
Padres de Familia	231	95	5	1.96	0.5	0.5	133
Para el desempeño Profesional Directivo:	1	-	-	-	-	-	1

Rectora							
Consejo Directivo	5	-	-	-	-	-	5
Consejo Estudiantil	11	-	-	-	-	-	4
Comité Central de Padres de Familia	5	-	-	-	-	-	5
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la investigación se utilizó la Encuesta, haciendo uso de los documentos que fueron proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja, para la evaluación a los docentes, la encuesta fue respondida por cada uno de ellos, por la Rectora, por uno de sus compañeros, por los estudiantes y los padres de familia, para la observación de la Clase se utilizó la ficha que la Universidad prestó y tales datos receptados por la maestrante.

La evaluación del directivo, en este caso la rectora, de la misma manera se utilizó .la Encuesta que se aplicó al mismo directivo, miembros del Consejo Ejecutivo, miembros del Consejo Estudiantil, miembros del comité central de padres de familia y el señor Supervisor de Educación.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación son los cuestionarios cuyos ítems tienen relación estrictamente con los objetivos específicos; de esta manera los docentes fueron encuestados en los campos de: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación.

En el caso del rector se pudo extraer información de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del campo socio-educativo ya que aborda un tema de trascendental importancia para mejorar el proceso educativo en el lugar donde se desarrolla; la investigación es de carácter cuantitativo, porque es explicativa, con datos reales y será presentado en cuadros, datos e información numérica, la información pronunciada es a base de encuestas, a

los directivos, maestros/as, estudiantes y padres de familia, datos que fueron analizados e interpretados mediante la investigación cualitativa, es decir que el presente trabajo de investigación es Cualitativa-Cuantitativa.

La observación fue de campo, aquí se dieron los acontecimientos y se pudo realizar la observación que pide el problema; de esta manera hubo contacto con los actores del problema como son: directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia. Fue una investigación directa porque estaba en contacto con el grupo de investigación, todos los actores participaron activamente, cabe señalar que fue una investigación estructurada por que se utilizó mecanismos técnicos como fichas, cuadros, tablas, entre otros.

Para la recolección de datos fue a través del método cualitativo, por que se aplicó la encuesta, con el apoyo de un cuestionario elaborado con preguntas para cada grupo y que me permitieron hacer la tabulación, análisis e interpretación de los resultados que me permitirán mejorar la calidad de la institución educativa.

Otro aspecto que me permitió evaluar es la observación de la clase, en ella pude observar el proceso que los docentes utilizan para la hora clase, se pudo observar algunos aspectos como: actividades preliminares, desarrollo de la clase y el ambiente en el salón de clase.

DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

El tipo de investigación que se utilizó, fue el de investigación socioeducativa basado en el paradigma de análisis crítico, sabiendo que es un tema de vital importancia, como es el de mejorar la calidad de la educación para la juventud de nuestro país, para desarrollar esta actividad se realizó la evaluación de la calidad y el desempeño profesional de los directivos y docentes del colegio Técnico Luis Monsalve Pozo

Para la investigación, se considera los enfoques cuantitativo y cualitativo de datos, técnicas y métodos, el mismo que involucra los usos mixtos de datos (números y textos) y medios adicionales (estadísticas y análisis de textos). Con la presente investigación se procura hacer una moderada presentación de informes.

Para la investigación inicié buscando la bibliografía necesaria y de acuerdo al cronograma establecido por las autoridades de la Universidad Técnica particular de Loja, estuve en contacto con mi tutora.

Para realizar las encuestas, primero hice una solicitud a la señora Rectora Lic. Elizabeth Cabrera, que permita ejecutar una investigación a cerca de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución de su regencia, quien con su espíritu de comprensión y colaboración se comprometió a que se aplique las encuestas a docentes, estudiantes, y padres de familia, el momento de la aplicación de las encuestas todas las personas que conforman la institución educativa fueron amables y presentaron un alto nivel de colaboración.

Una vez realizada la investigación, se procedió a realizar la respectiva tabulación para cada encuesta, pregunta por pregunta; estos datos se registraron en los cuadros estadísticos proporcionados por la Universidad, en el que se anotaron los resultados de la tabulación en cada uno de los cuadros, para luego hacer la respectiva interpretación, análisis y discusión de los resultados.

4.1 COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS.

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

El objetivo se pudo cumplir porque pude realizar el trabajo de investigación, se contó con el permiso de la rectora los compañeros docentes, estudiantes y padres de familia, de la investigación se pudo obtener una calificación entre excelente y bueno.

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.

Para la investigación respecto al marco teórico se pudo realizar exitosamente por lo que pude realizar hacer el análisis e interpretación de la información obtenida.

Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Una vez aplicadas las encuestas a: docentes, jefes de área, rector, estudiantes, padres de familia y observación de la clase, obtuve como resultado la calificación “B” equivalente a BUENO.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Como resultado de la aplicación de las encuestas al: rector, miembros del Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar, Comité Central de Padres de Familia y al Supervisor escolar se obtuvo la calificación “A” equivalente a Excelente.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Se procedió a dar el respectivo cumplimiento de las actividades programadas que dispuso la coordinación de UTPL, algunas actividades no se pudo realizar en las fechas establecidas por motivos ajenos a mi voluntad.

Para hacer la investigación con los estudiantes fue exitosa ya que no tuve ninguna dificultad, la rectora y los compañeros docentes fueron muy colaboradores en ayudarme con las encuestas, tuve un poco de dificultad con los señores padres de familia, pero venciendo a todas las dificultades pude realizar con éxito la investigación requerida.

Tuve muchos inconvenientes para elaborar y llenar las tablas y poder hacer el análisis e interpretación de los datos, para hacer el conteo de los datos utilicé mucho tiempo, pero superando todas estas dificultades pude entregar este trabajo terminado.

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

En el Colegio “Luis Monsalve pozo”, se ha observado con gran preocupación por parte de sus directivos y docentes la ausencia de valores, cualidades que son primordiales para el buen vivir y elevar la calidad de educación en el Colegio “Luis Monsalve Pozo”

Considero que la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa son base fundamental para lograr un clima de trabajo adecuado.

Los supuestos manifestaban que el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Pero después de hacer la investigación se puede demostrar que los resultados están entre Bueno y Excelente pudiendo comprobar que no se cumplió la hipótesis.

De lo expuesto anteriormente se desprende que la ejecución de la propuesta de mejoramiento institucional puede realizarse, porque se cuenta con la autorización de la rectora, el apoyo de los docentes y estudiantes, además con los recursos, los medios, y la motivación necesaria para poder desarrollarla.

La elaboración de un cronograma de actividades, presentación a la comunidad educativa, exposición de talleres, los recursos financieros necesarios para la investigación son asumidos por la investigadora.

Para desarrollar el proyecto se cuenta con personas capacitadas en el área, los medios con los que se cuenta para desarrollar la investigación son: la bibliografía, el internet, una cámara fotográfica, gastos económicos, la motivación para desarrollar y ejecutar este proyecto se lo recibe de parte de los directivos y de los docentes que colaboran incondicionalmente para poder realizar este proyecto.

Con las actividades realizadas en la institución educativa, se puede verificar los diferentes aspectos que acontecen en la evaluación académica y en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se encontró varios factores positivos y negativos que

trascienden en la evaluación académica. Entre los positivos tenemos: la preparación metodológica, la visión objetiva.

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

El personal docente y directivo siempre estamos al cuidado de la dignidad y derechos de los estudiantes, a través de un acompañamiento cercano, ya sea con la exposición de talleres con temas adecuados a la realidad y a la edad de ellos, los tutores atendiendo a los problemas que a diario de presentan y dando solución en lo posible, considerando que los jóvenes y señoritas tienen derecho a una buena educación.

A continuación se exponen los resultados de las encuestas y observación aplicadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, miembros del Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar del Colegio “Luis Monsalve Pozo”.

5.1.1 Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicada a docentes, rectora, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE (10 puntos)

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE.

TABLA 1

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

Sociabilidad Pedagógica 0,72	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto				0,154	0,339	15	0,493	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.				0,077	0,442	15	0,519	0,101
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.				0,077	0,442	15	0,519	0,101
1.4. Propicio el respeto a las				0,077	0,442	15	0,519	0,101

personas con capacidades diferentes.								
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.			0,154	0,339	15	0,493	0,099	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes			0,385	0,03	15	0,415	0,094	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia o representan.			0,462	0,824	15	0,286	0,85	
TOTAL						3,767	0,54	

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

En la autoevaluación docente sobre el parámetro Sociabilidad Pedagógica se puede observar un porcentaje de 68.8 %, equivalente a bueno, lo que quiere decir que los docentes están cumpliendo con los aspectos que se investigó en este parámetro.

Tabla 2

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

habilidades pedagógicas y didácticas (4,23 puntos)	VALORACION					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,26	0,20	0,462	0,412	15	1,207	0,08
2.2. Selecciono los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los alumnos.	0	0	0,255	0,231	0,721	15	1,203	0,08
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,231	0,323	15	0,605	0,9
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,385	1,133	15	1,518	0,10
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,154	1,339	16	1,493	0,09
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,462	0,927	15	0,389	0,09
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,09
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o		0	0	0,308	1,133	15	1,441	0,09

contenido.								
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,308	1,133	15	1,441	0,09
1.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,616	0,618	15	1,285	0,09
1.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,102	0,385	0,618	15	0,105	0,07
1.12. Expongo las relaciones que existen entre los diferentes temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0,462	0,927	15	1,389	0,09
1.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,462	0,824	15	1.301	0,93
1.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0	0,847	0,412	15	1,285	0,08
1.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,231	1,236	15	1,467	0,09
1.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	1,236	15	1,259	0,08
1.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,231	1,236	15	1,467	0,09
1.18. entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,026	0	0,462	0,824	15	1,312	0,87
1.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,226	0	0,693	0,515	15	1,434	0,09
1.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,	0,052	0,306	0,385	0,206	15	0,891	0,05
1.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,052	0,051	0,693	0,309	15	0,796	0,05
1.22. Utilizo en las clase herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,204	0,693	0,206	15	1,103	0,07
1.23. Utilizo Bibliografía actualizada.	0	0	0	0,616	0,721	15	1,337	0,05
1.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades.								
2.2.4.1. Analizar	0	0	0	0,616	0,721	15	1,337	0,08
2.2.4.2. Sintetizar	0	0	0,153	0,308	0,618	15	1,079	0,07
2.2.4.3. Reflexionar	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,09
2.2.4.4 Observar	0	0	0,204	0,308	0,721	15	1,233	0,08
2.2.4.5. Descubrir	0	0	0	0,539	0,824	15	1,363	0,09
2.2.4.6. Exponer en grupo	0	0	0	0,462	0,927	15	1,389	0,09
2.2.4.7. Argumentar	0	0	0	0,539	0,824	15	1,363	0,09
2.2.4.8. Conceptualizar	0	0	0	0,539	0,824	15	1,363	0,09
2.2.4.9. Redactar con claridad	0	0	0	0.639	0.618	15	1,257	0,08
2.2.4.10. Escribir correctamente	0	0	0,051	0,385	1,927	15	2,363	0,15
2.2.4.11. Leer comprensivamente	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,439	0,09

2.2.4.12. Escuchar	0	0,026	0	0	1,442	15	1,468	0,09
2.2.4.13. Respetar	0	0	0	0,151	1,339	15	1,49	0,09
2.2.4.14. Consensuar	0	0	0,051	0,462	0,824	15	1,33	0,08
2.2.4.15. Socializar	0	0	0	0,385	1,03	15	1,41	0,09
2.2.4.16. Concluir	0	0	0	0,616	0,721	15	1,33	0,08
2.2.4.17. Generalizar	0	0	0,051	0,539	0,721	15	1,31	0,08
2.2.4.18. Preservar	0	0	0,051	0,616	0,721	15	1,38	0,09
TOTAL								4,12

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

Sobre el parámetro Habilidades Pedagógicas y Didácticas se observa un porcentaje del 95% equivalente excelente, se deduce que los docentes se preocupan por desarrollar en los estudiantes habilidades que garanticen un aprendizaje significativo.

TABLA 3

desarrollo emocional (1,13 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,231	1,545	15	1,776	0,118
1.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,385	1,03	15	1,415	0,094
1.3. Me gusta la relación afectiva con mis estudiantes	0	0	0	0,385	1,03	15	1,415	0,094
1.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,462	0,721	15	1,286	0,085
1.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0	0,462	0,824	15	1,286	0,086
1.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,078	0,153	0,308	0,309	15	0,617	0,041
1.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,051	0,462	0,721	15	0,721	0,048
1.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,255	0,231	0,721	15	0,952	0,063
1.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,078	0	0,612	0,412	15	1,024	0,068
1.10. Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,231	1,236	15	1,467	0,097

1.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
TOTAL								0,77

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

Sobre el parámetro desarrollo emocional se puede observar que los docentes se ubican en puntaje de bueno, por lo que deben mejorar en los aspectos de estímulo de los superiores y el apoyo entre colegas para realizar el trabajo diario.

TABAL 4

atención a estudiantes con necesidades especiales 1,03 puntos	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,693	0,515	15	1,259	0,084
1.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,153	0,385	0,618	15	1,182	0,079
1.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,306	0,385	0,309	15	1,026	0,068
1.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,255	0,616	0,309	15	1,180	0,079
1.6. Propongo tareas diferentes según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,408	0,385	0,206	15	0,999	0,067
1.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,153	0,616	0	15	0,769	0,051
1.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,408	0,539	0,412	15	1,359	0,091
1.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,102	0,308	0,824	15	1,260	0,084

1.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,389	0,093
TOTAL							10,423	0,695

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro atención a estudiantes con necesidades especiales se obtiene un porcentaje de 67,4 % equivalente a bueno, debiendo mejorar en proponer tareas diferentes según las necesidades de los estudiantes y en proponer la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.

TABLA 5

aplicación de normas y reglamentos (1,03)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,099
1.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	1,545	15	1,545	0,103
1.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,545	15	1,545	0,103
1.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	1,545	15	1,545	0,103
1.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,077	1,442	15	1,570	0,104
1.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,097
1.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,096
1.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
1.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,499	0,100
1.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
TOTAL							15,143	1,00

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro aplicación de normas y reglamentos tiene un porcentaje del 97,5 %, equivalente a excelente, lo que quiere decir que los docentes si aplican las normas y reglamentos de ley, notándose que hay una debilidad en algunos docentes en la entrega de calificaciones a los estudiantes en los tiempos establecidos.

TABLA 6

relaciones con la comunidad (0.93 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0,026	0,204	0,231	0,721	15	1,182	0,079
1.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,255	0,539	0,206	15	1,026	0,068
1.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	0	0,078	0,102	0,539	0,309	15	1,028	0,069
1.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,102	0,616	0,412	15	1,156	0,077
1.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,255	0,308	0,515	15	1,078	0,072
1.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,255	0,462	0,412	15	1,129	0,075
1.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,026	0,051	0,539	0,515	15	1,131	0,075
1.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0,052	0,051	0,385	0,721	15	1,209	0,081
1.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,052	0,051	0,616	0,412	15	1,131	0,075
TOTAL							10,070	0,671

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro relaciones con la comunidad tiene un porcentaje de 71,15%, equivalente a bueno, se puede concluir que falta más participación con la comunidad en las diferentes actividades.

TABLA 7

clima de trabajo (0.93)	VALORACIÓN					total doce ntes	valor total	valor prom edio
	1	2	3	4	5			
1.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,10	0,54	0,618	15	1,259	0,084
1.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,026	0,10	0,46	0,618	15	1,208	0,081
1.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,052	0,05	0,46	0,618	15	1,183	0,079
1.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros de área o curso.	0	0,078	0,15	0,39	0,412	15	1,028	0,069
1.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,54	0,824	15	1,363	0,091
1.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,62	0,721	15	1,337	0,089
1.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,05	0,62	0,618	15	1,285	0,086
1.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,54	0,545	15	1,084	0,072
1.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,46	1,133	15	1,595	0,106
TOTAL							11,342	0,756

Fuente: encuesta a docentes

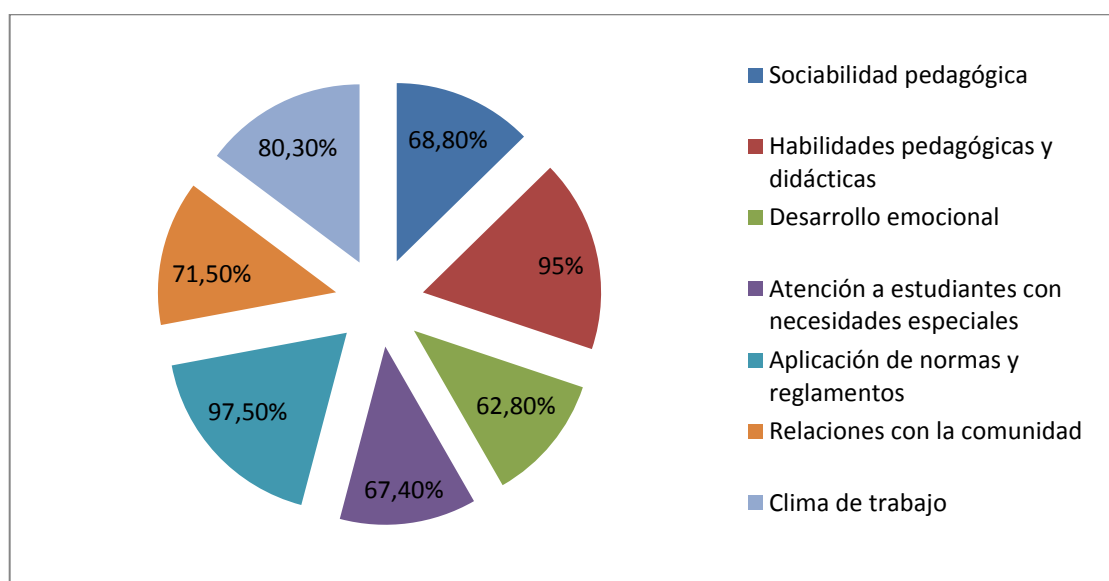
Autora: Zoila Torres

El parámetro clima de trabajo alcanza un porcentaje de 80,3%, equivalente a excelente, notándose que hay una leve debilidad en lo que se refiere a comparar intereses y motivaciones con los compañeros de área y de curso.

RESUMEN

Del Instrumento para la autoevaluación de los docentes se obtuvieron los siguientes resultados.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PORCENTAJE
Sociabilidad pedagógica	68,8%
Habilidades pedagógicas y didácticas	95,%
Desarrollo emocional	62,8%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	67,4%
Aplicación de normas y reglamentos	97,5%
Relaciones con la comunidad	71,5%
Clima de trabajo	80,3%



ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE.

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente

los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

Propósitos de la autoevaluación según Díaz La autoevaluación del desempeño docente es esencial llevarla a cabo y se considera imprescindible por muchas razones que justifican que sea parte de la cultura evaluativa de cualquier unidad educativa.

Díaz et al. (2007:38) plantean que la autoevaluación cumple con los siguientes objetivos:

- Detectar los puntos fuertes y débiles de nuestra actuación docente infantil y primaria como estrategia al servicio de la mejora y desarrollo profesional.
- La interiorización de una cultura evaluativa entre los docentes para fomentar el perfeccionamiento del profesorado.
- Determinar los niveles de desempeño de cada docente, como medida para mejorar su labor profesional.
- Iniciar procesos de trabajo colaborativos entre el profesorado.

Para Airasian y Gullickson (2000:12) “La autoevaluación docente es aquel proceso donde es el profesor el que recoge, interpreta y valora la información relacionada con la práctica personal. Es el profesor quien enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas, eficacia... La autoevaluación del profesor/a es evaluación del profesor por y para el profesor” En este sentido, Airasian y Gullickson redefinen la autoevaluación como: “Un proceso en el que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y la efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismos”.

COEVALUACIÓN DOCENTE
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: POR PARTE DE COORDINADORES DE
ÁREA POR (10 PUNTOS).

TABLA 8

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas 3,46 puntos	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,734	3,08	14	4,815	0,343
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	0,867	3,85	14	4,909	0,350
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforma solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	5,39	14	5,390	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,445	3,465	14	4,910	0,350
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	1,156	3,85	14	5,006	0,358
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,156	3,85	14	5,006	0,358
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,096	0,96	1,445	1,155	14	3,656	0,261
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos	0	0	0,768	1,445	1,925	14	4,138	0,296
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,445	3,465	14	4,910	0,350
TOTAL							42,740	3,05

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

Dentro de la coevaluación docente, el parámetro desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas alcanza un porcentaje de 88,2% equivalente a excelente, notándose una leve debilidad en aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

TABLA 9

cumplimiento de normas y reglamentos 1,92	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,289	5,005	15	5,294	0,352
2.2. entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0	0,867	4,235	15	5,102	0,340
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades. Cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,867	4,235	15	5,102	0,340
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se convoca	0	0	0	0,578	4,62	15	5,198	0,347
TOTAL							20,687	1,38

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro cumplimiento de normas y reglamentos alcanza un porcentaje 71,8% equivalente a bueno, notándose una leve debilidad en entregar las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada quimestre.

TABLA 10

disposición al cambio en educación 3,08 puntos	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nueva iniciativas de trabajo	0	0	0,588	1,734	1,925	14	4,247	0,303
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,445	3,465	14	4,910	0,350
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.	0	0	0	0	5,39	14	5,390	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,445	3,465	14	4,910	0,350
TOTAL							19,457	1,388

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro disposición al cambio en educación obtiene un porcentaje de 90,12 % equivalente a excelente, lo que quiere decir que los maestros del colegio Luis Monsalve pozo están predispuestos al cambio en la educación.

TABLA 11

Desarrollo emocional (3, 08 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	5,39	14	5,39	0,39
1.2. Propicia el respeto a las personas diferentes	0	0	0	0	5,39	14	5,39	0,36
1.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1.156	3,85	14	5,06	0,36
1.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas	0	0	0	0	5,39	14	5,39	0,39
1.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	2,89	1,54	14	4,43	0,32
1.6. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,734	3,465	14	5,19	0,37
1.7. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,289	5,005	14	5,29	0,38
TOTAL							36,099	2,58

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro desarrollo emocional obtiene un porcentaje de 83.7% equivalente a excelente, lo que significa que hay compañerismo entre los maestros, respeto, solidaridad, se siente un aprecio muy eficiente a los estudiantes.

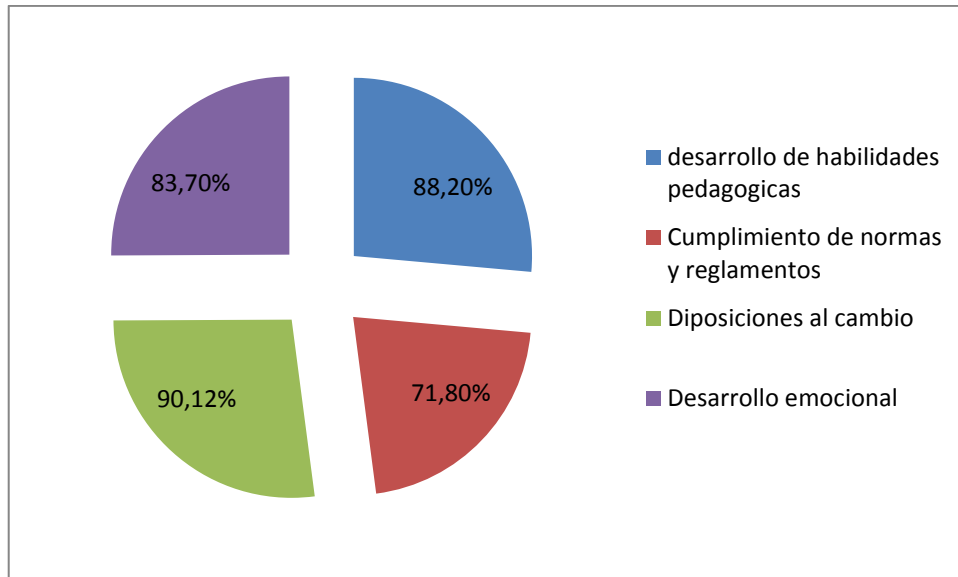
RESUMEN

De la coevaluación docente se obtuvieron los siguientes resultados

DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJE
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	88.2%
Cumplimiento de normas y reglamentos	71.8%
Disposición al cambio en educación	90,12%
Desarrollo emocional	83,7%

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres



ANÁLISIS DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE

La coevaluación es la participación del profesorado de forma conjunta en el proceso de evaluación. En este sentido, es sinónimo de evaluación colaborativa o evaluación cooperativa (Sluismans, Dochy y Moerkerke 1999). Aunque el profesor no es el responsable final de la calificación, sí que participa en la definición de los objetivos de aprendizaje que parten de sus propias necesidades y preferencias, dotándose así de significatividad y en la determinación de los criterios de evaluación consensuados con el profesorado del área o del establecimiento .

Sin embargo, para Sanmartí (2007: 67-78), coevaluación o correulación es la contribución del docente, junto con la evaluación que realiza el profesorado, al proceso de autoevaluación o autorregulación propuesto en primer lugar, es el verdadero motor del aprendizaje significativo. De este modo, entiende la evaluación como un proceso a tres bandas en el que interactúan los vértices del triángulo formado por el profesor, la autoridad, los demás compañeros. Como dice Gessa Perera (2011),

La Coevaluación permite a los docentes:

- Identificar los logros personales y grupales.

- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje.
- Opinar sobre su actuación dentro del grupo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR POR 10 PUNTOS

TABLA 12

sociabilidad pedagógica (2,35 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,184	0	4,13	15	4,314	0,28
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,29
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,29
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
TOTAL							35,141	2,32

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro sociabilidad pedagógica alcanza un porcentaje de 70%, equivalente a bueno, hay una debilidad en lo referente a ejemplificar cada uno de los temas

tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes, así como también reajustar la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.

TABLA 13

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 puntos)

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,29
1.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,29
1.6. 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	0,221	4,13	15	4,351	0,29
1.7. Colabora con la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,29
TOTAL							30,753	2,05

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro atención a estudiantes con necesidades individuales alcanza un porcentaje de 99,5% equivalente a excelente, es decir que los maestros propician el respeto a las personas con capacidades diferentes, no hay discriminación, durante la clase atienden a los estudiantes en sus inquietudes, se comunica con los padres a través de esquelas o cualquier forma de comunicación, además no tenemos estudiantes con necesidades especiales.

TABLA 14

habilidades pedagógicas y didácticas (2,94 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,184	0	4,13	15	4,314	0,288
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco el currículo nacional		0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,290
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,290
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
3.9. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	0	0	4,425	15	4,499	0,300
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	0	0,221	4,425	15	4,646	0,310
TOTAL							44,286	2,92

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro habilidades pedagógicas y didácticas alcanza un porcentaje del 99,7%, equivalente a excelente, por lo que se deduce que los maestros frecuentemente cumplen con los parámetros de esta dimensión, sin embargo poco utilizan la tecnología para dictar sus clases.

TABLA 15

aplicación de normas y reglamentos (1.47 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,290
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,221	4,13	15	4,351	0,290
4.4. Le gusta participar en los consejos directivos o técnicos	0	0	2,208	0,221	0,295	15	2,724	0,182
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,184	0,221	3,54	15	3,945	0,263
TOTAL							19,796	1,320

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro aplicación de normas y reglamentos alcanza un porcentaje de 89,8%, equivalente a excelente, según los resultados se puede determinar que los maestros conocen y aplican lo estipulado por la ley, reglamentos y más disposiciones relacionados con la educación, esto permite que la institución pueda desarrollar sus actividades con normalidad.

TABLA 16

relación con la comunidad (1,18)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	4,425	15	4,425	0,295
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,884	2,95	15	3,834	0,256
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,663	3,54	15	4,203	0,280
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,221	5,005	15	5,226	0,348
TOTAL							17,688	1,18

Fuente: encuesta a docentes

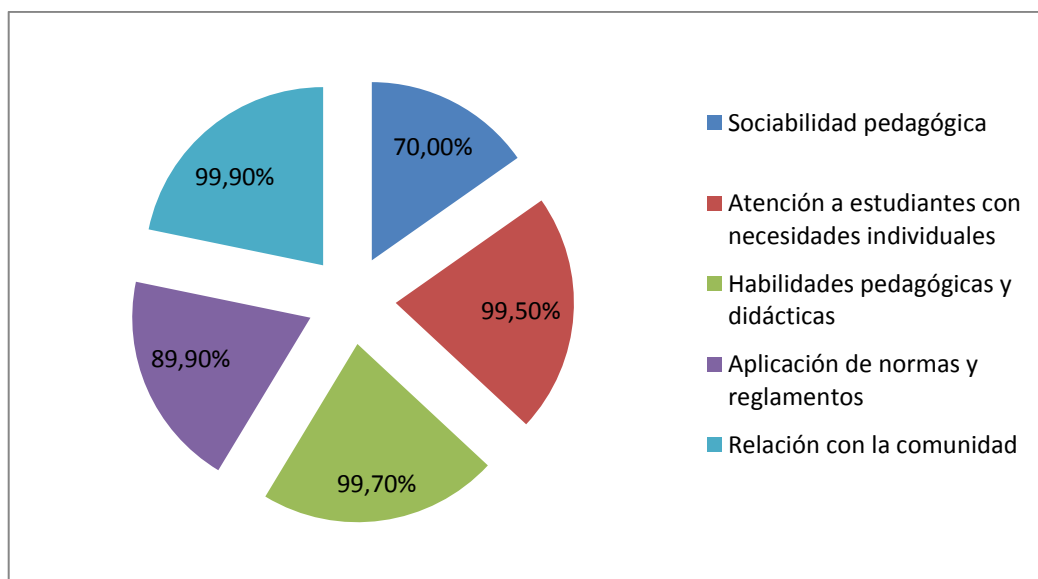
Autora: Zoila Torres

El parámetro relación con la comunidad ha obtenido un porcentaje de 99,9%, equivalente a excelente, lo que quiere decir que los maestros están abiertos a colaborar con la comunidad en las actividades programadas, considerando que toda actividad que se desarrolla en la institución es siempre en beneficio de nuestra juventud.

RESUMEN

De la evaluación que realiza la rectora a los docentes se obtiene los siguientes resultados.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PORCENTAJE
Sociabilidad pedagógica	70,%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	99,5%
Habilidades pedagógicas y didácticas	99,7%
Aplicación de normas y reglamentos	89,9%
Relación con la comunidad	99,9%



ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LA AUTORIDAD.

La evaluación del profesorado se relaciona con dos finalidades básicas: el control, orientado a la toma de decisiones sobre condiciones profesionales y laborales, y la mejora de la actividad educativa y docente, orientada hacia el desarrollo personal y sus necesidades formativas.

Sin duda existen motivos que justifican la primera finalidad. El control social de un servicio público de interés general, las obligaciones contractuales asumidas por el profesorado, la responsabilidad de gestionar eficaz y eficiente de los recursos limitados, son algunos de ellos. ¿Qué evaluar para lograr esta finalidad? Evaluar las competencias educativas o docentes del profesorado en distintos momentos del proceso educativo es una modalidad coherente con el enfoque competencial actual. Concepción Yañiz (2012).

Desde esta perspectiva, los estudios de Ahumada (1992) intentan hacer entender la crítica y el reclamo de los docentes frente a cualquier intento evaluativo, ya que la mayoría de las veces los resultados de este proceso suelen ser usados con propósitos que hacen que la evaluación se convierta en un atentado a la estabilidad laboral más que una ayuda para mejorar su acción didáctica.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES por 24 puntos

TABLA 17

Habilidades pedagógicas y didácticas (10,97)	VALORACIÓN					TOTAL encuestas	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,736	8,918	24,158	85,75	226	121,562	0,538
1.2. da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,422	4,116	29,298	84,38	226	121,216	0,536
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados	0	2,052	10,29	27,756	83	226	123,098	0,545
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,052	7,546	32,896	78,89	226	121,384	0,537
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	2,907	6,174	33,41	80,95	226	123,441	0,546
1.6. adecua los temas a los intereses de los estudiantes	0	3,42	14,063	31,355	61,05	226	109,888	0,486
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,275	9,604	32,382	38,42	226	84,681	0,375
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades.								
1.8.1. Analizar	0	2,736	7,546	28,784	83	226	125,066	0,553
1.8.2. Sintetizar	0	3,249	12,348	32,896	65,86	226	114,353	0,506
1.8.3. Reflexionar	0	3,078	12,348	27,242	78,89	226	121,558	0,538
1.8.4. Observar.	0	2,052	8,575	33,41	80,26	226	124,297	0,550
1.8.5. Descubrir.	0	3,078	10,29	30,84	70,66	226	114,868	0,508
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,881	8,575	22,616	95,35	226	128,422	0,568
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,223	5,831	21,074	102,9	226	132,028	0,584
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,026	6,174	25,186	100,84	226	133,226	0,589
TOTAL							1799,088	7,960

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

De la investigación realizada se obtiene un porcentaje de 72,5%, equivalente a bueno, se puede deducir que los maestros utilizamos la tecnología en un mínimo porcentaje, lo que significa que debemos aplicar esta técnica que por cierto nos ayudaría mucho para nuestras clases, también nos falta desarrollar en los estudiantes las habilidades de descubrir, reflexionar, sintetizar.

TABLA 18

Habilidades de sociabilidad pedagógica (4,12 puntos)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,223	7,203	26,241	89,866	226	125,533	0,555
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan	0	2,052	6,86	27,756	93,296	226	129,964	0,575
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,736	12,348	25,7	78,204	226	118,988	0,526
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,052	9,261	36,494	71,344	226	119,151	0,527
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	4,446	12,005	35,98	50,764	226	103,195	0,457
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,933	9,261	32,382	59,682	226	105,258	0,466
TOTAL							702,089	3,107

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

En el parámetro habilidades de sociabilidad pedagógica se ha obtenido un porcentaje de 75,4%, equivalente a bueno, lo que significa que debemos mejorar en realizar resúmenes al final de la clase y aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 19

atención a los estudiantes con necesidades individuales (4,80 puntos)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,446	12,348	29,298	50,078	226	96,170	0,426
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,933	16,807	30,326	34,3	226	85,366	0,378
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	5,814	14,063	27,242	48,02	226	95,139	0,421
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,736	13,034	25,7	73,402	226	114,872	0,508
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,617	13,377	28,27	32,242	226	78,506	0,347
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	4,446	14,406	27,242	47,334	226	93,428	0,413
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,249	14,406	34,952	58,996	226	111,603	0,494
TOTAL							675,084	2,987

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro atención a estudiantes con necesidades individuales obtiene un porcentaje de 62,2%, equivalente a bueno, La Institución no tiene estudiantes con necesidades individuales.

TABLA 20

Relación con los estudiantes (4,11)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,539	5,488	14,906	111,132	226	133,065	0,589
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,736	5,488	20,046	101,528	226	129,798	0,574
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,539	5,831	22,102	103,586	226	133,058	0,588
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,565	6,571	33,41	84,38	226	126,926	0,562
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	2,223	6,174	19,018	98,098	226	125,513	0,555
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,223	7,889	16,448	101,528	226	128,088	0,567
TOTAL							776,448	3,435

Fuente: encuesta a docentes

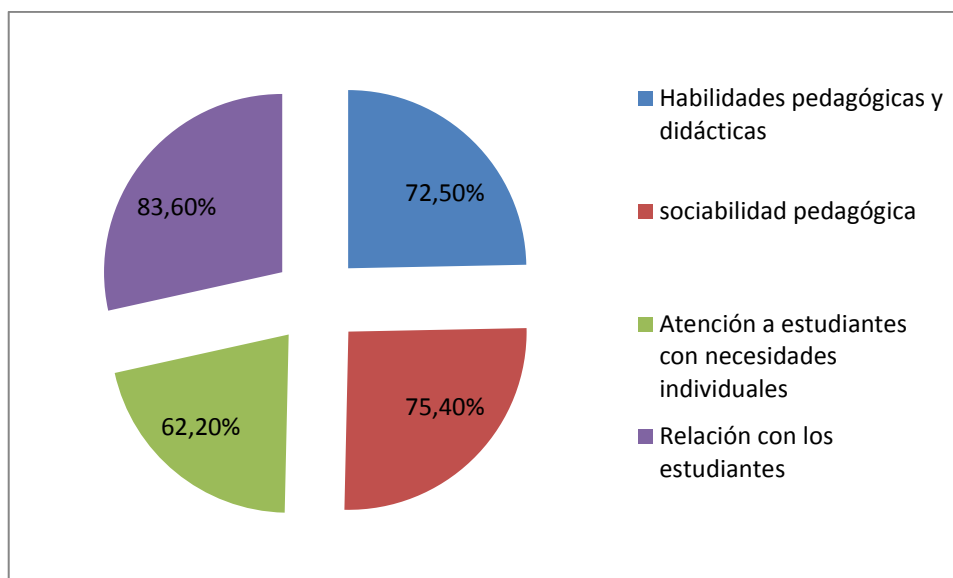
Autora: Zoila Torres

El parámetro relación con los estudiantes obtiene un porcentaje de 83,6%, equivalente a excelente, se puede concluir que la comunicación es la mejor herramienta para realizar las actividades y resolver problemas que vivimos a diario con nuestros estudiantes.

RESUMEN

De la evaluación que hacen los señores estudiantes a los docentes se obtiene los siguientes resultados.

DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJE
Habilidades pedagógicas y didácticas	72,5%
sociabilidad pedagógica	75,4%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	62,2%
Relación con los estudiantes	83,6%



ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

La evaluación docente por parte de los estudiantes es vital para mejorar el proceso.

En un contexto general se puede observar que la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales es la menor puntuada, lo que implica que los docentes deben trabajar en promover la integración espontánea de los estudiantes al ritmo de trabajo de cada una de las clases, como también deben prestar mayor preocupación por las necesidades de cada uno de sus estudiantes.

Una evaluación interesada en afirmar la autoestima de las personas, que potencia lo mejor de ellas para enfrentar el desafío de aprender, asume el papel que juegan las interacciones, el lenguaje y el diálogo en la convivencia que se construye en el aula.

Para superar una práctica evaluativa que recae en el docente como autoridad cerrada y en las calificaciones como instrumentos disciplinarios, Giroux y Penna (1990) proponen una evaluación cuya fuerza está en su carácter dialógico, interactivo: “ella misma implica un diálogo entre estudiantes y profesores sobre los criterios, la función y las consecuencias del sistema educativo”. En ese sentido, este tipo de calificación dialogada “pone en manos de los estudiantes cierto control sobre la asignación de las notas y al mismo tiempo atenúa la correspondencia tradicional entre calificaciones y autoridad”.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES POR 16 PUNTOS

TABLA 21
DIMENSIONES EVALUADAS

Relación con la comunidad (2,53)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,798	24,418	13,904	17,703	133	59,823	0,450
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	4,853	11,788	25,28	26,133	133	68,054	0,512
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	5,275	12,209	23,384	27,819	133	68,687	0,516
TOTAL							196,564	1,478

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro relación con la comunidad obtiene un porcentaje de 58,8%, equivalente a bueno lo que significa que los docentes están relacionados con los padres de familia, sin embargo hace falta más involucramiento para mejorar la educación de nuestros estudiantes.

TABLA 22

Normas y reglamentos (3,37)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,266	2,105	10,744	85,986	133	100,101	0,753
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,055	3,368	13,272	81,771	133	99,466	0,748
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,266	7,999	18,96	61,539	133	89,764	0,675
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	2,532	3,789	18,96	60,696	133	85,977	0,646
TOTAL							375,308	2,822

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro normas y reglamentos obtiene un porcentaje de 83,7%, equivalente a excelente, lo que quiere decir que los docentes si cumplen con las normas y reglamentos relacionados con su función profesional, sin embargo cabe señalar que hay docentes que no entregan las notas oportunamente, ni se comunican con los padres de familia.

TABLA 23

Sociabilidad pedagógica (5,05 puntos)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,633	0,842	13,272	88,515	133	103,262	0,776
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,422	3,789	14,536	78,399	133	97,146	0,730
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	2,526	15,168	85,986	133	103,680	0,780
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,633	2,947	22,12	72,498	133	98,198	0,738
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,266	4,21	16,432	74,184	133	96,092	0,722
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,422	8,42	21,488	141,624	133	171,954	1,293
TOTAL							670,332	5,0

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro sociabilidad pedagógica obtiene un porcentaje de 99,8%, equivalente a excelente, lo que significa que la buena relación entre estudiante y maestro, es un factor importante para la convivencia en la comunidad educativa.

TABLA 24
DIMENSIONES EVALUADAS

atención a estudiantes con necesidades individuales (5.05)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,055	4,21	20,224	68,283	133	93,772	0,705
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,266	9,683	22,12	42,15	133	75,219	0,566
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,954	8,42	17,696	49,737	133	78,807	0,593
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,422	5,894	23,384	66,597	133	96,297	0,724
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,899	5,894	17,696	64,068	133	89,557	0,673
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	1,899	6,736	20,856	51,423	133	80,914	0,608
TOTAL							514,566	3,869

Fuente: encuesta a docentes

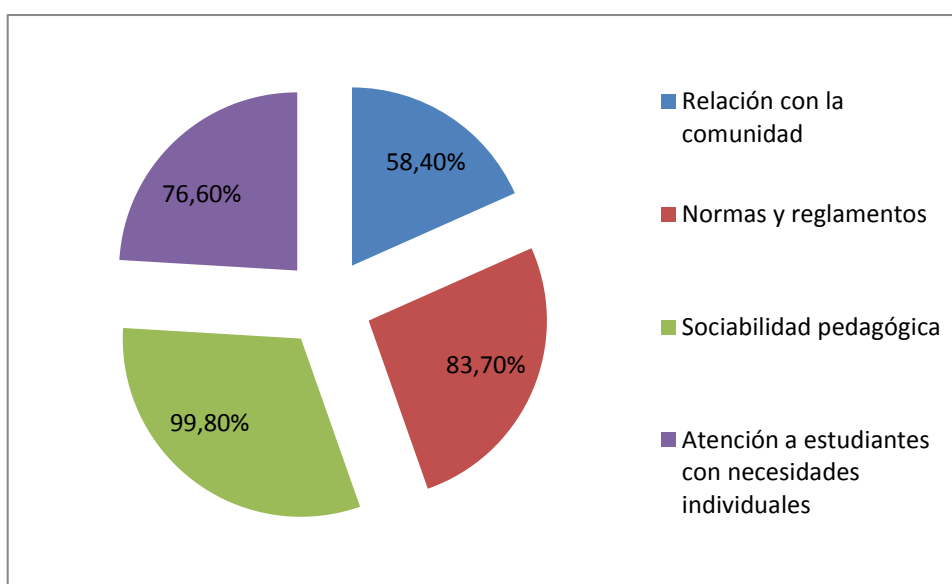
Autora: Zoila Torres

El parámetro atención a estudiantes con necesidades individuales obtiene un porcentaje de 76,6%, equivalente a excelente, En el colegio no tenemos estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia califican como excelente, lo que da a entender que los maestros prestan atención a su hijos en todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

RESUMEN

De la investigación realizada al instrumento evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se obtiene los siguientes resultados.

DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJE
Relación con la comunidad	58,4%
Normas y reglamentos	83,7%
Sociabilidad pedagógica	99,8%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	76.6%



OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

TABLA 25

ACTIVIDADES INICIALES (7,50)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	16
2. Inicia su clase puntualmente.	19	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	20	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	20	
Total respuestas	102	18
Puntaje total.	127,50	0,00
Puntaje promedio.	6,38	0,00

De la observación de la clase en actividades iniciales se obtiene un porcentaje del 73,3%, equivalente a bueno, Un alto porcentaje de docentes cumple con las actividades iniciales, pero algunos no presentan el plan de clase al observador.

TABLA 26
B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR 16,25 PUNTOS

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	20	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	17	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	18	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	20	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	18	2
13. 13. Envía tareas	20	0
Total respuestas	260	9
Puntaje total.	251	0
PUNTAJE PROMEDIO	12,55	0,00

La observación de la clase me permitió determinar que un porcentaje de maestros no presenta material didáctico para su hora clase.

TABLA 27

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	

2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	
Total respuestas	99	1
Puntaje total.	123,8	0,0
Puntaje promedio.	6,19	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,12	-

Fuente: encuesta a docentes

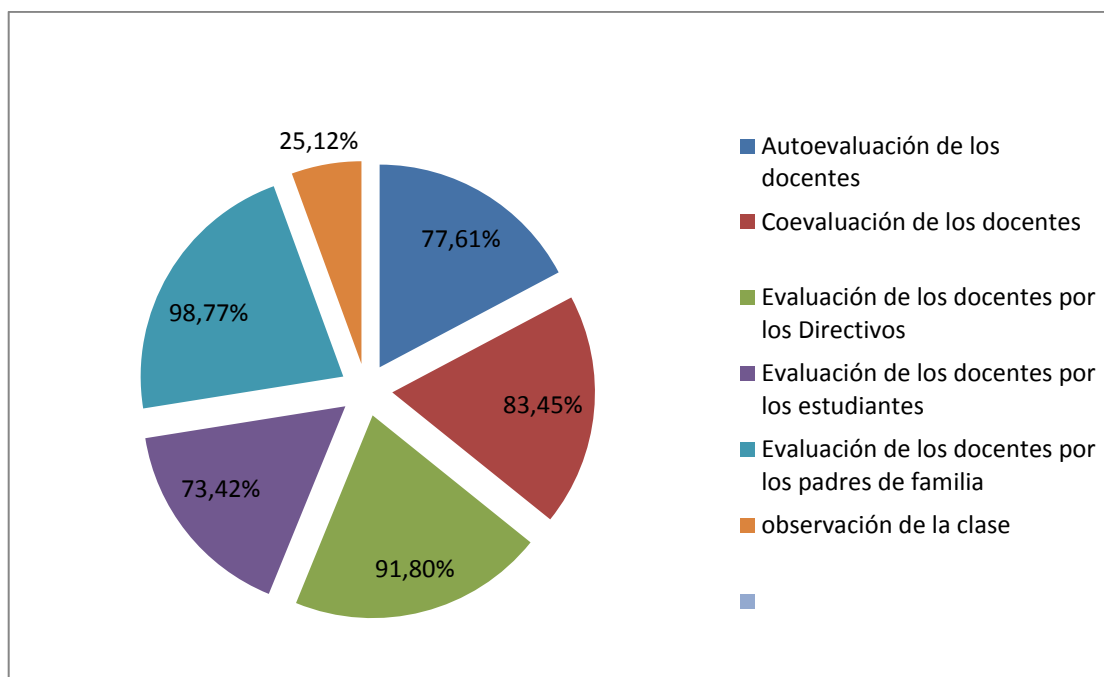
Autora: Zoila Torres

Calificación de la Observación de la Clase impartida 25,12 /30

Es evidente la afectividad con que son tratados los estudiantes de la unidad educativa investigada, el respeto mutuo, el control disciplinario y la motivación, se hacen presente en el 99% de los maestros de lo cual favorece al clima escolar y la participación espontánea.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: (16/ 100 TOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	77,61%		
Coevaluación de los docentes	83,45%		
Evaluación de los docentes por los Directivos	91,8%		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	73,42%		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	98,77%		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	52,598		
Calificación clases impartidas docentes:	25,12		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	75,02%	B	BUENO



AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA POR 20 PUNTOS

TABLA 28

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias generales (14,65)	VALORACIÓN					TOTAL encuestas	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	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	0,233	1	0,233	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	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.		0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,116	0	1	0,116	0,116
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,233	1	0,233	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	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							12,873	12,873

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

De la autoevaluación a la rectora, el parámetro competencias generales obtuvo un porcentaje de 87,9%, equivalente excelente, lo que significa que cumple con lo estipulado por la ley de educación.

TABLA 29
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias pedagógicas (3,26)	VALORACIÓN					total encuesta	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,16	0	0	1	0,116	0,116
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
TOTAL							2,855	2,855

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias pedagógicas presenta un porcentaje de 87,57%, equivalente a excelente, sin embargo falta realizar más actividades en cuanto al asesoramiento de metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 30

competencias de liderazgo en la comunidad (2.09)	VALORACIÓN					total encuestas	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	1,233	1,233
TOTAL							2,865	2,865

Fuente: encuesta a docentes

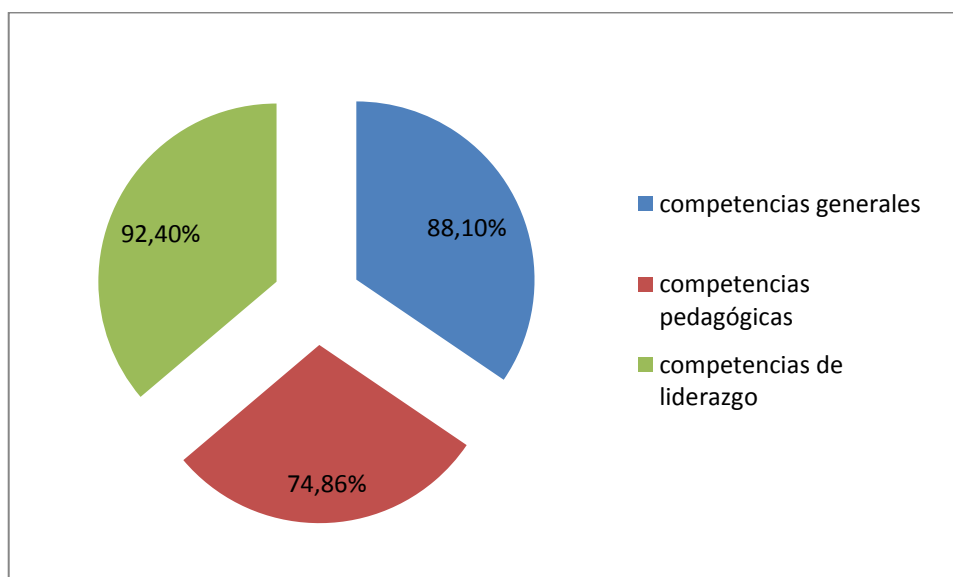
Autora: Zoila Torres

El parámetro Competencias de liderazgo en la comunidad obtiene un porcentaje de 98,8%, equivalente a excelente lo que quiere decir que la Rectora es líder en la comunidad.

RESUMEN

De la autoevaluación de la rectora se observan los siguientes resultados

Dimensiones evaluadas	PORCENTAJE
Competencias generales	87,9%
Competencias pedagógicas	87,5%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	98,8%



**EVALUACIÓN A LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO POR 20
PUNTOS
TABLA 31**

competencias generales (14,59 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL DOCE NTES	VALOR TOTAL	VALOR PROME DIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,354	0,177	0	4	0,531	0,133
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,472	0	0	4	0,472	0,118
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,472	0	0	4	0,472	0,118
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,708	0	4	0,708	0,177
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	0	0	4	0,472	0,118
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
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	0	0,944	4	0,944	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.								
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,354	0,177	0	4	0,531	0,133
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,708	0	4	0,708	0,177
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,472	0	0	4	0,472	0,118
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,472	0	0	4	0,472	0,118
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,059	3,354	0	0	4	3,413	0,853
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
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	0	0,944	4	0,944	0,236

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
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	0,944	4	0,944	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,18	0,236	0	0	4	0,354	0,089
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,18	0,537	0	4	0,655	0,164
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	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
TOTAL							55,103	13,776

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

La evaluación por parte del consejo directivo, el parámetro competencias generales obtiene un porcentaje de 94,4%, equivalente a excelente,

TABLA 32
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias pedagógicas	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor 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	0,944	4	0,944	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,236	0	0	0	4	0,000	0,000
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,236	0	0	0	4	0,236	0,059
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	0,472	0	4	0,472	0,118
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,531	0,133
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,708	0	4	0,708	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,354	0	4	0,590	0,148
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
TOTAL							9,912	2,478

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias pedagógicas obtiene un porcentaje de 75,3% equivalente a bueno, se puede observar que no emprende la investigación, ni la investigación pedagógica.

TABLA 33
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias de liderazgo en la comunidad (2,12)	VALORACIÓN					total docentes	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,236	4	0,236	0,059
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,354	0,177	0	4	0,531	0,133
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,708	4	4	4,708	1,177
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
TOTAL							10,962	2,741

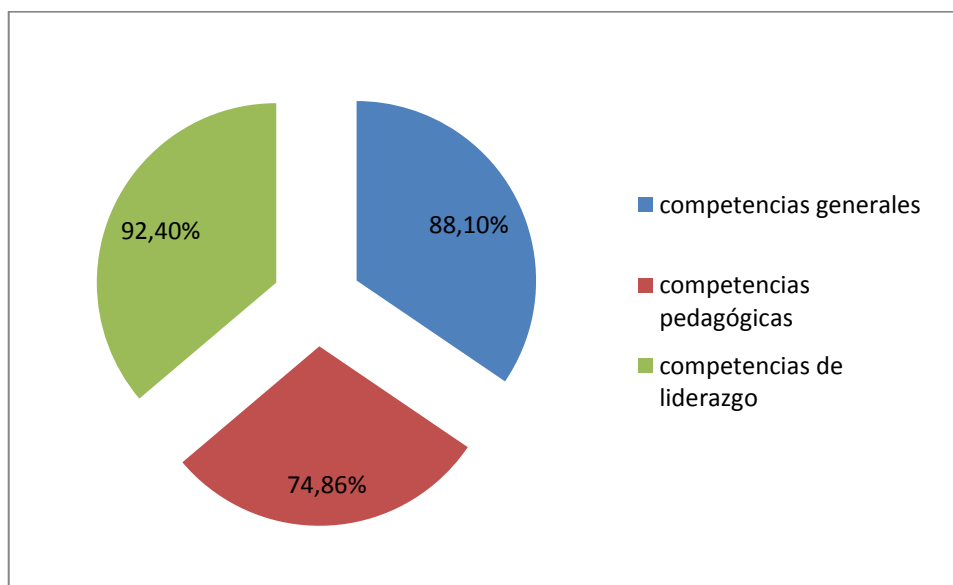
Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

RESUMEN

De la evaluación a la rectora por parte del consejo ejecutivo, se observan los siguientes resultados.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PORCENTAJE
Competencia generales	94.4%
Competencias pedagógicas	75,3%
Competencias de liderazgo en la comunidad	96,2%



**EVALUACIÓN A LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL POR
20 PUNTOS
TABLA 34**

competencias gerenciales (10 puntos)	VALORACIÓN					total alumnos	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0		0,357	1,608	0	4	1,965	0,491
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,1 25	0,5 36		4	1,661	0,415
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,3 57	1,6 08		4	1,965	0,491
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	1,4 28	0	0	4	1,428	0,357
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,86	4	0,860	0,215
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
TOTAL							33,619	8,405

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

De la evaluación a la rectora por parte del consejo estudiantil, el parámetro competencias gerenciales obtiene un porcentaje del 84,05%, equivalente a excelente, por ley se sabe que la rectora no puede manejar dinero de los padres de familia, también

TABLA 35
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias pedagógicas (10 puntos)	VALORACIÓN					total alumnos	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,716	0	0	0	4	0,716	0,179
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	2,144	0	4	2,144	0,536
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0		2,86	4	2,86	0,715

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0			2,86	4	2,86	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
TOTAL							11,44	2,86

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias pedagógicas obtiene un porcentaje de 88,6%, equivalente a excelente, pero los estudiantes dicen que no observa el desarrollo de las clases, ni supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes a los estudiantes.

TABLA 36
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias de liderazgo en la comunidad (6,43)	VALORACIÓN					total alumnos	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,86	4	2,860	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,357	1,608	0	4	1,965	0,491
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	2,144	0	4	2,144	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,428	0	0	4	1,428	0,357
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0		1,608	0,715	4	2,323	0,581

3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,716	0	0	0	4	0,716	0,179
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	1,428	0	0	4	1,428	0,357
TOTAL							17,510	4,378

Fuente: encuesta a docentes

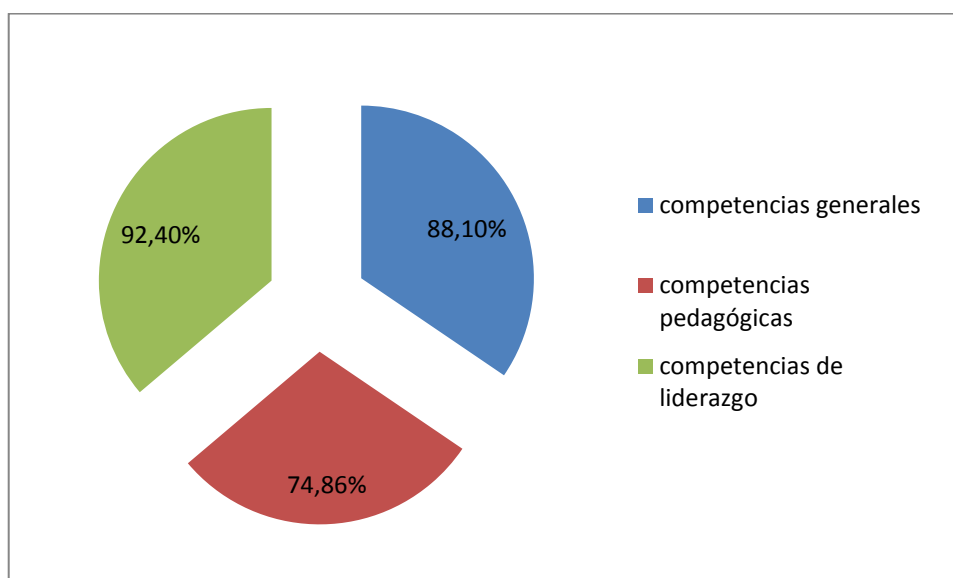
Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias de liderazgo en la comunidad obtiene un porcentaje de 68%, equivalente a bueno, se observa poca relación con la comunidad educativa, no realiza prácticas de convivencia en la institución.

RESUMEN

De la investigación realizada al consejo estudiantil se desprenden los siguientes resultados.

ASPECTOS A CONSIDERAR	PORCENTAJE
Competencias gerenciales	84,05%
Competencias pedagógicas	88,6%
Competencias de liderazgo en la comunidad	68%



EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS PADRES DE FAMILIA POR 20

PUNTOS

TABLA 37

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias generales (10.10 puntos)	VALORACIÓN					total pp.ff	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,789	0,392	0	4	1,181	0,295
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,358	0,526	0	0	4	0,884	0,221
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0			2,108	4	2,108	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392

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	0	2,108	4	2,108	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
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	0	2,108	4	2,108	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
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	0	2,108	4	2,108	0,527
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
TOTAL							9,65%	2,794

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

De la evaluación de la rectora de parte del comité central de padres de familia, en el parámetro competencias gerenciales, se obtuvo un porcentaje de 97,7%, equivalente excelente, sin embargo no incentiva a los docentes para que asistan a eventos de capacitación docente.

TABLA 38

competencias pedagógicas (3,16 puntos)	VALORACIÓN					total pp.ff.	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,789	0,392	0	4	1,181	0,295
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,789	0,392	0	4	1,181	0,295
TOTAL							10,254	2,564

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias pedagógicas obtuvo un porcentaje de 81,13%, equivalente a excelente, por lo que se puede concluir que falta prácticas de convivencia en la institución educativa.

TABLA 39

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias de liderazgo en la comunidad (4,74 puntos)	VALORACIÓN					total pp.ff.	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	0	4	1,310	0,328
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,052	0	0	4	1,052	0,263
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0	0	0	2,108	4	6,108	1,527
TOTAL							22,551	5,638

Fuente: encuesta a docentes

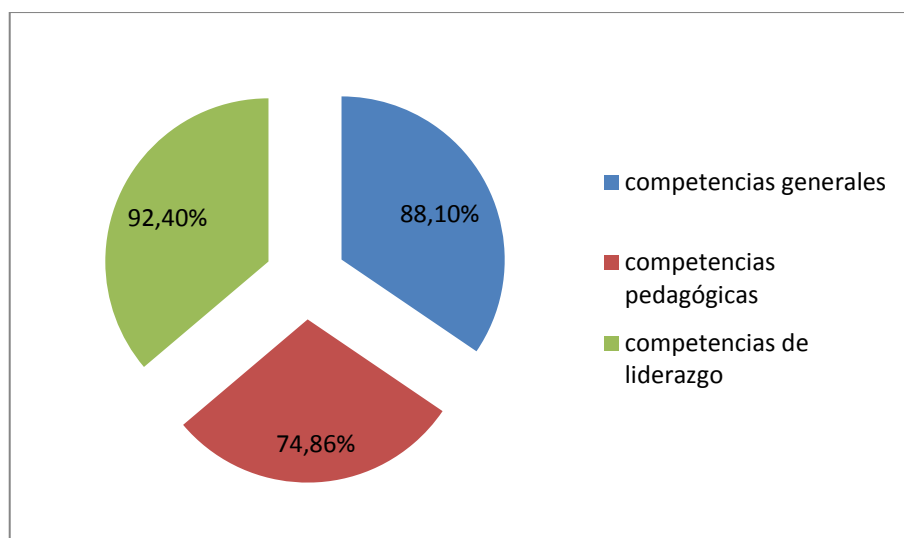
Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias de liderazgo en la comunidad obtiene un porcentaje de 93,9%, equivalente a excelente, se observa una debilidad no promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones.

RESUMEN

De la investigación evaluación de la rectora de parte del comité central de padres de familia, se desprenden los siguientes resultados.

ASPECTOS A CONSIDERAR	PORCENTAJE
Competencias gerenciales	97,7%
Competencias pedagógicas	81,13%
Competencias de liderazgo en la comunidad	93,9%



EVALUACIÓN A LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR POR 20 PUNTOS

TABLA 40
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias gerenciales (14,45)	VALORACIÓN					total	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	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	0,223	1	0,223	0,223

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0		0	1	0,000	0,000
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	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	0,112	0	0	1	0,112	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	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							12.738	12.738

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

De la evaluación de la rectora por parte del supervisor, en el parámetro competencias gerenciales obtuvo un porcentaje de 88,1%, equivalente a excelente. El colegio no cuenta con recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.

TABLA 41

competencias pedagógicas (3,11 puntos)	VALORACIÓN					total	valor total	valor 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	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							2,328	2,328

Fuente: encuesta a docentes

Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias pedagógicas obtuvo un porcentaje de 74,86%, equivalente a bueno, no observa el desarrollo de la clase a los docentes, en el colegio muy poco se dan deserciones en los estudiantes.

TABLA 42
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

competencias de liderazgo en la comunidad (2,44)	VALORACIÓN					total	valor total	valor promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,22	1	0,22	0,22
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0	2	1	2,112	2,112
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
TOTAL							3,955	3,955

Fuente: encuesta a docentes

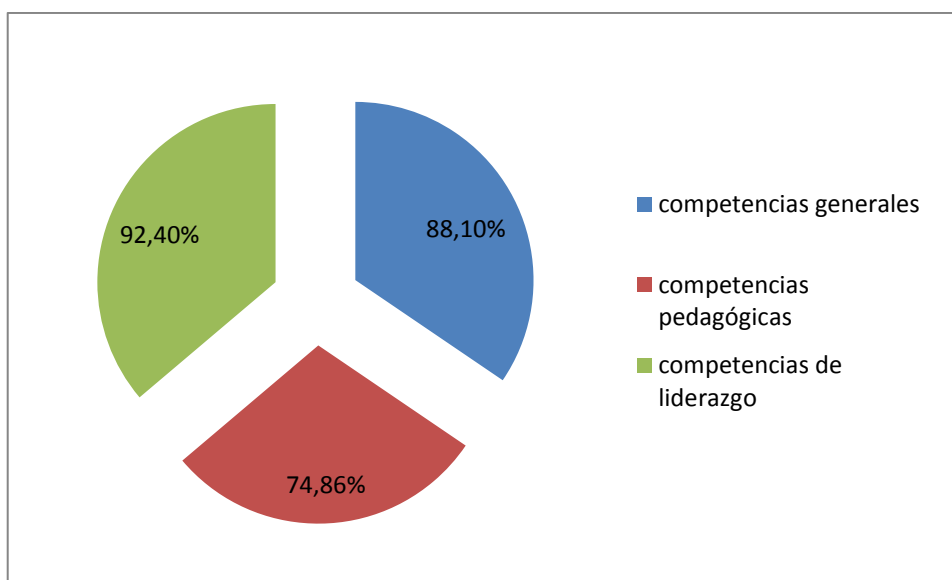
Autora: Zoila Torres

El parámetro competencias de liderazgo en la comunidad, obtiene un porcentaje de 92,4%, equivalente a excelente, sin embargo no realiza prácticas de convivencia para establecer un ambiente de armonía en la institución educativa.

RESUMEN

De la evaluación de la rectora por parte del supervisor se obtuvo los siguientes porcentajes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PORCENTAJE
Competencias gerenciales	88,1%
Competencias pedagógicas	74,86%
Competencias de liderazgo en la comunidad	92,4%



CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CALIFICACIÓN	PUNTOS	CATEGORÍAS	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del desempeño de los docentes	75,02	B	BUENO
Calificación promedio de desempeño del directivos	91,53	E	EXCELENTE
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	74.049	B	BUENO

5.1.2 Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados.

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 del el Bachillerato.

Los **estándares de desempeño docente** son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. De lo que se ha podido analizar e interpretar el docente tiene un puntaje de 75,02 puntos que le dan la calificación de bueno, cual es el reto con este puntaje mejorar tomar en cuenta las sugerencias y su autoevaluación que se hizo la evaluación es para mejorar mediante el juicio de valor.

Los **estándares de desempeño directivo** son descripciones de lo que debe hacer el rectora competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. De la evaluación hecha a la autoridad tiene un puntaje de 91,53 puntos que le da la calificación de excelente, muchas instituciones son mejores o peores por la gestión de la autoridad y este es el caso del Colegio “ Luis Monsalve Poso ” la autoridad es muy competente, veamos lo que se percibe a nivel nacional con las competencias de la autoridad.

En base al cumplimiento o no de estos estándares actualmente se puede tiene que supuestos de investigación que:

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. Falencia en a la cual se fundamenta la propuesta con actividades concretas

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.

Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad, partiendo de éstos supuestos y al contrastarlos con los datos obtenidos de la investigación realizada en el Colegio “ Luis Monsalve Poso ” de la Parroquia El Vecino Cantón Cuenca de la Provincia de Azuay, se nota que actualmente existe entre los docentes el interés y la predisposición por incluirse dentro de los parámetros establecidos, si bien existen falencias en cuanto a infraestructura y el correcto uso de tecnologías de la comunicación. La capacitación permanente de los docentes en distintas áreas se torna fundamental para poder llegar a adoptar las herramientas necesarias para cumplir con los ya mencionados estándares.

Con todos estos antecedentes se pretende instaurar una política de cambios en la institución educativa, es vital la buena predisposición del directivo para cumplir y fomentar el cumplimiento de normas y reglamentos por parte de docentes, estudiantes y personal administrativo.

En primera instancia se puede destacar que los docentes obtienen una calificación de Buena demostrando que los supuestos planteados no son del todo exactos pues si bien hay varios factores por mejorar, existe también fortalezas y aspectos que resaltar y que marcan una pauta positiva para seguir mejorando pues se debe tomar a la Evaluación como un diagnóstico tanto de los aspectos positivos como negativos de la institución y no como una represalia contra docentes o directivos, pues lo que se busca es la calidad educativa ante todo cabe entonces definir que es la calidad considerándola como un concepto análogo, es decir que se predica de algo en parte idéntico y en parte distinto. La identidad corresponde a lo que es común al género al que se pertenece. La diferencia alude tanto a la posibilidad de distinguir un miembro de los demás del género como a la distancia entre cada uno de los miembros y el prototipo definido para ese género. Así se puede hablar de un mayor o menor grado de calidad efectiva.

En cuanto a Calidad se puede considerar que es el rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo, de acuerdo con su propia naturaleza.

Entonces partiendo de parámetros generales como los estándares de calidad, cada institución o colectividad en base a su realidad tanto institucional y comunitaria puede alcanzar niveles de excelencia desde su entorno adaptando su situación a los adelantos modernos pero sin olvidar de reconocer las problemáticas sociales que siempre existirán.

Así el gran salto hacia adelante en la calidad de la educación básica sólo podrá venir de las propias escuelas. Sin negar la necesidad de reformas de fondo en el sistema educativo global, el verdadero cambio de nuestra educación, el cambio cualitativo, es asunto de cada escuela, de las personas que ahí trabajan, y de las relaciones que éstas establezcan entre sí, con los estudiantes y con la comunidad a la que sirven.

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

La calidad depende de las personas que laboran en la escuela, porque son ellas las que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo. La calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda, específica de la escuela en la que se trabaja. Ello significa, primeramente, conocer y comprender sus exigencias y necesidades. Y en segundo lugar, implica establecer con los beneficiarios inmediatos un diálogo fecundo y permanente que los haga a la vez más exigentes y más corresponsables de la búsqueda de calidad de los aprendizajes de sus hijos, en base a la investigación realizada es evidente que los mejores evaluadores de una institución educativa son sus propios estudiantes, padres de familia, docentes y directivos pues son ellos quienes conocen sus requerimientos, fortalezas y debilidades y está en sus manos lograr un mejoramiento educativo. El Colegio " Luis Monsalve Poso " tiene un puntaje de 74.049 que le da una calificación de bueno, por ello es necesario empezar por los talleres que propongo más adelante.

El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad, y tal vez en este aspecto será en el que más tendrán que trabajar los docentes y estudiantes de la Institución investigada, la vinculación con la comunidad debe ser el eje del ámbito educativo, pues el colegio y sus problemáticas son el reflejo de la sociedad en la que se desarrollan, lo que ocurre en la comunidad afecta de manera directa a la institución que no puede resolver sus conflictos de forma aislada, no es un ente abstracto debe integrarse y crecer , desarrollando actividades educativas que busquen el desarrollo local e integral.

En cuanto a los procesos de evaluación propiamente dichos si los entendemos como un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Todo ello adaptando como se ha dicho el entorno de cada localidad, comprendiendo las diferencias y las realidades logrando así una evaluación cualitativa que sirva como un verdadero diagnostico institucional y no solo como una forma de intimidación o castigo o persecución a los docentes.

Las deficiencias encontradas en la Institución deben ser el punto del cual, en donde todas las partes involucradas asuman su responsabilidad, a fin de implementar las estrategias que ayudarán a superar las debilidades. Entre las deficiencias encontradas evidentemente destacan la carencia de participación del Consejo Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia.

Los problemas sociales y económicos de la actualidad se constituyen en amenazas que impiden alcanzar la excelencia educativa, entre ellas podemos citar el apareamiento de pandillas en los sectores aledaños producto esto de la migración pues muchos de los jóvenes no cuentan con figuras paternas que moldeen su comportamiento, es allí donde las autoridades del plantel junto con los maestros deben intervenir, hoy más que nunca el maestro necesita cumplir con un rol de tutor

permanente de los estudiantes, su tarea va más allá de las aulas, debe transmitirle a sus estudiantes la confianza que ellos necesitan.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Partiendo del supuesto que la mayoría de instituciones educativas del país tienen las características de deficiente, en función de los estándares de calidad, sin embargo en base al análisis realizado de los datos obtenidos se puede concluir que:

El Colegio “Luis Monsalve Pozo” luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes y directivo alcanza un puntaje de 75,7% equivalente a Muy Buena.

En el instrumento autoevaluación de los docentes obtienen un puntaje de: (77,61) en el que se destacan como aspectos positivos el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional y como aspectos negativos: el escaso contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas de los estudiantes.

En el instrumento de coevaluación de los docentes realizados por las autoridades y administrativos incluido el jefe de recursos humanos, obtiene un puntaje de: (83,45), teniéndose como fortalezas la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, y unas regulares relación entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional y como aspectos negativos escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.

En el instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la Institución obtiene un puntaje de: 73,42%, reflejándose como aspectos positivos que los estudiantes consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto y como negativo que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y no se comunican con los padres de familia.

En el instrumento observación de la clase impartida realizado por mi persona, la Institución obtiene un puntaje de: 25,12/ 30 en el que se pudo observar que los docentes efectivamente se relacionan con los estudiantes en forma respetuosa, inician sus clases con puntualidad, dan a conocer el tema y utilizan ejemplos reales para ejemplificar el contenido de las mismas debiendo mejorarse en resumir los temas importantes al final de la clase y partir de las experiencias previas de los estudiantes.

En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo en la autoevaluación del rector, la Institución obtiene un puntaje de: 74,049%, que demuestra que a criterio del Rector él cumple su trabajo apegado a los estándares de calidad para su correcto desenvolvimiento en pro de alcanzar un adecuado proceso educativo.

En la evaluación al rector por parte del Consejo Técnico la calificación obtenida es de. 90,3% , en el que se evidencia que el rector rinde cuentas de su gestión, cumple con su horario de trabajo y la normativa institucional y evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.

En la evaluación al rector por parte del Supervisor la Institución obtiene un puntaje de: 88,1% que refleja un buen desempeño del rector según el criterio del Supervisor.

En la dimensión de competencias gerenciales se destaca el cumplimiento de sus responsabilidades directivas, en la dimensión de competencias pedagógicas el rector debe mejorar observando la clase de los docentes al menos una vez por trimestre y en la dimensión liderazgo con la comunidad debe haber una mayor gestión por parte del directivo para conseguir vinculación con la comunidad desarrollando actividades de beneficio mutuo.

6.2 RECOMENDACIONES.

Luego de realizar la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Luis Monsalve Pozo”, considero importante recomendar:

Que a pesar de que la institución investigada luego de aplicar los diferentes instrumentos de evaluación alcance un muy buen puntaje es necesario tomar en cuanto aquellos puntos en donde se encuentren debilidades para tomar los correctivos

La institución no puede estar alejada de los padres de familia, es necesario que los Padres de Familia o Representantes de los estudiantes, se involucren en el acompañamiento control y seguimiento de tareas y comportamiento.

Deben propiciar los directivos el uso por parte de los profesores de las tecnologías de la información y fomentar la investigación, en caso de ser necesario se pueden organizar talleres y cursos de capacitación docente en el área.

Los directivos deben implementar un mayor seguimiento del desempeño docente a través de observaciones de clase, a fin de poder conocer de cerca la realidad pedagógica de la institución, debe hacerlo por lo menos una vez por trimestre en cada área.

Que esta evaluación integral se la realice cada año como una política Institucional y no como una obligación ministerial de esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa la cultura de evaluación como un mecanismo de diagnóstico que ayudará a reconocer las fortalezas y debilidades institucionales para llegar a la tan anhelada educación de calidad.

Las principales deficiencias de la Institución deben ser expuestas y dadas a conocer por los directivos a todas las partes involucradas para que de esta manera cada quien asuma su responsabilidad en el proceso y de esta manera se puedan desarrollar las mejores estrategias para superar las debilidades.

Es indispensable que se cree el Código de convivencia, ya que al no existir el mismo se convierte en una amenaza lo que unido a problemas sociales como la migración alcoholismo drogadicción y el apareamiento de pandillas juveniles en los sectores cercanos constituyen problemas que atentan contra la labor docente y el desempeño estudiantil, para dar cumplimiento a la LEOI.

Es importante no solo considerar los aspectos metodológicos o pedagógicos, también el entorno social, psicológico y emocional de los estudiantes y docentes deben tomarse en cuenta, el docente, ante todo debe estar preparado para asumir el papel de orientador o tutor, por lo que se debe propiciar en la institución el desarrollo de charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes, organizar grupos de estudio dirigido, acompañamiento tutorial.

7 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TITULO DE LA PROPUESTA

Elaboración de talleres de relaciones de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes en favor de mejorar los procesos de aprendizaje, en el Colegio “Luis Monsalve Pozo” de la Parroquia El Vecino Cantón Cuenca de la Provincia de Azuay. Durante el año académico 2012-2013.

7.2 JUSTIFICACIÓN

En la Unidad Educativa Colegio “Luis Monsalve Pozo” se ha observado con gran preocupación por parte de los señores estudiantes la ausencia de valores en la mayor parte de estudiantes aspecto que entorpece el buen vivir entre los miembros de la comunidad educativa puesto que considero es un aspecto muy importante para tener una educación de calidad.

Como protagonistas del cambio en la educación donde queremos obtener educación de calidad para los jóvenes de nuestro país, tenemos la obligación de desarrollar un clima de trabajo adecuado para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, el realizar un programa de talleres de convivencia escolar para docentes y estudiantes en la institución considero es una estrategia para mejorar las relaciones interpersonales y la calidad de la educación.

La educación siempre se la consideró como un ámbito importantísimo en el desarrollo de un país, pero así mismos siempre se ha considerado en países como el nuestro como un problema pues siempre se ha puesto en tela de duda del desenvolvimiento de docentes y estudiantes llegando incluso a catalogar a nuestro sistema educativo como de mala calidad.

Pero bajo qué parámetros se puede calificar a una institución educativa como buena o mala, y sobre todo Cómo podemos mejorar en esos aspectos que creemos deficientes. Estas interrogantes hoy en día pueden y deben ser respondidas con la finalidad de alcanzar la tan anhelada calidad educativa a través de una evaluación

integral que permitan enfocar las debilidades y carencias que existan en el proceso de enseñanza-aprendizaje por ello esta propuesta de mejoramiento enfocada en la evaluación de desempeño profesional docente y directivo en el Colegio “ Luis Monsalve Pozo ” de la Parroquia El Vecino Cantón Cuenca de la Provincia de Azuay ha sido escogida con el fin de superar las debilidades detectadas en la evaluación considerando que este Centro Educativo es uno de los principales de la ciudad y aquí se forman jóvenes y adultos que se merecen una educación de calidad ya que en un futuro serán ellos los responsables de actividades de diversa índole en el ámbito profesional y laboral y es desde la escuela y colegio donde se forman los cimientos de un aprendizaje sólido.

Por ello ante las problemáticas encontradas en el colegio como por ejemplo la poca representación estudiantil pues falta organización y orden de parte de los estudiantes, el poco interés de los docentes ante las necesidades individuales de los estudiantes, el poco interés de los padres de familia en el desenvolvimiento estudiantil de sus hijos, los docentes no han desarrollado la suficiente habilidad de vincularse con la comunidad, la poca participación del Rector en el desarrollo de las clases de los docentes, y la poca predisposición de los docentes para utilizar los avances tecnológicos en el aula; se plantean una serie de actividades encaminadas a superar estos escollos para alcanzar la tan buscada excelencia educativa. Pues se justifica también porque el trabajo de investigación exige como parte del proceso de que se haga una propuesta.

7.3 OBJETIVO GENERAL:

Elaboración y práctica de los talleres de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes con la finalidad de mejorar el desempeño docente, la enseñanza aprendizaje y la convivencia basada en valores en el colegio “Luis Monsalve Pozo” de la ciudad de Cuenca.

7.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar el liderazgo del docente y estudiante.
- Motivar, crear conciencia de la importancia de un aprendizaje significativo.
- Contribuir a mejorar el rendimiento académico.
- Promocionar las potencialidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.
- Contribuir a la integración familiar y comunitaria de los estudiantes, detectando los casos problemas y promoviendo su adecuada atención.
- Puntualizar teóricamente criterios sobre reglas y procedimientos para el mejor desenvolvimiento escolar.
- Lograr que los estudiantes y docentes adopten procesos de autorregulación y mediación de conflictos para alcanzar una sana convivencia.

7.5 ACTIVIDADES.

1. Charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes para propiciar relaciones de respeto, colaboración y apoyo.
2. Capacitación docente en el área de las Tics.
3. Conformar el Consejo Estudiantil propiciando la asociación, representatividad y el liderazgo estudiantil.
4. Organizar Grupos de estudio dirigido con la participación de docentes y los mejores estudiantes, asumiendo la responsabilidad del estudio.
5. Organizar Tutorías en las cuales los docentes tengan a su cargo un grupo de estudiantes a los que les apoyen académicamente sino también en los aspectos afectivos y sociales, tomando en cuenta los casos en donde los estudiantes presenten problemas debido a la falta de guía familiar.
6. Fomentar la estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.
7. Instaurar un proceso de autoevaluación institucional anual en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema educativo con la finalidad de mejorar el rendimiento académico.

7.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	TIEMPO
1. Propiciar las relaciones de colaboración, respeto y apoyo recíproco entre docentes y estudiantes en favor del mejoramiento de los procesos de aprendizaje.	1. Charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes para propiciar relaciones de respeto, colaboración, respeto y apoyo , Qué es la responsabilidad 2. Capacitación docente en el área de las Tics	Materiales Aulas Videos	Docentes Estudiantes	Directivos	Trimestral
2. Incentivar el liderazgo estudiantil.	2. Conformar el Consejo Estudiantil propiciando la asociación, representatividad y el liderazgo estudiantil.	Materiales Papeletas	Estudiantes	Docentes	Anual
3 Motivar, crear conciencia de la importancia de un aprendizaje significativo	3. Organizar Grupos de estudio dirigido con la participación de docentes y los mejores estudiantes, asumiendo la responsabilidad del estudio.	Materiales Videos Documentales Textos	Docentes Estudiantes	Directivos	trimestre
Organizar Tutorías en las cuales los docentes tengan a su cargo un grupo de estudiantes no solo para apoyarlos académicamente sino también en los aspectos afectivos y sociales, tomando en cuenta los casos en donde los estudiantes presenten problemas debido a la falta de guía familiar.	Organizar Tutorías en las cuales los docentes tengan a su cargo un grupo de estudiantes no solo para apoyarlos académicamente sino también en los aspectos afectivos y sociales, tomando en cuenta los casos en donde los estudiantes presenten problemas debido a la falta de guía familiar.	Aulas de tutorías Proyectores	Docentes tutores estudiantes	DOBE	Anual
5. Contribuir a mejorar la formación integral del	Estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales	Aulas Implementos	Estudiantes Padres de familia	DOBE Departamento	Anual

estudiante	donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.	deportivos Textos	Docentes	de Física Cultura	
6, Contribuir a mejorar la calidad de la institución educativa.	Instaurar un proceso de autoevaluación institucional en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema educativo con la finalidad de mejorar el rendimiento académico.	Evaluadores docentes Encuestas Fichas	Docentes Directivos Estudiantes	Directivos Docentes	Anual

7.7 Detalle de las Actividades programadas

Charlas de motivación y capacitación a docentes.

Estas charlas se dictarán al inicio de cada año lectivo con una duración de 10 horas semanales con el fin de preparar a los docentes tanto en aspectos pedagógicos como axiológicos en bien del proceso de enseñanza y el correcto desenvolvimiento del maestro.

Capacitación docente en las Tics.

Con duración de 20 horas, el curso deberá estar enfocado en capacitar a los docentes en la utilización adecuada de las Tics como herramientas didácticas en los procesos de enseñanza.

Talleres de motivación y superación personal dirigidas a los estudiantes.

Las charlas programadas dirigidas a estudiantes, deben ser espacios en donde se busque concientizar a los estudiantes sobre los problemas sociales que afectan a la juventud, problemas como el brote de pandillas, el alcoholismo, la violencia provienen de núcleos familiares fragmentados, en donde la figura paterna muchas veces está ausente, mediante talleres, profesionales pueden brindar el apoyo requerido y asesoría. Se dictarán estos cursos a todos los estudiantes con una duración de 20 horas semanales al inicio del año escolar pidiendo apoyo de instituciones sociales tanto estatales como privadas.

Conformación del Consejo estudiantil

Cada año en el mes de noviembre se elegirá el Consejo Estudiantil como organismo de representación de los estudiantes.

Organización de grupos de estudio

Con la finalidad de brindar apoyo pedagógico a los estudiantes con problemas de aprendizaje los docentes dirigirán grupos de estudio conjuntamente con los mejores estudiantes, este proceso se llevará a cabo de manera continua, a partir del segundo trimestre

Tutorías

Como se ha analizado los problemas sociales afectan la estabilidad y el desempeño académico de un buen porcentaje del estudiantado, por ello se vuelve necesario que los docentes realicen un acompañamiento de grupos de estudiantes considerando que son 73 estudiantes y 8 docentes , cada maestro tendría a su cargo grupos de aproximadamente 9 estudiantes, a quienes brindarían acompañamiento afectivo y en casos necesarios deberán detectar problemas y coordinar con el DOBE institucional y en casos extremos pedir ayuda profesional a las instituciones estatales y privadas.

Clubes de ciencias, deportivos y culturales

Estructuración de clubes de ciencias, deportivos y culturales donde los estudiantes y docentes puedan desarrollar las potencialidades, capacidades y cualidades personales y profesionales que el estudiante va descubriendo en su proceso formativo.

Se organizarán estos clubes conjuntamente con el Consejo Estudiantil, promoviendo la participación en fechas específicas.

Proceso de autoevaluación institucional

Con el objetivo de detectar las debilidades de la institución educativa para poder mejorar, es necesario que todos los involucrados en el centro educativo participen en el proceso de autoevaluación.

Además se recomienda al terminar el año lectivo realizar nuevamente la evaluación para comprobar en qué medida las acciones sugeridas alcanzan los resultados deseados.

7.8 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta se desarrollará en el Colegio “Luis Monsalve Pozo que trabaja con régimen sierra, está ubicado en la Parroquia el vecino, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2012-2013.

7.9 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

Humanos

Directivos, estudiantes, padres de familia, personal administrativo, y de servicio de la institución.

Tecnológicos.

Computadora, impresora,

Materiales.

Papel couche, escritorio, silla,

Físicos.

El establecimiento donde se realizó la investigación

Económicos

El financiamiento es mediante autogestión

Valor \$ 120

Organizacionales.

La organización está a cargo del maestrante.

PRESUPUESTO

Se realizará con la autogestión del maestrante

EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La evaluación del proyecto se efectuará en forma permanente en beneficio de toda la comunidad educativa, será tomada en cuenta para mejorar la calidad educativa.

El principal factor para comprobar si se ha cumplido con el objetivo planteado serán los estudiantes y docentes. En definitiva lo que se quiere alcanzar es que la mejora de calidad sea permanente.

OBJETIVO DE LA PROPUESTA

7.10. El objetivo de la propuesta es fomentar el respeto, apoyo mutuo entre todos los actores del establecimiento, ello es posible y este es el primer paso para mejorar la calidad de la institución y de la educación.

POBLACIÓN PARA TRABAJAR

Toda la población del establecimiento debe involucrarlos en este proceso de mejora.

8 BIBLIOGRAFÍA

- BETANCOURT Maya, A. (2008). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- CASANOVA Casanova, M. A. (2009). Manual de Evaluación Educativa. Barcelona: La Muralla.
- CHILE, M. d. (2007). Evaluación de Desempeño. Santiago: Quebecor World S.A.
- DIAZ, A. S. (2006). Evaluación de la calidad en los Centros Educativos. Coruña: Netbiblo.SL.
- EVANS, J. L. (2007.). Managing for Quality and Perfomance Excellece. (7ma edición ed.). Boston, USA.
- FUCHS, C. (2005). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. S/C: Revista El Diario Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibañez.
- GAJARDO, I. (24 de julio de 2007). Evaluación de desempeño de docentes directivos y técnicos pedagógicos. Diario Ciudadano el Rancahuaso.
- JAZO, M. A. (2010). Evaluación del Desempeño del Directivo. Gestión Directiva y Liderazgo, 147.
- LLORENS Montes, F. J., & Fuentes Fuentes, M. d. (2005). Gestión de la calidad empresarial.
- MELHADO, E. (Agosto de 2005). Calidad en las instituciones Educativas. Obtenido de <http://uva.anahuac.mx/mace/foros/modulo4.1/92.html>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (Marzo de 2008). Recuperado el 1 de mayo de 2012, de Guía Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente.: www.mineduacion.gov.co
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Recuperado el 2 de mayo de 2012, de Evaluación al desempeño docente: <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Recuperado el 2 de mayo de 2012, de Evaluación al desempeño docente: <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>

- MIRANDA, D. C. (06 de abril de 2010). Universidad del Norte. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Evaluación de la Calidad en las Instituciones Educativas: 129 <http://www.slideshare.net/OECCUninorte/evaluacin-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas>
- MOLINA, R. M. (23 de Mayo de 2006). Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- MONDY, R. Y. (2006). Administración de Recursos Humanos. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- PALADINES, C. (2005). Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatorianos. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- PÉREZ, G. (Marzo de 2006). Gestiópolis. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Calidad Total: <http://www.gestiopolis.com>
- ROQUEÑI Rello, J. M. (2008). Educación de la Afectividad. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- TEJEDOR, F. J. (2011). Evaluación del Desempeño Docente. Evaluación del Desempeño Docente. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Sistema de Evaluación Integral para la Calidad de la Educación. (2007). Recuperado el 30 de junio de 2012, de Secretaria de Educación de Colombia: www.sedbogota.edu.co/evaluacion/index.php/evaluacion-docente/evaluacion-anual-de-desempeno
- TIANA Ferrer, A. (Junio de 2009). La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos. Obtenido de <http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tiana.pdf>
- VALDÉS V, H. (25 de Mayo de 2005). Evaluación del Desempeño Docente. Recuperado el 21 de Julio de 2012, de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- VALENZUELA, H. (Enero de 2010). La educación. Revista Digital. Organización de los Estados Americanos. Recuperado el 20 de julio de 2012, de Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas. Tendencias Actuales.:

- <http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativasTendenciasActuales.pdf>
- VELEZ, C. M. (Marzo de 2008). Ministerio de Educación Nacional. Recuperado el 1 de mayo de 2012, de Guía Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente.: www.mineduacion.gov.co

ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los					

estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					

1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					

3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	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 las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas					

personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:					
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

- | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 2° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 3° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 4° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 5° EB |
| <input type="checkbox"/> 6° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 7° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 8° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 9° EB | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 10° EB |

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		

11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					

1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					

1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la					

comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

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

normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					

1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y					

administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad					

psicológica, física y sexual.					
-------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios					

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

1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Rectora del establecimiento



Vista del Colegio



Observación a las clases



Observación a las clases



Coevaluación de los docentes



Evaluación a la Rectora por el consejo estudiantil