



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 de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Portoviejo, cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí. Durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado.

AUTORA:

Rivera Romero Sonia Rosario

DIRECTOR DE TESIS:

Terán Cano Fabián Eduardo, Mgs.

Centro Universitario Portoviejo – Manabí - Ecuador

Año 2013

CERTIFICACIÓN

Portoviejo, 10 de noviembre de 2012

Terán Cano Fabián Eduardo, Mgs

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo en La Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Portoviejo, cantón Portoviejo, provincia de Manabí, durante el año lectivo 2012-2013”**, presentada por Sonia Rosario Rivera Romero, la misma que se ajusta a las normas establecida por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines correspondientes.

.....
Terán Cano Fabián Eduardo, Mgs
DIRECTOR DE TESIS
C.I. 0400629713

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Sonia Rosario Rivera Romero**, declaro conocer y aceptar las disposiciones del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente señala: Formar 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 instituciones (operativo) de la Universidad.

Portoviejo, noviembre de 2012

Sonia Rosario Rivera Romero

AUTORÍA

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

f:.....

Rivera Romero Sonia Rosario

CI. 050239534-6

DEDICATORIA

Quisiera dedicar este trabajo de investigación, primeramente a Dios, como el autor de mi vida, que con su gracia acompaña siempre mi caminar e ilumina mi pensamiento; también a mi familia, a la cual considero un pilar fundamental de mi existencia.

Finalmente a mi comunidad de Hermanas Marianitas, de Portoviejo, quienes con su comprensión, apoyo incondicional y cariño sincero han hecho posible que llegue a superarme como persona y como profesional, para servir de mejor manera a los niños y jóvenes que Dios ha puesto en nuestras manos.

Rivera Romero Sonia Rosario

AGRADECIMIENTO

Quiera agradecer a Dios y a la Nuestra Madre, la Virgen María, por bendecir mi caminar académico y profesional, con un sentido de servicio hacia los demás; agradecer a mi familia, especialmente a mis padres que nunca dejan de animarme para que me supere en la vida, y por último agradecerle a todas mis Hermanas Marianitas de la comunidad de Portoviejo que con detalles de generosidad y entrega no escatima recursos para que reciba una formación integral.

Rivera Romero Sonia Rosario

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| PORTADA..... | i |
| CERTIFICACIÓN..... | ii |
| CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| AUTORÍA..... | iv |
| DEDICATORIA..... | v |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | vii |
| | |
| 1. RESUMEN | 1 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 7 |
| 3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS..... | 7 |
| 3.1.1. Situación General de la Educación y la Calidad | 7 |
| 3.1.2. La Administración por calidad total en la educación..... | 8 |
| 3.1.3. Aprendizaje Organizacional (OL): Generando conocimiento Como ventaja competitiva | 9 |
| 3.1.4. La administración del conocimiento en la educación..... | 11 |
| 3.1.5. Rasgos que Definen la Calidad Educativa | 12 |
| 3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS..... | 16 |
| 3.2.1. Criterios de la evaluación institucional..... | 17 |
| 3.2.2. Diseñando un enfoque para la Recolección de Datos | 18 |
| 3.2.3. Calidad y cuidado de la recolección de datos..... | 19 |
| 3.2.4. Definir el propósito de la recolección de datos..... | 19 |
| 3.2.5. Escoger una metodología de recolección de datos y Llevar a cabo la actividad..... | 20 |
| 3.2.6. Selección de Encuestados..... | 21 |
| 3.2.7. Los objetivos y criterios de evaluación..... | 24 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.3. | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE..... | 26 |
| 3.3.1. | La autoevaluación del docente..... | 30 |
| 3.3.2. | Evaluación por parte de los estudiantes..... | 30 |
| 3.3.3. | Aspectos de autoevaluación del docente..... | 31 |
| 3.3.4. | Medición de la eficacia docente..... | 32 |
| 3.4. | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS..... | 33 |
| 4. | METODOLOGÍA..... | 37 |
| 4.1. | Población a Investigarse en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús..... | 37 |
| 4.2. | Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica..... | 38 |
| 4.3. | Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato..... | 39 |
| 4.4. | Selección de la muestra de padres de familia..... | 40 |
| 4.5. | Muestra a investigarse en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús..... | 41 |
| 4.6. | Técnicas e Instrumentos de Investigación..... | 41 |
| 4.7. | Diseño y Procedimiento..... | 42 |
| 5. | PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: Análisis y discusión..... | 43 |
| 5.1. | Autoevaluación docente..... | 43 |
| 5.2. | Coevaluación de los docentes..... | 52 |
| 5.3. | Evaluación de docentes por parte del los directivos..... | 56 |
| 5.4. | Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... | 62 |
| 5.5. | Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes..... | 67 |
| 5.6. | Observación de clase por parte del maestrante..... | 70 |
| 5.7. | Evaluación del desempeño directivo..... | 72 |
| 5.8. | Evaluación de los directivos por parte del consejo técnico..... | 80 |
| 5.9. | Evaluación de los directivos por el consejo estudiantil..... | 89 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.10. | Evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia..... | 95 |
| 5.11. | Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar..... | 96 |
| 5.12. | Discusión de los resultados..... | 105 |
| 6. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 107 |
| 6.1. | Conclusiones..... | 107 |
| 6.2. | Recomendaciones..... | 109 |
| 7. | PROPUESTA DEL MEJORAMIENTO EDUCATIVO..... | 110 |
| 8. | PRESUPUESTO..... | 117 |
| 9. | BIBLIOGRAFÍA..... | 118 |
| 10. | ANEXOS..... | 121 |

1. RESUMEN

El trabajo de investigación sobre el nivel de desempeño profesional tanto docente, como directivo, en la “Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús”, de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, ha permitido medir el nivel de profesionalismo de nuestros directivos y maestros en el momento de gestionar la labor educativa, tanto a nivel Institucional como de aula, ya que ambas gestiones van ligadas de la mano y permite desarrollar una clima adecuado y consecuentemente una educación de calidad.

La muestra para dicha investigación fue aplicada a los integrantes de la comunidad educativa (Administrativos, Docentes, Padres de Familia, Estudiantes y Supervisor zonal), a la que se aplico la entrevista, por medio de cuestionarios, permitiéndonos obtener un diagnóstico global sobre la calidad del desempeño profesional en la Institución.

Ante los resultados obtenidos de dicha investigación se ha desarrollado una propuesta que titula: “Programa de formación para fortalecer Calidad de Desempeño Directivo y Docente”, el mismo que pretende dar respuesta a nuestra Institución Educativa Santa Mariana de Jesús, que tiene como meta constante brindar una educación de calidad y excelencia.

2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la profesión docente experimenta profundas transformaciones debido a la conjugación de múltiples factores. Entre ellos cabría mencionar, por un lado, el crecimiento constante del alumnado y su heterogeneidad, la demanda por parte de la sociedad de una cierta calidad de la escolarización, el impacto de nuevas formas metodológicas para el abordaje de los conocimientos y la enseñanza, y, por otro lado, la ausencia de prioridades político-económicas concretas para enfrentar los requerimientos de la educación primaria y secundaria, así como la vigencia de estructuras jerárquicas y burocráticas, mayoritariamente centralizadas y poco eficaces en sus diferentes niveles. En la interacción dinámica de tales condiciones se sitúa el trabajo cotidiano de los docentes en la sala de clase.

Recientes investigaciones en materia de políticas educativas coinciden en destacar que la calidad de los sistemas educativos está en directa relación con la calidad de sus docentes y que la vía más efectiva para mejorar los aprendizajes de los estudiantes consiste en mejorar las prácticas de enseñanza. De acuerdo con Tejedor, “la evaluación del profesorado es un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora.

Según Bolívar, “la evaluación del desempeño docente y directivo está en las agendas políticas de mejora, llegando a configurarse como la nueva ortodoxia del cambio educativo” (2009 p. 6). Si bien actualmente la evaluación docente está presente en las políticas de casi todos los países y se reconoce su enorme potencial como herramienta para promover y asegurar la sustentabilidad de los cambios y la mejora de la calidad en la educación, su implementación carece aún de una lógica que otorgue sentido y coherencia interna al propio sistema.

Es por ello que el Ministerio de Educación cumpliendo con la Ley Orgánica de Educación Intercultural, implementa un Sistema nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de educación y al mismo tiempo establece objetivos específicos que orientaran dicho

trabajo, que tienen la finalidad de determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país, como también establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Con todo esto el ministerio quiere crear una cultura de evaluación y rendición social de cuentas, para de esta manera identificar las necesidades del sistema nacional de educación y reformular o establecer nuevas políticas educativas que reorientes los procesos educativos.

El ministerio establece que la evaluación de los docentes será de dos tipos: interna y externa. La evaluación estará integrada por procesos de autoevaluación, Coevaluación, evaluación por directivos, por padres de familia y por estudiantes.

La evaluación de los directivos, también será de dos tipos: interna y externa, constituida por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Centran de Padres de Familia, evaluación por el Consejo estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimiento sobre gerencia educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

La evaluación del desempeño profesional tanto del directivo como del docente es, sin duda, un elemento importante pero no suficiente. Considerada como una herramienta aislada y sin articulación con otros instrumentos de política educativa, la evaluación del desempeño profesional académico difícilmente podrá producir los cambios esperados. Debe existir un contexto organizacional alineado con una política que promueva y facilite los cambios.

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos 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 ecuatorianas.

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se busca en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

También recordemos que la evaluación 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.

En la presente investigación son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes. Además se evalúa las competencias de los educadores. Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determina su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

Estas evaluaciones constituyen una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes directivos, 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.

Como una estrategia para el mejoramiento de la educación, la evaluación del desempeño docente se ha venido implementando como política de Estado de los países desarrollados y de los denominados en vía de desarrollo. La evaluación docente y directiva puede asumirse como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción.

De ahí que el propósito central del presente trabajo investigativo sea ofrecer a la Institución Santa Mariana de Jesús de Portoviejo unas *propuestas de mejoramiento*

del desempeño docente y directivos en las Instituciones de educación básica y de bachillerato que faciliten y ayuden a mejorar la calidad profesional de directivos y docentes como responsables directos de la educación, pues su desempeño constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas.

Objetivo General

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos 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.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

Las hipótesis o supuestos con los que se trabajó fueron las siguientes:

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

- 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.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad es una de las aspiraciones a la que todos tendemos, constituye una preocupación constante. Es un sello de garantía y de reconocimiento, un anhelo, un objetivo hacia el que se tiende. La calidad significa “grado de excelencia” y abarca dos aspectos: el juicio de valor y el juicio de posición, en una escala implícita de bueno y malo. Por eso afirmamos que un servicio, un programa, es mejor o peor que otro.

Hablar de calidad de la educación, es utilizar una expresión nueva, que responde, sin embargo, a una preocupación tan antigua como las reflexiones sobre la educación misma. Porque, en definitiva, en toda reflexión sobre las cuestiones educativas subyace o se busca un concepto de educación. Y la educación, cuando se considera como resultado o producto, no se acaba de justificar hasta que se recurre a la ética y cuando y, cuando se considera como proceso, se halla vinculado a la necesidad de eficacia de los esfuerzos y medios que se utilizan para alcanzar determinados objetivos. En cualquier caso se pide que la educación sea buena.

El interés por los temas relacionados con la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados en las Instituciones educativas ha ido en aumento en las últimas décadas. Esto se explica no sólo por la contribución positiva que la inversión en capital humano tiene sobre el crecimiento económico, sino también por los efectos sociales beneficiosos que la formación adquirida en la escuela genera sobre el conjunto de ciudadanos de un país.

3.1.1. Situación General de la Educación y la Calidad

Resulta difícil definir qué es la calidad en la educación a pesar de que el debate en curso lleva más de una década. Los académicos y los responsables de hacer la política, parecen no haber sido capaces de lograr una definición del concepto de calidad (Meirovich y Romar; 2006). Para algunos autores, las tentativas de definición deben incluir los indicadores del desarrollo cognitivo de los educandos y el papel que

desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con la buena conducta cívica (Tobías, 2000; Colclough, C., Packer, S., Motivans, A., Van Ravens, J., Peppler, U., Buchert, L., Bella, N., Guttman, C., Cavicchioni, V., Sayed, Y., Djioze, V., Aggio, C., Fransman, J., Suzuki, I., Nsengimana, D., Phuong, L., Leclercq, F., Caillaud F., y Cusso, R., 2005), para otros debe expresarse en términos del currículum, los programas, las facultades, la evaluación docente (Orlyk, 2000; Cardona y Zapata, 2003) ó el grado de cumplimiento de algún estándar predefinido, legitimación o acreditación (Lemaitre, 2004; Woodhouse, 2004; Armanet, 2004). Lo anterior muestra que, sin duda, el concepto tiene una variedad de connotaciones y significados que lo hacen un término elusivo y difícil de definir (Sahney, Banwet y Karunes, 2004).

Con el cambio de milenio, ha habido drásticos impactos derivados de la globalización económica, avances en las tecnologías de información, competencia de los mercados internacionales y un rápido incremento en las demandas políticas y sociales en casi todos los países, desafíos que han ocasionado una serie de reformas educacionales en todo el mundo. De acuerdo a Cheng (2003), desde la década de los años 70, ha habido tres grandes oleadas, basadas en diferentes paradigmas y teorías de efectividad de la educación.

Asumiendo que los objetivos de la educación eran claros y que había consenso en ellos, la primera oleada de reformas de la educación se enfocaba principalmente en la efectividad interna, en la que los esfuerzos se orientaban a mejorar los métodos y procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educacionales, midiéndolos en términos de los resultados de los estudiantes (Welsh y Dey, 2002; Cheng, 2003; Zubirán, 2007). Tal es el caso, entre muchos otros, de la creación, en 1958, de la “International Association for the Evaluation of Educational Achievement” (IEA), que tenía el doble propósito de: 1) evaluar los logros de las escuelas, en vez de limitarse a recursos y procesos, y 2) explicar los resultados de esos estudios (Ancira, 2007)

3.1.2. La Administración por calidad total en la educación

Como ya se ha visto, la educación representa una de las áreas más interesantes y desafiantes para el mejoramiento de la calidad (Evans y Lindsay, 2007). El modelo de administración por calidad total, diseñado originalmente para las industrias,

presenta ciertas dificultades no resueltas al aplicarlas al campo de la educación (Crawford y Shutler, 1999), principalmente en relación con la definición del rol de los estudiantes, que se comportan como clientes, empleados, procesos y productos al mismo tiempo (Sahney, Banwet y Karunes, 2004; Helms y Key, 1994; Crawford y Shutler, 1999; Meirovich y Romar, 2006; Sameer y Chiang, 2006).

Es muy posible que esta dificultad se deba a que el modelo mecanicista para el desarrollo organizacional, que describe varias entradas siendo transformadas en salidas por medio de procesos (De Rosnay, 1979; Jackson, 2000; Gharajedaghi, 2006), no sea el correcto para entender las complejas formas en que funcionan las organizaciones educacionales (Petrides y Nodine, 2003).

La educación actual parece verse obligada a una política de “cero defectos”, por modelos económicos, políticas de gobierno, modas, etc., a ser rentable y auto sustentada, y se ha ido encasillando en estos procesos Input-Process-Output (Crawford y Shutler, 1999) que coartan, restringen y mutilan la habilidad de enseñar a pensar a los alumnos y, como consecuencia, está quedando “obsoleta” o cuando menos muy atrasada en relación a la nueva “era del conocimiento” (Rowley, 2000; Mehrotra, 2002; Sallis y Jones, 2002; Petrides y Nodine, 2003; Limone, Fernández y Marinovic, 2006; Evans y Lindsay, 2007) y debe adaptarse so riesgo de acrecentar aún más la brecha entre los países desarrollados y el resto del mundo (Sallis y Jones, 2002; Colclough et al, 2005).

No obstante lo anterior y, aunque en la mayoría de los casos las razones originales que las llevaron a implementar un sistema de administración por calidad total fueran presiones gubernamentales, recursos limitados y pérdida de “clientes”, es posible encontrar muchos ejemplos de implementaciones exitosas de sistemas de administración por calidad total en instituciones educativas, en las que el uso de la TQM en la educación permite incrementar su calidad, mejorar su efectividad, reducir costos y conservar sus recursos (Hazard, 1993)

3.1.3. Aprendizaje Organizacional (OL): Generando conocimiento como ventaja competitiva.

A pesar de su popularidad y de la proliferación de literatura en el tema, el “Aprendizaje Organizacional” u “Organizational Learning”, sigue siendo un concepto

elusivo tanto para investigadores como para administradores (Friedman, Lipshitz y Popper, 2005). La necesidad de aprender, de las organizaciones vistas como entidades holísticas, se hace cada vez más pronunciada en esta era de la globalización, favoreciendo el aprendizaje organizacional como medio para crear ventajas competitivas (Khandekar y Sharma, 2006). Mientras más se discute el tema parece haber menos claridad al respecto y aunque existe una aceptación generalizada acerca de la noción de aprendizaje organizacional y su efecto determinante para el éxito y crecimiento de las organizaciones (Khandekar y Sharma, 2006), ninguna teoría o modelo ha sido universalmente aceptada (Popper y Lipshitz, 1998; Khandekar y Sharma, 2006).

Según Friedman, Popper y Lipshitz (2005) y Popper y Lipshitz (1998), lo anterior se debe, principalmente a que se le da una característica humana a una entidad no humana, que es una organización. En general, el proceso de aprendizaje de una persona pasa por cuatro etapas: Experiencia, Observación y Reflexión, Abstracción y Generalización, Aplicación y Experimentación (Kolb, 1984). Sin embargo, el proceso de aprendizaje de una organización no debe y no debería ser tratado como una extensión del proceso humano, puesto que (a) a diferencia de los humanos, las organizaciones no son capaces de aprender o bien (b) de manera similar a los humanos, las organizaciones son capaces de aprender, pero el aprendizaje individual y el aprendizaje de una organización difieren en forma radical y (c) gracias a que el aprendizaje produce conocimiento, las organizaciones y sus miembros generalmente conocen, o vienen a conocer, diferentes cosas.

Es claro que el aprendizaje organizacional no es lo mismo que el aprendizaje individual, aún cuando los individuos que aprenden sean miembros de la organización. Hay muchos casos en que las organizaciones saben menos que sus miembros. Aún más, hay casos en que las organizaciones parecen no poder aprender lo que los miembros saben (Argyris y Schön, 1978)

En lo que parece haber consenso es que existen mecanismos de aprendizaje organizacional (OLMs) que son, básicamente, estructuras organizacionales a través de las que los diferentes miembros de la organización interactúan con el propósito

de aprender (Bhatt, 2001; Friedman, Popper y Lipshitz, 2005; Khandekar y Sharma, 2006), a través de los cuales las organizaciones recolectan, analizan, diseminan y almacenan información relevante a su desempeño (Popper y Lipshitz, 1998)

3.1.4. La administración del conocimiento en la educación.

Las organizaciones educacionales -ya sean escuelas, colegios, universidades o sistemas- no son máquinas. Esto es, el modelo de la máquina para el desarrollo organizacional que describe varias entradas siendo transformadas en salidas por medio de procesos (De Rosnay, 1979; Jackson, 2000; Gharajedaghi, 2006), no es particularmente correcto o útil para entender las complejas formas en que funcionan las organizaciones educacionales (Petrides y Nodine, 2003). Es más útil considerar a las organizaciones educacionales como sistemas sociales adaptativos en las que las personas cooperan para lograr propósitos comunes. Los organismos se recrean a sí mismos a través de la transformación de la materia y la energía, tal como los ecosistemas rejuvenecen a través de ciclos y estaciones (De Rosnay, 1979; Jackson, 2000; Gharajedaghi, 2006). Las organizaciones educacionales crecen y se revitalizan a sí mismas a través del conocimiento que crean, de sus procesos para traspasar este conocimiento a otros y de los intercambios y relaciones que abrigan y fomentan entre las personas (Petrides y Nodine, 2003).

El uso del método de administración del conocimiento en la educación permite el fomento de mayor inteligencia, conocimiento práctico (saber hacer) y efectividad de la administración de la institución de educación (Petrides y Nodine, 2003; Metcalfe, 2005; Prayong y Tasapong, 2007). Se ha demostrado que los beneficios de usar un sistema de administración del conocimiento en este tipo de organizaciones, se agrupan en cinco categorías: en los procesos de investigación, en los procesos de desarrollo de currículum, en los servicios a los estudiantes y ex alumnos, en los servicios administrativos y en la planeación estratégica (Metcalfe, 2005; Prayong y Tasapong, 2007).

Es más útil considerar a las organizaciones educacionales como sistemas sociales adaptativos en las que las personas cooperan para lograr propósitos comunes.

3.1.5. Rasgos que Definen la Calidad Educativa

Siempre ha habido cierta preocupación por identificar los rasgos que caracterizan a las escuelas eficaces o escuelas con éxito. La visión clásica de este problema plantea que la calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y buenos alumnos y donde, por tanto, cabe esperar excelentes rendimientos.

La delineación conceptual de la idea de calidad en la educación no es una tarea fácil de llevar a cabo, sobre todo por tratarse de un término que incluye varias dimensiones o enfoques y es analizado desde ámbitos disciplinarios muy diversos, como pueden ser la sociología, la pedagogía y la economía.

Un primer significado atribuido a la expresión calidad está relacionado con la definición de eficacia, la cual se refiere a la obtención de los resultados deseados. Así, una educación de calidad es aquella que se logra cuando los alumnos aprenden lo que deben conocer al finalizar un determinado nivel, es decir, cuando hayan superado satisfactoriamente lo establecido en los planes y programas curriculares, esta perspectiva pone el énfasis en los resultados del aprendizaje efectivamente alcanzado en el proceso educativo.

La segunda dimensión del término calidad está referida a lo que aprende en el sistema y a su relevancia, tanto para el individuo como para la sociedad. En este sentido, una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse intelectualmente, afectiva y socialmente.

Una tercera dimensión es la que aborda la calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva, una educación de calidad es aquella que ofrece a los estudiantes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente capacitado para enseñar estrategias adecuadas, etc.

Todas estas acepciones del término calidad son esenciales a la hora de definir un sistema de evaluación de la calidad de los procesos educativos desarrollados en los centros y constituyen nuestro punto de partida para establecer las líneas generales de un plan de evaluación.

La gestión de calidad educativa es entendida hoy en día como un conjunto de técnicas y procedimientos de organización orientadas a la obtención de los niveles más altos de calidad en una Institución Educativa. Estas formas de organización y planificación se aplican a todas las actividades de la Institución educativa, lo que incluye los perfiles de egresado, los procesos de gestión educativa, la práctica del modelo educativo, del modelo pedagógico y modelo didáctico, y procesos de aula; todos los procesos asociados a la vinculación curricular (internos y externos).

La calidad total puede entenderse tal como una estrategia de gestión de toda la comunidad educativa, a través de la cual se satisface las necesidades y expectativas de formación integral de los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos y comunidad, por medio de la utilización eficiente de todos los recursos que dispone: personas, materiales, tecnologías, sistemas productivos, entre otros., en función de cumplir con los estándares nacionales.

Se podría definir la calidad educativa como el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz.

La integridad se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre; en caso contrario, no trataría de una educación en su integridad, sino de una educación defectuosa. Igualmente se puede hablar del orden y la coherencia en la educación como la necesidad de que cada uno de sus elementos tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana, y asimismo se hallen relacionados de tal suerte que la situación y la actividad de unos venga a consolidar y reforzar la actividad de los otros evitando que el aislamiento o el desorden destruyan la unidad de la educación.

La eficacia viene condicionada por la posibilidad de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, de tal suerte, que el sujeto humano desarrolle todas sus posibilidades y compense sus limitaciones.

La integridad, hace referencia al ser mismo de la educación; en su virtud, el proceso educativo puede llegar a ser un todo completo, perfecto. La eficacia hace referencia a la actividad, al modo de hacer más adecuado y mejor en función de los objetivos que la educación persigue.

Integridad

La primera exigencia de la calidad en la educación está en que el proceso educativo se manifiesta como algo completo, en el cual no falte ningún elemento del ser humano. Si alguna manifestación de la vida no fuera atendida por la educación, el proceso educativo sería algo defectuoso, incompleto, sin calidad suficiente.

Eficacia

Tras la integridad, se habló de la eficacia como una de las condiciones de la calidad en la educación. La palabra eficacia no se debe tomar en un sentido puramente pragmatista, de producción abundante de algo material, sino más bien como indicación de que una actividad ha alcanzado el fin que persigue. En este sentido, sin materializar la vida, se puede hablar de eficacia de la actividad humana y que puede hacerse referencia tanto a la eficacia de una acción que produce resultados materiales cuanto a la de una actividad que termina en un enriquecimiento espiritual.

Así como la integridad hace referencia al ser mismo de la educación y por tanto tiene una estrecha vinculación con el concepto del hombre y de los valores que dan sentido a la vida humana, la eficacia opera sobre la aceptación previa de unas finalidades que se deben concretar en objetivos que han de ser alcanzados utilizando los medios que se puedan disponer. La eficacia se nos presenta, por tanto, como una relación entre objetivos, medios y resultados.

El punto de referencia para conocer la eficacia de una actividad son los resultados de la misma. En el supuesto de que los resultados sean evaluados o medidos, la eficacia vive a establecer un puente entre la calidad y la cantidad de la educación hasta el extremo de que en muchas ocasiones la eficacia se expresa en términos cuantitativos con lo cual de nuevo se superficializa y retuerce el concepto de educación.

Siendo la coherencia una cualidad exigida por la integridad misma de la educación en nuestro caso, y teniendo en cuenta que se proyecta igualmente en el ámbito de la eficacia, parece interesante volver de nuevo sobre la que es una condición de la actividad educativa, cuya falta puede originar no sólo la pérdida de la calidad, sino la desaparición misma de la educación entre un cúmulo de elementos disgregados y sin sentido.

Ya se aludió antes al mutuo condicionamiento de la integridad y la eficacia de la educación, como elementos para la calidad. La integridad de la educación se alcanza cuando el proceso educativo tiene unidad, como reflejo anticipado, y al mismo tiempo medio, de la unidad de vida que viene exigida por la unidad de la persona que, como principio consistente de actividad, se hace realidad cuando integra en un conjunto ordenado la multitud de actos singulares que van tejiendo la existencia humana.

Una educación de calidad debe apuntar a los resultados, pero tener muy en cuenta el proceso. Atender a la diversidad de contextos de partida de los estudiantes, prestar atención a los factores de exclusión y fomentar actitudes inclusivas, tener en cuenta a todos los estudiantes, en todos los contextos y variedad de situaciones. Desde esta óptica una escuela de calidad es para Mortimore (1991), aquella que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

El Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas del Dr. Gento Palacios pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La evaluación institucional es aquel proceso de evaluación externa que se lleva a cabo en una Institución de Educación con el objetivo de comprobar la calidad de la gestión y de los resultados del trabajo institucional en todos sus procesos, en correspondencia con la misión o función social que le ha encargado el Estado y el Gobierno.

La evaluación de la gestión de las instituciones educativas es uno de los cuatro componentes del sistema nacional de evaluación social y rendición de cuentas que el Ministerio de Educación ha implementado y consiste en recoger de manera sistemática información sobre las variables que se consideran relevantes en un momento determinado.

Una evaluación del centro educativo implica:

- a) Recoger datos suficientes y confiables
- b) Emplear técnicas e instrumentos apropiados
- c) Analizar, interpretar y otorgar significado a la información
- d) Contrastar los significados con el impacto de la Institución en la sociedad.

- e) Tomar decisiones para potenciar el desarrollo del centro.

Todo proceso de evaluación Institucional consta de tres fases:

- **Autoevaluación:** redacción del informe preliminar por parte de autoevaluación.
- **Evaluación Externa:** análisis del informe preliminar, vista al centro de la titulación evaluada y redacción del Informe de Evaluación Externa.
- **Informe Final:** teniendo en cuenta las aportaciones del informe de evaluación externa, realizar un informe final en el que se explicitarán los planes de mejora.

3.2.1. Criterios de la evaluación institucional.

La evaluación institucional entendida como una medición, recibe críticas las cuales son distinguidas dos paradigmas opuestos respecto al modo de comprender dicha evaluación:

- a. Paradigma positivista: Asentado en una perspectiva cuantitativa, se concentra en la búsqueda de la objetividad apoyándose una metodología cuantitativa.
- b. Paradigma alternativo: Descreyendo de la objetividad de la evaluación, extiende el marco de su análisis más allá de la observación de conductas manifiestas y resultados cortoplacistas, a los procesos de pensamiento, al análisis y a la interpretación.

Con el objeto de reflexionar sobre los posibles modos de optimizar la evaluación institucional transformándola en una herramienta para el conocimiento, se señalan algunos principios que bien podrían servir de guía y reflexión:

- a. La evaluación institucional no debería ser pensada como un apéndice de la enseñanza sino que debería integrarse al proceso.
- b. Debería conducir la reflexión respecto a la selección de contenidos y el sentido de lo que se enseña.
- c. Ningún sistema debería ser considerado superior a otro. La conveniencia de uno u otro depende del objeto, de los sujetos y de la situación.
- d. Debería centrarse la atención en lo que los alumnos han aprendido y el modo en que lo han hecho más que en lo que el docente ha enseñado.
- e. Se debería tener en cuenta que la mayor dificultad con la que se debe enfrentar la evaluación institucional, no es la de obtener información sino juzgarla e interpretarla.
- f. Las estrategias del aprendizaje conforman un área que no debería descuidarse ya que resulta importante para la transformación del proceso educativo.
- g. Debería propiciarse siempre una instancia comunicativa entre los docentes, educandos y evaluadores.

Evaluar una institución educativa es otorgar un valor a dicha institución y se califica el tipo de educación que imparte. El valor que se expresa en palabras como bueno, eficiente, de calidad, etc., depende tanto de la característica objetiva de la educación que se ofrece en la institución, como de la idea que el sujeto que evalúa tiene acerca de lo que es o debe de ser una educación buena, eficiente o de calidad.

3.2.2. Diseñando un enfoque para la Recolección de Datos

La recolección de datos es vital para obtener una visión detallada de la situación local y las características de los grupos de beneficiarios e interesados y de esa manera informar el diseño de las permitir a los informantes. La recolección efectiva de datos en diversos momentos a lo largo de la vida del proyecto fortalece los

esfuerzos para sostener sus resultados a más largo plazo, ya que revela qué funciona bien y qué no. El involucrar a un amplio rango de interesados en la recolección de datos puede promover un fuerte sentido de identificación y crear conciencia.

Se necesitan los cuatro pasos a continuación para establecer un plan de recolección de datos que garantice que el proceso y los sistemas de medición sean efectivos. Estos pasos corresponden a las tres fases principales de la recolección de datos (antes, durante y después del proyecto):

3.2.3. Calidad y cuidado de la recolección de datos

Teniendo en mente el formato, marco de tiempo, recursos y capacidad de algunos proyectos, puede que no sea necesario ni útil realizar actividades de investigación largas, costosas y técnicamente detalladas. Algunos proyectos pueden ser sólo de seis meses y aún requerir información sobre la zona de los pares educadores y los grupos beneficiarios. Si se recolecta información, siempre deberá estar relacionada con la ciencia de la recolección de datos y seleccionar los métodos que respondan mejor las preguntas debido a la restricción de tiempo y recursos. Lo que importa es que se establezca un plan claro, con metas y objetivos asequibles, que las organizaciones sean transparentes y éticas en su enfoque, y que el proceso sea lo más efectivo y representativo posible. En última instancia todas las actividades deben respetar a las personas y sus culturas además de buscar servir los mejores intereses de los niños involucrados.

3.2.4. Definir el propósito de la recolección de datos

El primer paso es definir claramente las metas y objetivos de la recolección de datos. Como se mencionó antes, la recolección de datos puede servir ya para informar el proyecto o para medir su impacto, o ambos. El proceso puede también contribuir a una mayor participación de la comunidad.

Definir claramente el objetivo, o los objetivos, es necesario para decidir la metodología y el uso de los datos obtenidos.

Un buen plan de recolección de datos debe incluir:

- Una breve descripción del proyecto;
- Los datos específicos que se necesitan;
- Las razones para recolectar los datos;
- Cuales revelaciones pueden ofrecer los datos para beneficio del proyecto y como ayudaran a abordar la situación;
- Que se hará con los datos después de recogerlos.

3.2.5. Escoger una metodología de recolección de datos y Llevar a cabo la actividad

Habiendo establecido el propósito de la recolección de datos, es posible pasar a los pasos dos, tres y cuatro: establecer las definiciones operativas y la metodología para el plan de recolección de datos, garantizando la precisión y estabilidad en dicha recolección; y realizar la recolección de datos.

Una vez más, las Cinco Preguntas vienen al caso.

Quien:

¿Quiénes son los sujetos del estudio y quién llevará a cabo la recolección física de los datos? Dependiendo de quién realice o ayude en la recolección de datos. ¿Se necesitarán programas de capacitación para asistir en esta actividad?

Que:

¿Qué datos se recogerán?

Cuando:

¿Cuándo sería un momento apropiado para realizar la actividad: antes, durante o después del proyecto, o una combinación de estos?

Donde:

¿Dónde se realizará la actividad? Si involucra discusiones en grupo. ¿Dónde se reunirán los grupos? Si concierne la educación.

¿Se recogerán los datos en las escuelas locales? Si se entrevistará a los niños individualmente. ¿Se organizarán las entrevistas en sus casas, sus lugares de trabajo, lugares de recreo o en los sitios donde estudian?

Por qué:

¿Cuál es el propósito de la recolección de datos? ¿Por qué se requiere esta información?

Como:

¿Cómo se recogerán los datos? ¿Qué metodología se utilizará? ¿Cómo se registrarán? ¿Cómo se usarán? ¿Cuál es el tamaño y alcance de la muestra?

Al observar estas preguntas a menudo surgen otras preguntas que tal vez no parecían evidentes al principio. Por ejemplo, hay suficientes recursos para realizar la recolección de datos? Qué paso se puede tomar si los padres en una comunidad particular se niegan a responder a las preguntas de la encuesta? Se requiere una preparación a fondo, incluyendo cuáles pasos tomar en caso de una situación o resultado inesperados.

3.2.6. Selección de Encuestados

Si se conoce la población del proyecto y es de tamaño limitado, una encuesta para recolección de datos puede incluir a todos los involucrados. Lo mismo se aplica cuando el propósito de la actividad es seleccionar beneficiarios. Sin embargo, cuando la población es grande, habrá que usar algún tipo de muestreo.

En la evaluación de estos centros denomina interna participan quienes la operan: directivos, profesores, estudiantes, padres de familia, lo mismo que el personal técnico, administrativo y de apoyo.

En función de los componentes por evaluar se producen procesos de autoevaluación (Casanova, 1992, pp.47-48), relacionados con la práctica docente, los organismos académicos, el modelo de organización, el enfoque administrativo o la vinculación

escuela-sociedad, así como la intencionalidad de optimizarlos, cuestionarlos o transformarlos.

En la evaluación externa de los centros intervienen evaluadores ajenos a ella, con base en el supuesto de que garantiza la objetividad de las valoraciones, lo cual, sin embargo, requiere de la participación de los miembros de la comunidad escolar.

La evaluación inicial de los centros educativos consiste en un dialogar valorativo que permita identificar los elementos materiales, humanos y sociales que definen la centro, as carencias y los valores existentes, los proceso y los resultados seguidos y su significado para, a partir de considerarlos, elaborar el proyecto escolar o el proyecto de desarrollo institucional.

Cinco aspectos básicos del diagnostico son:

- Contexto y entorno. Posibilidades sociopolíticas y culturales relacionases con el proceso educativo y las posibilidades del centro.
- Elementos materiales: edificio, instalaciones, equipamiento, presupuesto y servicios.
- Elementos personales: profesores, estudiantes, familias de los educandos, personal de apoyo.
- Resultados: rendimiento y dificultades anteriores; proyectos educativos, curriculares y de desarrollo institucional.
- Elementos estructurales y directivos: liderazgo, coordinación, planificación, ejecución, control y evaluación.

La evaluación procesual de estos centros se refiere a la valoración del funcionamiento de la estructura organizativa y operativa de la Institución educativa, teniendo como referentes los objetivos, la misión y el proyecto escolar o de desarrollo institucional.

La evaluación procesual valora los siguientes aspectos:

- Funcionamiento de la estructura organizativa
- Coordinación de unidades administrativas y académicas

- Estrategias de desarrollo curricular
- Clima Institucional
- Relaciones con la comunidad
- Instalaciones y equipamiento

La evaluación final de los centros mencionados se entiende como un análisis del quehacer educativo, orientado a cuantificar lo realizado.

Los programas de evaluación de los centros han de orientarse a comprobar lo que aportan tales instituciones al progreso de sus alumnos, es decir, deben tener siempre presente el valor añadido en cada etapa del proceso educativo. Pero para conocer dicho valor, no solo hay que fijarse en los resultados iniciales y finales de los estudiantes, sino que también es importante considerar otras dimensiones del proceso escolar tales como: el contexto del centro, el entorno familiar, los procesos a nivel de centro y de aulas, así como las características de los profesores.

La evaluación de la calidad de las instituciones escolares puede realizarse tanto desde una vertiente interna como externa. La evaluación interna es la que lleva a la práctica la propia comunidad docente (consejo escolar, equipo directivo y profesores), con la finalidad de tener información sobre el funcionamiento y los resultados de su centro escolar. Por el contrario, la evaluación externa es realizada por una agencia o institución ajena al centro.

El diseño de cualquier proceso de evaluación de los centros educativos supone plantearnos una serie de preguntas, tales como: qué evaluar, para qué, con qué criterios evaluar y quiénes deben realizar la evaluación. Así, tomando como referencia estas cuestiones, podríamos suponer las siguientes fases como patrón para evaluar la calidad de los centros educativos:

- a. Formulación de objetivos y delimitación de los criterios de la evaluación.
- b. Elegir el modelo teórico de referencia para realizar la evaluación

- c. Definir los aspectos a evaluar.
- d. Relacionar los indicadores a utilizar.
- e. Establecer los procedimientos de evaluación y determinar las propuestas de mejora de los resultados.

3.2.7. Los objetivos y criterios de evaluación

La selección de los objetivos constituye el tema central de cualquier diseño de un plan de evaluación, debido a que todo el proceso se estructura en función de los mismos. El agente evaluador tiene que partir de los objetivos establecidos a nivel institucional y determinar los criterios que puede utilizar en cada caso para valorar su grado de cumplimiento, teniendo presente que las pautas que se establezcan deben contemplar la utilización de medidas para su contrastación empírica.

Los objetivos y criterios de evaluación tienen que estar a su vez en consonancia con los fines que se persiguen en materia de política educativa, ya que afectan a los centros educativos. Esto es así, porque a las autoridades les interesa conocer en qué medida los recursos asignados a las instituciones educativas son empleados tanto eficaz como eficientemente, frente a estos los centros están más preocupados por comprender si se alcanzan los objetivos propuestos y por detectar las disfunciones internas a la organización que impiden obtener resultados más satisfactorios.

La evaluación constituye una actividad donde es conveniente considerar ambos objetivos, lo que supone evaluar los centros tanto desde una perspectiva interna como externa. Ahora bien, tanto en una situación como en la otra, la realización de un proceso de evaluación implica partir de unos objetivos específicos y utilizar unos criterios concretos para valorar los resultados.

Por tanto para la delimitación de objetivos depende de la perspectiva que se tome como referencia. Así, para la Administración, la educación constituye un derecho fundamental recogido en la Constitución y por ello, los objetivos a determinar están basados en cuatro principios:

- Fomentar la igualdad de todos los individuos al margen de sus condiciones personales y sociales.
- Garantizar la eficacia de los procesos educativos para obtener buenos resultados.
- Promover el desarrollo y bienestar social de los individuos.
- Dar cuenta de la utilización de los fondos públicos asignados a los centros.

En el caso de la autoevaluación (evaluación interna), los centros educativos han de tener en cuenta los siguientes fines:

- Que el centro tenga establecido de manera clara y pública los objetivos que van a orientar su actividad educativa.
- Que la institución coordine de forma adecuada los recursos humanos, físicos y económicos de que dispone.
- Que la organización educativa alcance los objetivos que se propone para un periodo determinado.
- Que el centro progrese como organización según los criterios de mejora previamente establecidos.
- Que el nivel de relación del centro con el entorno sea el adecuado.

Una vez establecido los objetivos, es conveniente concretar los criterios a seguir para juzgar el funcionamiento de los centros educativos. Un criterio de evaluación es un objetivo de calidad que permita valorar los distintos aspectos que definen la realidad de una institución de educación. La selección de criterios va a depender de los objetivos externos e internos de la evaluación, es decir, de lo que persiguen los gobiernos y los centros con los procesos de evaluación.

Entendemos que la acción evaluadora debe consistir en una reflexión, crítica y colaborativa, acerca de un objetivo, que busque conocimiento ceca del mismo con la finalidad de mejorarlo. En tanto que compromiso sistemático, continuo y científico de sus agentes con la mejora de dicho objetivo, toda acción evaluadora profundizará en una colaboración en una colaboración indagadora para construir un conocimiento valioso, y para ello ha de ser contextualizado, de a propia realidad sobre la que incide o actúa.

La evaluación no obstante, está impregnada de connotaciones polarizadas. Puede constituir, y bien entendida y aplicada lo es, una actividad educativa integrada en el proceso de enseñanza –aprendizaje, un elemento curricular favorecedor de los aprendizajes y creador de estilos valiosos d enseñanza y de mejora organizativa. Pero al mismo tiempo, puede actuar también en la emergencia de climas selectivos, restrictivos para la formación de los estudiantes y para un desarrollo orgánico de los centros docentes.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesores considera diversos referentes: la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas (Postic, 1978, p. 34).

La especialidad de las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos y determinadas habilidades depende del modelo de formación

docente, de la conceptualización de práctica docente y del marco conceptual de educación en que se sustentan.

Caballero (1995) sugiere siete paradigmas de evaluación docente, diferenciados por las variables que implican:

1. Análisis de las interacciones didácticas. Se basa en el registro cualitativo del comportamiento verbal del profesor en el espacio del aula y durante el proceso enseñanza aprendizaje (Flander, 1977, pp. 17-18).
2. Medición del rendimiento escolar. Se le considera evidencia, en una relación causa-efecto, del desempeño docente.
3. Opinión del rendimiento escolar. Se le considera que son éstos la fuente más autorizada para valorar el comportamiento de los profesores.
4. Combinación de juicios. Implica acudir a distintas fuentes para darles consistencia y confiabilidad a los que se emitan: administradores, profesores, estudiantes y expertos.
5. Clasificación de comportamientos y habilidades. Se clasifica los que suponen para definir un perfil profesional para el desempeño docente (Cooker, 1975, p. 15).
6. Auto apreciación. Propone al propio docente como fuente primaria y única para valorar su desempeño, dado que es él quien mejor conoce su comportamiento y sus motivaciones.

En el marco de la evaluación formativa y procesual interesa valora a los docentes en su condición de personas y en su condición de profesionales de una práctica de enseñanza. Para Gran, Fritzell y Lofquist (1979, p.19), son cinco las funciones esenciales de esta práctica.

1. Las relativas al desarrollo social y emocional del estudiante
2. Las relativas a la adquisición de conocimientos
3. La relativa a la utilización y renovación metodológica y de materiales educativos.
4. De cooperación con adultos dentro y fuera del centro escolar.
5. De autodesarrollo o perfeccionamiento personal.

Las funciones anteriores son genéricas puesto que, como se ha expresado sus contenidos dependen del marco teórico conceptual desde el cual se visualiza, así como de las concreciones de la práctica en determinado contexto sociocultural.

La evaluación de la práctica docente debe privilegiar estructuras comportas mentales centradas en los valores y las actitudes siguientes:

- Condición Personal
- Conocimiento y evaluación realista del mismo
- Comportamiento activo par su auto perfeccionamiento
- Autodeterminación, independencia y empatía
- Autodeterminación equilibrada en diversos contextos
- Interacciones personales dialógicas y colaborativas.
- Visión de futuro.

Condición profesional

- Actitud comunicativa y participativa hacia y con sus estudiantes.
- Trabajo colaborativo con sus pares
- Autonomía para decidir su desempeño con base en diagnósticos y reflexión sobre los procesos.

Por su parte Carlos Rosales (1997, p.83) propone que la evaluación del profesor debe considera cinco funciones relacionadas con la instrucción:

- *Función educadora.* Es decir, potenciar valores e ideales de los educandos.

- *Función Instructiva.* Buscar la comprensión de valores y la actuación acorde con ellos.
- *Función orientadora tutorial.* Propiciar el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones.
- *Función Informadora.* Accesar fuentes y formas de producción del conocimiento.
- *Función Terapéutica y Recuperadora.* Aplicable para atender los retrasos en el aprendizaje.

En el marco de la evaluación procesual y formativa, la valorización del profesorado privilegia la comprensión de las prácticas mediante las cuales intervienen para contribuir a la formación y al aprendizaje de los educandos en el contexto del aula y de la institución escolar. Esto no implica las variables de personalidad, filosofía, formación profesional u otras relacionadas con la condición humana de los docentes, ni desconoce su carácter de mediador en la práctica docente.

Por tanto, la evaluación de la calidad del docente, como tal considera como objetivo de evaluación la práctica docente: conocimientos, dominio, innovación, sentido y valoración para la toma de decisiones que mejoren su intervención formativa y de los aprendizajes.

Con base en estos presupuestos propone que la evaluación de calidad del profesorado se conciba como una evaluación colaborativa, la cual se despliega en la respuesta de seis preguntas claves:

- ¿para qué evaluar la acción docente?
- ¿Quién evalúa y con quién?
- ¿Qué valoramos? (ámbitos y objetivos de evaluación)
- ¿Qué uso se hará de ella?

- ¿Cuál será su implicación en el desarrollo profesional del docente?
 - ¿Con qué criterios apoyar la evaluación del profesorado?
- (Medina, 1993)

La evaluación de la teoría y de la práctica de la enseñanza del profesorado permite al estudiante el pensamiento en que sustentan los profesores su teoría de enseñanza (Villar y De Vicente, 1994; Humber, 1992; Medina, 1993).

3.3.1. La autoevaluación del docente

Esta autoevaluación nos ayuda a valorar algunos factores que los estudiantes consideran relevantes y significativos en la evaluación profesional de un docente, como:

- Habilidad para la enseñanza en general
- Recargo en cantidad y complejidad del trabajo que el profesor espera que realicen los estudiantes.
- Estructura, organización y planeación de la clase.
- Información de resultados en cuanto a cantidad y calidad
- Grupos de interacción que organiza para la facilitación del aprendizaje.
- Aproximación del docente a los estudiantes y éstos a él.

3.3.2. Evaluación por parte de los estudiantes

En conjunto, los estudiantes juzgan como indicadores de la capacidad de un docente los rasgos de empatía y madurez profesional.

La empatía es la facilidad de vinculación con los estudiantes, la actitud del docente de colocarse en posición del estudiante, de considerar las diferencias individuales y de respetarlo por lo que es y aspira a ser, sin exigirle que atienda a modelos impuestos desde afuera.

La percepción de esta cualidad la identifican en estos rasgos:

- Actitud amable hacia los estudiantes
- Justicia en las calificaciones
- Apariencia personal

La madurez profesional es la impresión que el docente produce en los estudiantes por la capacidad que alcanzan para aprender la materia, la eficacia en la enseñanza de ésta, el autodomínio y la habilidad para despertar y conservar el interés.

La percepción de esta cualidad la identifican en tres rasgos principales:

- Presentación de la materia
- Seguridad y confianza
- Estímulo de la curiosidad intelectual

3.3.3. Aspectos de autoevaluación del docente

Los aspectos considerados por los estudiantes como indicativos de la calidad de un docente son:

- Nivel académico en que enseña la materia
- Método de enseñanza que suele utilizar
- Eficacia de los métodos empleados y conocimiento de otros métodos.
- Medios auxiliares para conducir el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Bibliografía de consulta que recomienda.
- Participación de los estudiantes en el curso y tipo de participación.
- Grado de aprendizaje que logra en los estudiantes (UNAM, 1969)

Otro procedimiento relevante que puede servir para la autoevaluación del docente es elaborar una lista de las actividades llevadas a cabo en el desempeño de las labores cotidianas; por ejemplo, actividades referidas a:

- Instrucción en el aula
- Organización de los estudiantes en el aula.
- Supervisión de tareas escolares

- Relaciones con el personal directivo
- Relaciones con miembros de la comunidad
- Perfeccionamiento personal y profesional

3.3.4. Medición de la eficacia docente

Los enfoques que orientan la medición para apreciar la eficacia de un docente pueden ser:

- La medición de los rasgos o las cualidades de la persona que se considera asociados a la eficacia.
- La medición de las capacidades mentales consideradas como requisitos para enseñar: conocimientos, habilidades actitudes, ideales, entre otros.
- La valoración del desempeño de las funciones encomendadas
- La apreciación de los cambios que tuvieron lugar en los alumnos como consecuencia de la enseñanza.

La capacidad del docente puede se prevista, considerando los siguientes rasgos:

- Calificación en los estudios
- Inteligencia
- Capacidad para la lectura
- Prácticas docentes
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad didáctica
- Hábitos de estudio
- Estatus socioeconómico
- Estabilidad emocional.

Es posible que, si el docente cumple positivamente alcance un nivel aceptable en el desempeño de sus tareas profesionales.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

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 el logro de los resultados educativos.

El mejoramiento del desempeño profesional de los directivos de las Instituciones educativas constituye una de las vías para lograr el avance hacia la calidad y excelencia de éstas, así como de contribuir al avance social mediante el desarrollo de la ciencia y la innovación.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas.

La evaluación de desempeño de directivos docentes es un proceso continuo, puesto que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

El carácter sistemático de la evaluación de directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso y repercuten por lo tanto sobre su objetividad. Como proceso basado en la

evidencia, la evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso no pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Por otro lado, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad podremos contribuir al logro de una mejor educación

Este proceso evaluativo de los directivos 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 de 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 y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales 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 y técnico-pedagógicos 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.

En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

En la segunda oportunidad consecutiva en la que se obtenga una evaluación insatisfactoria, el Sostenedor deberá informar al Concejo Municipal, el cual podrá, por los dos tercios de sus miembros, remover de su función al director o profesional que cumpla funciones directivas o técnico – pedagógicas, según corresponda.

Los directivos tienen la posibilidad de aprovechar la Evaluación de Desempeño para articular los Compromisos de Gestión y Desempeño con el conjunto de dispositivos de gestión existentes en otros programas o procesos. Se debe procurar que toda experiencia y aprendizaje adquirido sea aprovechado por la evaluación, generando entre los actores escolares la certeza de estar usando eficientemente los tiempos y recursos, evitando planificaciones y acciones paralelas. La premisa es que si el establecimiento ha iniciado con anterioridad una innovación para el mejoramiento de su gestión, ésta sea rescatada y sistematizada a través de la Evaluación de Desempeño.

Ciertamente, la articulación de los diversos dispositivos de gestión existentes no es una tarea sencilla e inmediata, pero la Evaluación de Desempeño tiene la capacidad de dotar a sostenedores y directores de herramientas de apoyo y retroalimentación que, a partir de las experiencias ya realizadas por el establecimiento, permitan mejorar las prácticas de gestión al interior del establecimiento educacional.

A nivel de Ministerio de Educación se ha definido en base a evidencias, a la experiencia acumulada y a sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo que busca contribuir de una manera significativa a la mejora de la práctica del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los propósitos de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

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

Las dimensiones son:

- Liderazgo Educativo
- Gestión Pedagógica
- Gestión de Talento Humano y Recursos.
- Gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que, el conjunto de los directivos ecuatorianos, influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

Si entendemos el aula como el espacio en el que se llevan a cabo las principales actividades educativas dentro de una institución, deberemos comprender que este espacio se comporta como un sistema abierto y complejo: los variados procesos que se desarrollan en su seno, y las personas involucradas en dichos procesos, son afectados de forma directa o mediata, por factores externos al mismo.

4. METODOLOGÍA

El trabajo investigativo se realizó en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de Portoviejo, Provincia de Manabí, de jornada matutina.

Para realizar este trabajo de investigación se aplicó la estrategia de la entrevista, con la técnica de la encuesta lo que nos ayudó a mirar de una manera global y particular el actual nivel de desempeño profesional docente y directivo en nuestra Institución, tanto en la sección básica, como el bachillerato, para de esta manera confrontarlo con los estándares de calidad que actualmente nos exige el Ministerio de Educación y la misma sociedad.

4.1. Población a Investigarse en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

| POBLACIÓN A INVESTIGARSE | No TOTAL |
|---|-----------------|
| Para el desempeño profesional docente: | 1 |
| Director o Rector | 1 |
| Subdirector o Vicerrector | 1 |
| Inspector General | 1 |
| Docentes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica | 19 |
| Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato | 22 |
| Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica | 162 |
| Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato | 180 |
| Padres de Familia | 200 |
| Para el desempeño profesional directivo | 1 |
| Directivo o Rector | 1 |
| Subdirector o Vicerrector | 1 |
| Inspector General | 1 |
| Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en Bachillerato. | 3 |
| Consejo Estudiantil | 4 |
| Comité de Padres de Familia | 7 |
| Supervisor Escolar | 1 |

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

Esta fórmula se la aplica para poblaciones de más de 30 estudiantes o padres de familia.

4.2. Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica.

$N = 162$ estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 162}{(0.05)^2 (162 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 162}{(0.0025) (161) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{155.5848}{0.4025 + 0.9604}$$

$$n = \frac{155.5848}{1.3629}$$

$$n = 114.15$$

n = 114 estudiantes

4.3. Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.

N = 180 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 180}{(0.05)^2 (180 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 180}{(0.0025) (179) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{172.872}{0.4475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{172.872}{1.4979}$$

$$n = 115.40$$

n = 115 estudiantes

4.4. Selección de la muestra de padres de familia

N = 200 Padres de Familia

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

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

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 200}{(0.0025) (199) + (3.8416) (0.25)}$$

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

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 131.75$$

n = 132 Padres de familia

Para los docentes, rector, inspector general, supervisor escolar, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil y comité central de padres de familia se trabajara con la población.

4.5. Muestra a investigarse en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

| Población | N | (95%) | % | z | P | Q | Muestra |
|---|-----|-------|----|------|-----|------|---------|
| Para el desempeño profesional docentes | | | | | | | |
| Director o Rector | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Subdirector o Vicerrector | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Inspector General | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Coordinador de Área | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica | 19 | - | - | - | - | - | 19 |
| Docentes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato | 23 | - | - | - | - | - | 22 |
| Estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica | 162 | 95 | 5 | 1.96 | 0.5 | 0.05 | 114 |
| Estudiantes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato | 180 | 95 | 15 | 1.96 | 0.5 | 0.5 | 115 |
| Padres de Familia | 200 | 95 | 15 | 1.96 | 0.5 | 0.5 | 132 |
| Para el desempeño profesional directivo | | | | | | | |
| Director o Rector | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Subdirector o Vicerrector | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Inspector General | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Consejo Técnico de la Educación Básica o Consejo Directivo del Bachillerato | 4 | - | - | - | - | - | 4 |
| Consejo Estudiantil | 4 | - | - | - | - | - | 4 |
| Comité Central de Padres de Familia | 4 | - | - | - | - | - | 4 |
| Supervisor Escolar | 1 | - | - | - | - | - | 1 |

4.6. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas a utilizarse en la presente propuesta son la encuesta y la observación. La encuesta se la aplicó a docentes, estudiantes, padres de familia y directivos de la institución Santa Mariana de Jesús, la misma que tuvo como instrumento preguntas cerradas, las cuales la comunidad educativa estuvo presta para responder con eficacia y sinceridad. El objetivo determinante en implementar esta técnica es recolectar información eficaz y pertinente acerca de la labor docente y expectativas estudiantiles.

La observación se implementó a diario con la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia, en los cuales se calificaba la actitud dentro y fuera de la institución educativa y su disponibilidad de tiempo, para beneficio de la Unidad educativa. El objetivo de emplear esta técnica es llegar a tener una idea clara de la predisposición de toda la comunidad educativa en beneficio de ellos mismo y del país.

4.7. Diseño y Procedimiento

La investigación realizada en el presente proyecto es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. La recolección de datos de fuentes primaria, se la realizó directamente a las personas que laboran en las instituciones y a toda la comunidad educativa, utilizando la técnica de observación y encuesta apoyada en la guía de observación y el formulario de la encuesta, también se utilizara la fuente secundaria de datos donde se obtendrá toda la información que se sustentará el trabajo de investigación empleando las técnicas pertinentes.

Para cumplir los requisitos se aplicaron pruebas de ensayo a los sujetos involucrados en la investigación.

Para analizar la información obtenida a través de la técnica de la encuesta se procedió a la utilización de las preguntas cerradas las que permitirán comprobar las hipótesis y objetivos, aplicando la técnica estadística la cual facilita clasificar las encuestas aplicadas, posteriormente a esto se verificaran los resultados de información, luego se tabulo la información para así ser representados gráficamente, ya sea por barras, los mismos que serán analizados e interpretados por intermedio de los datos y frecuencias.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

TABLA N° 1

| 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|-------|-------|----------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto | 0 | 0 | 0 | 0,077 | 2,781 | 28 | 2,858 | 0,102 |
| 1.2. Fomento la autodisciplina en el aula | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,266 | 28 | 2,625 | 0,094 |
| 1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirles ni verbal, ni físicamente. | 0 | 0 | 0 | 0,154 | 2,678 | 28 | 2,832 | 0,101 |
| 1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,781 | 28 | 2,781 | 0,099 |
| 1.6. Tomo en cuentas las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 1.7. Me preocupo por la ausencia y falta de los estudiantes, llamo a los padres de familia y/o representantes | 0 | 0,03 | 0,153 | 1,001 | 1,133 | 28 | 2,313 | 0,083 |
| TOTAL | | | | | | --- | 18,865 | 0,674 |

TABLA N° 2

| 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN 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 | 0,051 | 0,693 | 1,854 | 28 | 2,598 | 0,093 |
| 2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |

| | | | | | | | | |
|--|---|------|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0,153 | 0,462 | 1,854 | 28 | 2,469 | 0,088 |
| 2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 2,06 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| 2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 2.6. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria. | 0 | 0 | 0,051 | 0,462 | 2,163 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 2,06 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| 2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido | 0 | 0 | 0,051 | 0,154 | 2,575 | 28 | 2,78 | 0,099 |
| 2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes. | 0 | 0 | 0 | 0,154 | 2,678 | 28 | 2,832 | 0,101 |
| 2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes. | 0 | 0,03 | 0,051 | 0,539 | 1,957 | 28 | 2,573 | 0,092 |
| 2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos. | 0 | 0 | 0,051 | 0,462 | 2,163 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados. | 0 | 0 | 0,051 | 0,539 | 2,06 | 28 | 2,65 | 0,095 |
| 2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,051 | 1,001 | 1,442 | 28 | 2,494 | 0,089 |
| 2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases. | 0 | 0 | 0 | 0,77 | 1,854 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| 2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase. | 0 | 0 | 0 | 0,231 | 2,575 | 28 | 2,806 | 0,100 |
| 2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados. | 0 | 0,03 | 0,051 | 0,77 | 1,648 | 28 | 2,495 | 0,089 |

| | | | | | | | | |
|--|---|------|-------|-------|-------|-----|----------------|--------------|
| 2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. | 0 | 0,03 | 0 | 0,77 | 1,751 | 28 | 2,547 | 0,091 |
| 2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 2,06 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases. | 0 | 0 | 0,153 | 0,847 | 1,442 | 28 | 2,442 | 0,087 |
| 2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática. | 0 | 0 | 0 | 0,693 | 1,957 | 28 | 2,65 | 0,095 |
| 2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. | 0 | 0 | 0,357 | 0,616 | 1,339 | 28 | 2,312 | 0,083 |
| 2.23. Utilizo bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 0,102 | 0,308 | 2,266 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades: | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 2.24.1. Analizar | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 2,06 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.24.2. Sintetizar | 0 | 0 | 0 | 0,231 | 2,575 | 28 | 2,806 | 0,100 |
| 2.24.3 Reflexionar. | 0 | 0 | 0 | 0,231 | 2,575 | 28 | 2,806 | 0,100 |
| 2.24.4. Observar. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 2.24.5. Descubrir. | 0 | 0 | 0,153 | 0,693 | 1,648 | 28 | 2,494 | 0,089 |
| 2.24.6 Exponer en grupo. | 0 | 0 | 0,051 | 0,77 | 1,751 | 28 | 2,572 | 0,092 |
| 2.24.7. Argumentar. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 1,648 | 28 | 2,572 | 0,092 |
| 2.24.8. Conceptualizar. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 2,06 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| 2.24.9 Redactar con claridad. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 2.24.10. Escribir correctamente. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 2,266 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 2.24.11. Leer comprensivamente. | 0 | 0 | 0 | 0,077 | 2,781 | 28 | 2,858 | 0,102 |
| 2.24.12. Escuchar. | 0 | 0 | 0 | 0,077 | 2,781 | 28 | 2,858 | 0,102 |
| 2.24.13. Respetar. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 2,06 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 2.24.14. Consensuar. | 0 | 0 | 0,051 | 0,385 | 2,266 | 28 | 2,702 | 0,097 |
| 2.24.15. Socializar. | 0 | 0 | 0 | 0,539 | 2,163 | 28 | 2,702 | 0,097 |
| 2.24.16. Concluir. | 0 | 0 | 0,051 | 1,155 | 1,236 | 28 | 2,442 | 0,087 |
| 2.24.17. Generalizar. | 0 | 0 | 0,051 | 0,693 | 1,854 | 28 | 2,598 | 0,093 |
| 2.24.18. Preservar. | 0 | 0 | 0,051 | 0,616 | 1,957 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| TOTAL | | | | | | --- | 111,382 | 3,978 |

TABLA N° 3

| 3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|-------|-------|----------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Disfruto al dictar mis clases. | | | | | | | | |
| 3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase. | 0 | 0 | 0,102 | 1,001 | 1,339 | 28 | 2,442 | 0,087 |
| 3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,308 | 2,472 | 28 | 2,78 | 0,099 |
| 3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,472 | 28 | 2,857 | 0,102 |
| 3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía. | 0 | 0 | 0 | 0,308 | 2,472 | 28 | 2,78 | 0,099 |
| 3.6. Me siento estimulado por mis superiores. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo | 0 | 0 | 0,153 | 0,385 | 2,06 | 28 | 2,598 | 0,093 |
| 3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 2,266 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. | 0 | 0,03 | 0,153 | 1,001 | 1,133 | 28 | 2,313 | 0,083 |
| 3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor. | 0 | 0 | 0,051 | 0,308 | 2,369 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones. | 0 | 0 | 0 | 0,154 | 2,678 | 28 | 2,832 | 0,101 |
| TOTAL | | | | | | --- | 29,566 | 1,056 |

TABLA N° 4

| 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|-------|-------|-------|----------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. | 0 | 0 | 0,051 | 1,078 | 1,339 | 28 | 2,468 | 0,088 |
| 4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal. | 0 | 0 | 0,051 | 1,309 | 1,03 | 28 | 2,39 | 0,085 |

| | | | | | | | | |
|---|---|------|-------|-------|-------|-----|---------------|--------------|
| 4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas. | 0 | 0,03 | 0 | 1,001 | 1,442 | 28 | 2,469 | 0,088 |
| 4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. | 0 | 0,03 | 0 | 0,616 | 1,957 | 28 | 2,599 | 0,093 |
| 4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado. | 0 | 0 | 0,255 | 0,616 | 1,442 | 28 | 2,313 | 0,083 |
| 4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. | 0 | 0,03 | 0,255 | 1,078 | 0,824 | 28 | 2,183 | 0,078 |
| 4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad. | 0 | 0 | 0,255 | 0,539 | 1,648 | 28 | 2,442 | 0,087 |
| 4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase. | 0 | 0 | 0 | 0,539 | 2,163 | 28 | 2,702 | 0,097 |
| 4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos. | 0 | 0,08 | 0,051 | 0,77 | 1,442 | 28 | 2,341 | 0,084 |
| 4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante. | 0 | 0,05 | 0,255 | 0,616 | 1,236 | 28 | 2,159 | 0,077 |
| TOTAL | | | | | | --- | 24,066 | 0,860 |

TABLA N° 5

| 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|-------|-------|-------|----------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales. | 0 | 0 | 0,051 | 0,077 | 2,678 | 28 | 2,806 | 0,100 |
| 5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. | 0 | 0 | 0,051 | 0 | 2,781 | 28 | 2,832 | 0,101 |
| 5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 0,102 | 0,154 | 2,472 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |

| | | | | | | | | |
|---|---|------|-------|-------|-------|-----|---------------|--------------|
| 5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. | 0 | 0,03 | 0,051 | 0,308 | 2,266 | 28 | 2,651 | 0,095 |
| 5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 2,266 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases. | 0 | 0,03 | 0,051 | 0,385 | 2,163 | 28 | 2,625 | 0,094 |
| 5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. | 0 | 0,18 | 0,051 | 0,385 | 1,442 | 28 | 2,06 | 0,074 |
| TOTAL | | | | | | --- | 26,692 | 0,953 |

TABLA N° 6

| 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|-------|-------|----------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad | 0 | 0 | 0,102 | 0,616 | 1,751 | 28 | 2,469 | 0,088 |
| 6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. | 0 | 0,08 | 0,102 | 0,847 | 1,03 | 28 | 2,057 | 0,073 |
| 6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares. | 0 | 0 | 0 | 0,924 | 1,545 | 28 | 2,469 | 0,088 |
| 6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases. | 0 | 0 | 0 | 0,693 | 1,751 | 28 | 2,444 | 0,087 |
| 6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 0,102 | 0,539 | 1,957 | 28 | 2,598 | 0,093 |
| 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. | 0 | 0,03 | 0,204 | 0,385 | 1,854 | 28 | 2,469 | 0,088 |
| 6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,308 | 2,266 | 26 | 2,574 | 0,099 |
| 6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,266 | 26 | 2,651 | 0,102 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|-----|---------------|--------------|
| 6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario. | 0 | 0 | 0,102 | 0,462 | 1,957 | 26 | 2,521 | 0,097 |
| TOTAL | | | | | | --- | 22,252 | 0,816 |

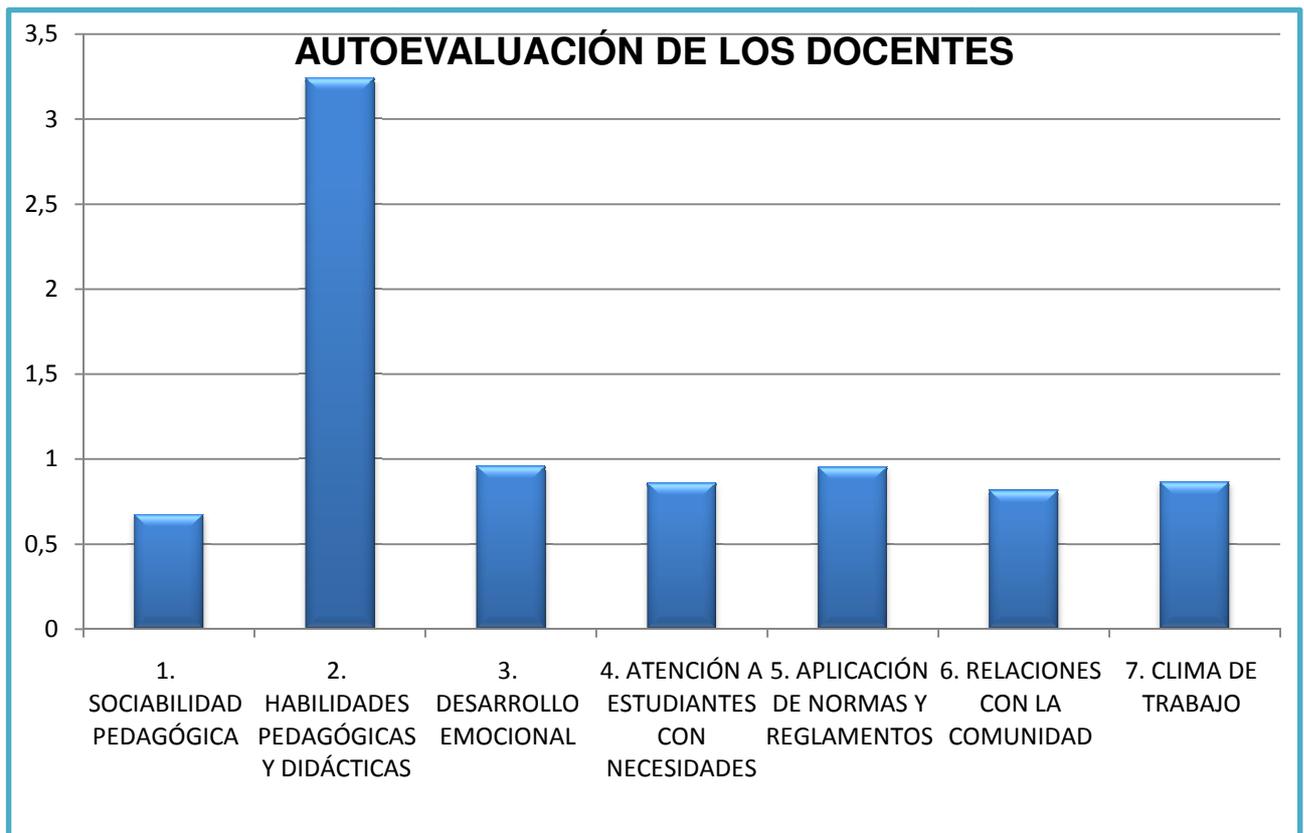
TABLA N° 7

| 7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL Docentes | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|-------|-------|-------|-------------------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. | 0 | 0 | 0,051 | 0,616 | 1,957 | 28 | 2,624 | 0,094 |
| 7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 2,266 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| 7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso. | 0 | 0 | 0 | 0,616 | 2,06 | 28 | 2,676 | 0,096 |
| 7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | 0 | 0 | 0 | 0,693 | 1,957 | 28 | 2,65 | 0,095 |
| 7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. | 0 | 0 | 0 | 0,385 | 2,369 | 28 | 2,754 | 0,098 |
| 7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo. | 0 | 0 | 0,051 | 0,539 | 1,957 | 28 | 2,547 | 0,091 |
| 7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías. | 0 | 0 | 0 | 0,308 | 2,472 | 28 | 2,78 | 0,099 |
| 7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos. | 0 | 0 | 0 | 0,462 | 2,266 | 28 | 2,728 | 0,097 |
| TOTAL | | | | | | --- | 24,241 | 0,866 |

TABLA N° 8

| AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS) | |
|---|--------------|
| 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS) | 0,674 |
| 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | 3,978 |
| 3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS) | 1,056 |
| 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES | 0,860 |
| 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 0,953 |
| 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS) | 0,816 |
| 7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS) | 0,866 |
| TOTAL | 8,373 |

GRAFICO N° 1



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

La autoevaluación sobre nuestro comportamiento, acciones y actitudes es fundamental en la vida de cualquier ser humano; en la práctica educativa es un aspecto elemental que requiere disposición y tiempo. Al respecto Zabala (2002) señala que “la autoevaluación debe realizarse a través de los acontecimientos que resultan de la interacción maestro-estudiantes y estudiantes-maestro. Para ello es necesario considerar la práctica educativa como una actividad dinámica, reflexiva, que debe incluir la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos ocurridos en el aula”. Significa que debe abarcar tanto los procesos de planeación docente, así como la evaluación de los resultados, por ser parte inseparable de la actuación docente.

María Cristina Davini manifiesta que “la adopción de una actitud de revisión, autocrítica y fundamentación de la tarea que se lleva a cabo es imprescindible en esta etapa de transformación. Ser docente hoy, significa adoptar una actitud reflexiva y crítica acerca de las propias prácticas”

Los datos obtenidos en nuestra Institución Santa Mariana de Jesús evidencian que en sociabilidad pedagógica se obtuvo 0,674 puntos; habilidades pedagógicas 3,978 desarrollo emocional de 0,860 puntos; atención a estudiantes con necesidades 0,642 puntos, aplicación de normas y reglamentos 0,953 puntos; Relaciones con la comunidad 0,816 puntos y Clima de trabajo 0,866. Sumando un total de 8,373, resultado que es favorable ya que todos los indicadores establecidos para la evaluación tienen buen puntaje, ello indica que el desempeño de los docentes está en un buen nivel para el desarrollo y calidad educativa.

5.2. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA N° 9

| 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|-------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0,19 | 0,384 | 6,358 | 43,89 | 140 | 50,824 | 0,363 |
| 1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área. | 0 | 0,1 | 0 | 8,67 | 41,965 | 140 | 50,731 | 0,362 |
| 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. | 0 | 0 | 9,984 | 9,826 | 20,79 | 140 | 40,6 | 0,290 |
| 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 0 | 0 | 1,734 | 51,59 | 140 | 53,324 | 0,381 |
| 1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,96 | 16,762 | 29,645 | 140 | 47,367 | 0,338 |
| 1.6. Utiliza bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 4,416 | 16,184 | 23,485 | 140 | 44,085 | 0,315 |
| 1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. | 0 | 0 | 5,76 | 13,005 | 25,025 | 140 | 43,79 | 0,313 |
| 1.8. Elabora recursos didácticos novedosos. | 0 | 0 | 7,296 | 13,583 | 21,175 | 140 | 42,054 | 0,300 |
| 1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 1,92 | 15,317 | 29,645 | 140 | 46,882 | 0,335 |
| TOTAL | | | | | | --- | 419,657 | 2,998 |

TABLA N°10

| 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | 0 | 0 | 0,384 | 9,537 | 40,425 | 140 | 50,346 | 0,360 |
| 2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 7,296 | 13,294 | 21,56 | 140 | 42,15 | 0,301 |
| 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre. | 0 | 0 | 3,264 | 7,225 | 37,73 | 140 | 48,219 | 0,344 |
| 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca. | 0 | 0 | 2,88 | 10,404 | 34,265 | 140 | 47,549 | 0,340 |
| 2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. | 0 | 0 | 6,72 | 11,271 | 25,41 | 140 | 43,401 | 0,310 |
| TOTAL | | | | | | --- | 231,665 | 1,655 |

TABLA N° 11

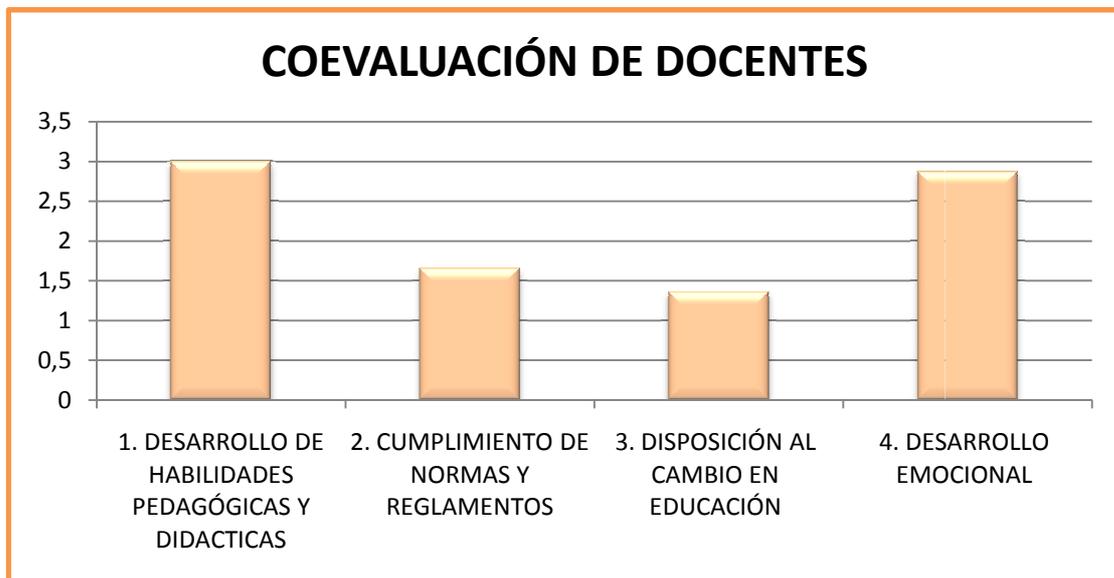
| 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo. | 0 | 0 | 0,576 | 13,872 | 34,265 | 140 | 48,713 | 0,348 |
| 3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta. | 0 | 0 | 3,456 | 15,028 | 26,95 | 140 | 45,434 | 0,325 |
| 3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. | 0 | 0 | 0,576 | 13,583 | 34,65 | 140 | 48,809 | 0,349 |
| 3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. | 0 | 0 | 3,84 | 8,381 | 35,035 | 140 | 47,256 | 0,338 |
| TOTAL | | | | | | --- | 190,212 | 1,359 |

TABLA N° 12

| 4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|-------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Trata a los compañeros con cordialidad. | 0 | 0 | 0 | 4,335 | 48,125 | 140 | 52,46 | 0,375 |
| 4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes. | 0 | 0 | 0,384 | 6,647 | 48,125 | 140 | 55,156 | 0,394 |
| 4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros. | 0 | 0 | 0 | 8,092 | 43,12 | 140 | 51,212 | 0,366 |
| 4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas. | 0 | 0 | 0,96 | 10,693 | 37,73 | 140 | 49,383 | 0,353 |
| 4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes. | 0 | 0 | 2,304 | 16,184 | 27,72 | 140 | 46,208 | 0,330 |
| 4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas. | 0 | 0 | 1,92 | 12,138 | 33,88 | 140 | 47,938 | 0,342 |
| 4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero. | 0 | 0 | 0,96 | 15,606 | 31,185 | 140 | 47,751 | 0,341 |
| 4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor. | 0 | 0 | 0,96 | 3,757 | 46,97 | 140 | 51,687 | 0,369 |
| TOTAL | | | | | | --- | 401,795 | 2,870 |

TABLA N° 13

| COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS) | |
|---|--------------|
| 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS | 2,998 |
| 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 1,655 |
| 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN | 1,359 |
| 4. DESARROLLO EMOCIONAL | 2,87 |
| TOTAL | 8,882 |

GRAFICO N° 2

FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

La coevaluación (Gómez Castro, 1999), favorece la conceptualización de la evaluación como parte del proceso formativo, denota madurez de los participantes, está al servicio de la autoestima y del autoconcepto, ya que permite identificar la fase del proceso en que cada quien se encuentra.

La coevaluación por su parte, se utiliza para referirse a la evaluación entre pares, entre iguales. Es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente. Para L. Borrego (2005) es la evaluación que ejercen entre sí los educandos, es decir, uno evalúa a todos y todos evalúan a uno. Ello contribuye al desarrollo de la valoración crítica, constructiva y colegiada en el colectivo.

Desde mi punto de vista la coevaluación es un tipo de evaluación que puede contribuir a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque transforma al

sujeto en objeto de su propia evaluación, a la vez que está regulada por la evaluación que realizan los otros.

Con los instrumentos elaborados se procedió tomar la coevaluación de docentes por parte de coordinadores de área en la cual se determinó que en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo 2,998; cumplimiento de normas y reglamentos, 1,655 puntos; disposición al cambio en educación de 1,359 puntos; desarrollo emocional 2,87 puntos; sumando un total de 8,882 puntos. Estos valores evidencian el trabajo que realizan los docentes, en pos de una educación de calidad, con un resultado favorable en lo que compete a su desempeño.

5.3. EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL LOS DIRECTIVOS

TABLA N° 14

| 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTO) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes. | 0 | 0 | 1,48 | 14,586 | 18,88 | 140 | 34,946 | 0,250 |
| 1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante. | 0 | 0,81 | 4,588 | 9,503 | 16,225 | 140 | 31,13 | 0,222 |
| 1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,74 | 15,47 | 19,175 | 140 | 35,385 | 0,253 |
| 1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes. | 0 | 0 | 0,74 | 11,05 | 25,075 | 140 | 36,865 | 0,263 |
| 1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,592 | 14,144 | 21,24 | 140 | 35,976 | 0,257 |
| 1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,592 | 12,818 | 23,01 | 140 | 36,42 | 0,260 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-------|--------|-------|-----|----------------|--------------|
| 1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación. | 0 | 0 | 1,036 | 13,481 | 21,24 | 140 | 35,757 | 0,255 |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto. | 0 | 0 | 0,296 | 9,724 | 27,73 | 140 | 37,75 | 0,270 |
| TOTAL | | | | | | --- | 284,229 | 2,030 |

TABLA N° 15

| 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.12 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|-------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes. | 0 | 0 | 0,148 | 9,061 | 28,91 | 140 | 38,119 | 0,272 |
| 2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros. | 0 | 0 | 0,296 | 8,177 | 29,795 | 140 | 38,268 | 0,273 |
| 2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,148 | 12,155 | 24,78 | 140 | 37,083 | 0,265 |
| 2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. | 0 | 0,15 | 4,292 | 11,05 | 17,405 | 140 | 32,895 | 0,235 |
| 2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase. | 0 | 0 | 2,22 | 10,166 | 23,305 | 140 | 35,691 | 0,255 |
| 2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal. | 0 | 0,37 | 2,516 | 9,282 | 22,42 | 140 | 34,588 | 0,247 |
| 2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera. | 0 | 0,15 | 1,628 | 9,282 | 25,075 | 140 | 36,133 | 0,258 |
| TOTAL | | | | | | --- | 252,777 | 1,806 |

TABLA N° 16

| 3.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Utiliza bibliografía actualizada. | 0 | 0 | 2,072 | 9,282 | 24,78 | 140 | 36,134 | 0,258 |
| 3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. | 0 | 0 | 1,036 | 9,061 | 27,14 | 140 | 37,237 | 0,266 |
| 3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. | 0 | 0 | 0,444 | 7,514 | 30,385 | 140 | 38,343 | 0,274 |
| 3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | 0 | 0 | 1,332 | 8,398 | 27,435 | 140 | 37,165 | 0,265 |
| 3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional. | 0 | 0 | 0,592 | 17,238 | 17,11 | 140 | 34,94 | 0,250 |
| 3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura. | 0 | 0 | 2,368 | 16,575 | 14,455 | 140 | 33,398 | 0,239 |
| 3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo. | 0 | 0,07 | 2,368 | 13,481 | 18,29 | 140 | 34,213 | 0,244 |
| 3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. | 0 | 0 | 1,184 | 11,05 | 24,19 | 140 | 36,424 | 0,260 |
| 3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 0,37 | 3,404 | 10,387 | 18,88 | 140 | 33,041 | 0,236 |
| 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 | 0,592 | 13,481 | 22,125 | 140 | 36,198 | 0,259 |
| TOTAL | | | | | | --- | 357,093 | 2,551 |

TABLA N° 17

| 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | 0 | 0 | 0,296 | 7,735 | 30,385 | 140 | 38,416 | 0,274 |
| 4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | 0 | 0,07 | 1,036 | 13,923 | 20,355 | 140 | 35,388 | 0,253 |
| 4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional. | 0 | 0,15 | 0,592 | 17,017 | 16,815 | 140 | 34,572 | 0,247 |
| 4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos. | 0 | 0,22 | 4,884 | 11,934 | 14,75 | 140 | 31,79 | 0,227 |
| 4.5. Llega puntualmente a todas las clases. | 0 | 0,07 | 3,404 | 9,724 | 21,24 | 140 | 34,442 | 0,246 |
| TOTAL | | | | | | --- | 174,608 | 1,247 |

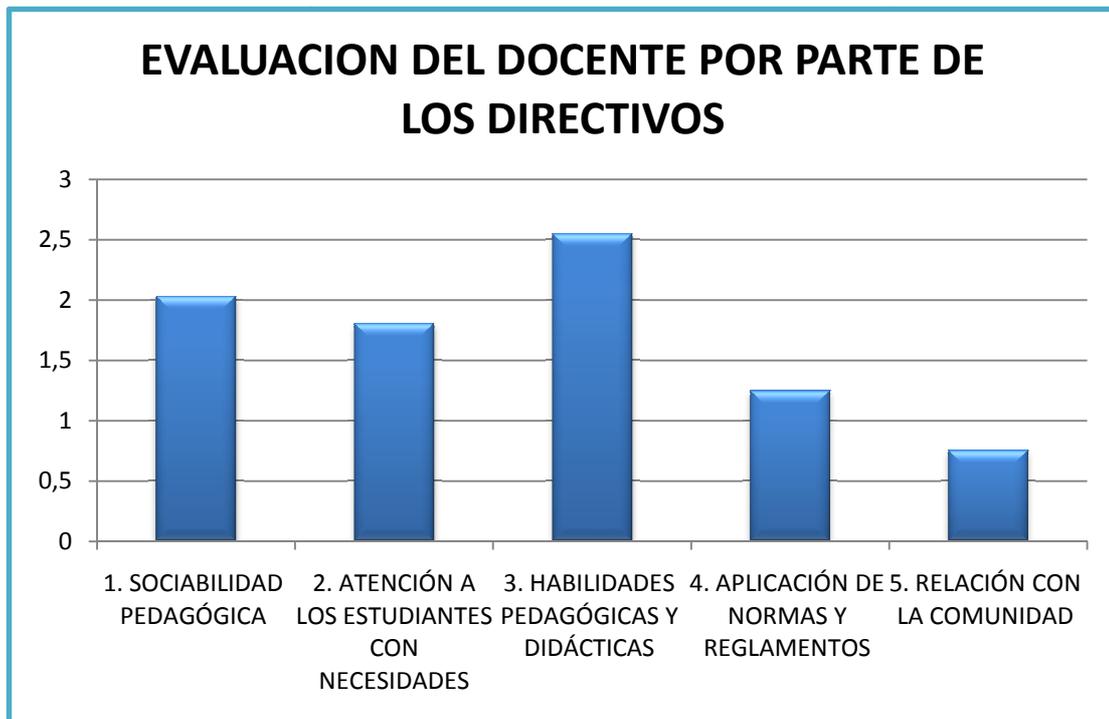
TABLA N° 18

| 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 1,036 | 10,829 | 24,78 | 140 | 36,645 | 0,262 |
| 5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. | 0 | 0,07 | 2,664 | 10,608 | 21,535 | 140 | 34,881 | 0,249 |
| 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 3,108 | 12,597 | 18,29 | 140 | 33,995 | 0,243 |
| 5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. | 0 | 0 | 1,332 | 11,713 | 23,01 | 140 | 36,055 | 0,754 |
| TOTAL | | | | | | --- | 141,576 | 0,754 |

TABLA N° 19

| POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS) | |
|---|--------------|
| 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA | 2,03 |
| 2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES | 1,806 |
| 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | 2,551 |
| 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 1,247 |
| 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD | 0,754 |
| TOTAL | 8,388 |

GRAFICO N° 3



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

Las autoridades educativas reciben información para medir el pulso del proceso de calidad en todas las entidades territoriales y en las instituciones educativas del país. De esta manera, están en capacidad de focalizar acciones de apoyo a los docentes que han tenido desempeños bajos, brindándoles apoyo y acompañamiento para mejorar, identificando así las prácticas que están brindando mejores resultados. De ahí la importancia de compartir y difundir los resultados, mediante una estrategia de comunicación que proponga una agenda de mejoramiento para el sistema educativo.

Para los directivos de las instituciones educativas, la evaluación provee elementos que apoyan la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de desarrollo institucional y, específicamente, sobre la forma como desde la gestión administrativa y directiva se le apuesta a optimizar los procesos de enseñanza - aprendizaje, diseñando e implementando acciones globales y focales que impulsen el logro de los estudiantes, y que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.

Tomando en cuenta el argumento anterior en la evaluación de los docentes por parte de los directivos se obtuvo los siguientes resultados en las diferentes dimensiones: Sociabilidad pedagógica 2,03, puntos; Atención a los estudiantes con necesidades 1,806 puntos, Habilidades Pedagógicas y Didácticas 2,551 puntos; Aplicación de normas y reglamentos con 1,247 puntos y Relación con la comunidad de 0,754 puntos; sumando un total de 8,388 puntos sobre diez.

Estos resultados evidencian que está débil la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales; en el caso de nuestra Institución deberemos tomar más en cuenta los casos que se han presentado como son: problemas auditivos, visuales y de distrofia muscular que aunque no son de un alto grado tienden de alguna manera a repercutir en el aprendizaje de dichos estudiantes.

5.4. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA N° 20

| 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|--------|--------|--------|------------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. | 0 | 2,05 | 10,29 | 32,382 | 74,774 | 229 | 119,498 | 0,522 |
| 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. | 0 | 3,25 | 8,575 | 22,616 | 87,122 | 229 | 121,562 | 0,531 |
| 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados. | 0 | 2,39 | 5,145 | 39,578 | 78,89 | 229 | 126,007 | 0,550 |
| 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. | 0 | 4,1 | 6,174 | 23,644 | 85,064 | 229 | 118,986 | 0,520 |
| 1.5. Ejemplifica los temas tratados. | 0 | 2,74 | 7,889 | 24,158 | 89,18 | 229 | 123,963 | 0,541 |
| 1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes. | 0 | 4,96 | 7,203 | 26,214 | 77,518 | 229 | 115,894 | 0,506 |
| 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | 0 | 5,81 | 12,005 | 30,326 | 45,276 | 229 | 93,421 | 0,408 |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades: | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 229 | 0 | 0,000 |
| 1.8.1. Analizar. | 0 | 4,28 | 7,203 | 20,046 | 96,726 | 229 | 128,25 | 0,560 |
| 1.8.2. Sintetizar. | 0 | 3,08 | 10,976 | 35,98 | 69,972 | 229 | 120,006 | 0,524 |
| 1.8.3. Reflexionar. | 0 | 2,39 | 12,691 | 27,756 | 81,634 | 229 | 124,475 | 0,544 |
| 1.8.4. Observar. | 0 | 2,22 | 8,232 | 23,13 | 98,098 | 229 | 131,683 | 0,575 |
| 1.8.5. Descubrir. | 0 | 4,1 | 7,889 | 30,326 | 74,088 | 229 | 116,407 | 0,508 |
| 1.8.6. Redactar con claridad. | 0 | 2,91 | 10,29 | 31,868 | 77,518 | 229 | 122,583 | 0,535 |
| 1.8.7. Escribir correctamente. | 0 | 2,74 | 8,918 | 23,13 | 91,924 | 229 | 126,708 | 0,553 |
| 1.8.8. Leer comprensivamente. | 0 | 2,74 | 10,633 | 27,242 | 83,006 | 229 | 123,617 | 0,540 |
| TOTAL | | | | | | --- | 1813,06 | 7,917 |

TABLA N° 21

| 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|--------|--------|---------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura. | 0 | 1,71 | 5,831 | 25,7 | 99,47 | 229 | 132,711 | 0,580 |
| 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan. | 0 | 2,39 | 7,889 | 19,532 | 100,156 | 229 | 129,971 | 0,568 |
| 2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. | 0 | 3,59 | 7,889 | 28,784 | 82,32 | 229 | 122,584 | 0,535 |
| 2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. | 0 | 4,45 | 14,406 | 29,812 | 60,368 | 229 | 109,032 | 0,476 |
| 2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase. | 0 | 4,28 | 11,319 | 28,784 | 58,31 | 229 | 102,688 | 0,448 |
| 2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 4,96 | 12,005 | 30,326 | 52,136 | 229 | 99,426 | 0,434 |
| TOTAL | | | | | | --- | 696,412 | 3,041 |

TABLA N° 22

| 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN 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 | 6,5 | 12,691 | 25,186 | 39,102 | 229 | 83,477 | 0,365 |
| 3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase. | 0 | 7,87 | 18,522 | 26,214 | 39,102 | 229 | 91,704 | 0,400 |
| 3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. | 0 | 4,62 | 14,749 | 27,756 | 58,996 | 229 | 106,118 | 0,463 |
| 3.4. Envía tareas extras a la casa. | 0 | 3,08 | 11,662 | 28,27 | 61,74 | 229 | 104,75 | 0,457 |

| | | | | | | | | |
|--|---|------|--------|--------|--------|-----|----------------|--------------|
| 3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado. | 0 | 5,99 | 10,29 | 23,13 | 32,242 | 229 | 71,647 | 0,313 |
| 3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial. | 0 | 5,99 | 10,29 | 23,644 | 45,962 | 229 | 85,881 | 0,375 |
| 3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase. | 0 | 3,76 | 15,435 | 27,756 | 63,112 | 229 | 110,065 | 0,481 |
| TOTAL | | | | | | --- | 653,642 | 2,854 |

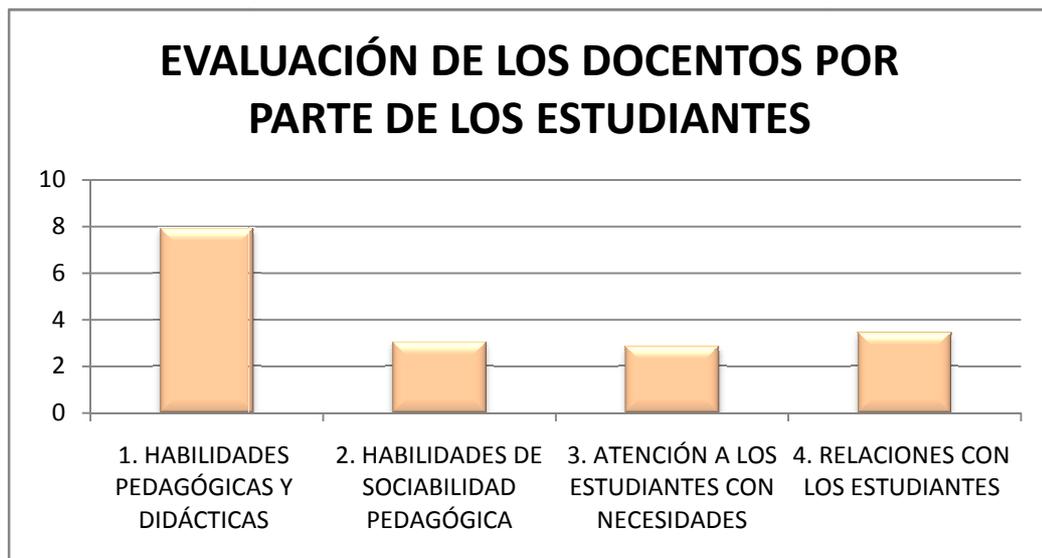
TABLA N° 23

| 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|--------|---------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes. | 0 | 1,54 | 3,43 | 19,018 | 111,132 | 229 | 135,119 | 0,590 |
| 4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo. | 0 | 1,71 | 5,145 | 19,018 | 109,074 | 229 | 134,947 | 0,589 |
| 4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. | 0 | 2,05 | 8,575 | 18,504 | 102,214 | 229 | 131,345 | 0,574 |
| 4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. | 0 | 2,91 | 7,546 | 19,018 | 96,04 | 229 | 125,511 | 0,548 |
| 4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física. | 0 | 1,88 | 7,889 | 19,018 | 102,214 | 229 | 131,002 | 0,572 |
| 4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto. | 0 | 1,54 | 6,517 | 17,99 | 106,33 | 229 | 132,376 | 0,578 |
| TOTAL | | | | | | --- | 790,300 | 3,451 |

TABLA N° 24

| EVALUACION POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS) | |
|--|---------------|
| 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | 7,917 |
| 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA | 3,041 |
| 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES | 2,854 |
| 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES | 3,451 |
| TOTAL | 17,263 |

GRAFICO N° 4



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

El estudiantado tiene una voz necesaria e importante para la construcción de la calidad educativa. Sus críticas, aportaciones, y participación activa en la evaluación docente es decisiva.

La evaluación de los maestros por parte de los estudiantes resultó ser una experiencia muy positiva, ya que como planteaba un alumno “(...) con esta participación se puede o no cambiar las cosas, está claro que tener la posibilidad de poder evaluar al profesor hace que nos impliquemos más, ya que va a servir para mejorar en los próximos años”. En realidad, este tipo de prácticas docentes dirigidas a la propia evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula universitaria, tiene como aspectos positivos la alta motivación e implicación del alumnado y del docente en la generación de espacios de debate en un plano de horizontalidad y cercanía necesarias para la reflexión y la innovación didáctica.

Los resultados que obtuvimos en las diversas dimensiones son las siguientes: habilidades pedagógicas y didácticas 7,917 puntos, habilidades de sociabilidad pedagógica 3,047 puntos, atención a estudiantes con necesidades individuales 3,451, relación con los estudiantes 4,11 puntos, obteniendo un total de 17,263 puntos sobre veinticuatro.

Podemos ver claramente que las dimensiones de atención a estudiantes con necesidades individuales (problemas auditivos, visuales y distrofia muscular) y la relación con los estudiantes en lo que respecta a tomar en cuenta sus ideas u opiniones, son los aspectos con un porcentaje bajo, por lo que hay que tomarlos muy en cuenta para plantearse un plan de mejora, que responda a estas necesidades y así mantener un equilibrado clima institucional tanto dentro como fuera del aula, pues en la actualidad la educación ya no la podemos plantear en una sola plantilla para todos como lo hemos venido realizando hasta el día de hoy, pues se nos exige potenciar más la educación individualizada, especialmente con casos particulares, para los cuales necesitaremos incluso estar preparados si queremos brindar una educación de calidad.

5.5. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES

TABLA N° 25

| 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|--------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. | 0 | 5,7 | 9,262 | 12,008 | 32,877 | 132 | 59,844 | 0,453 |
| 1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad | 0 | 2,95 | 11,788 | 18,328 | 44,679 | 132 | 77,749 | 0,589 |
| 1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. | 0 | 3,17 | 11,367 | 18,96 | 43,836 | 132 | 77,328 | 0,586 |
| TOTAL | | | | | | --- | 214,921 | 1,628 |

TABLA N° 26

| 2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|------|-------|--------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases. | 0 | 1,48 | 6,736 | 18,328 | 62,382 | 132 | 88,923 | 0,674 |
| 2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo. | 0 | 1,48 | 4,631 | 18,328 | 67,44 | 132 | 91,876 | 0,696 |
| 2.3. Entrega las calificaciones oportunamente. | 0 | 2,32 | 5,894 | 18,96 | 59,853 | 132 | 87,028 | 0,659 |
| 2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado. | 0 | 3,59 | 7,578 | 16,432 | 47,208 | 132 | 74,805 | 0,567 |
| TOTAL | | | | | | --- | 342,632 | 2,596 |

TABLA N° 27

| 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|-------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto. | 0 | 1,69 | 5,052 | 11,376 | 72,498 | 132 | 90,614 | 0,686 |
| 3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente. | 0 | 0 | 3,789 | 17,064 | 80,085 | 132 | 100,938 | 0,765 |
| 3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. | 0 | 0,63 | 3,368 | 15,8 | 80,928 | 132 | 100,729 | 0,763 |
| 3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado. | 0 | 0,21 | 7,578 | 18,96 | 66,597 | 132 | 93,346 | 0,707 |
| 3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta. | 0 | 2,11 | 6,736 | 17,064 | 57,324 | 132 | 83,234 | 0,631 |
| 3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. | 0 | 1,69 | 7,578 | 13,904 | 57,324 | 132 | 80,494 | 0,610 |
| TOTAL | | | | | | --- | 549,355 | 4,162 |

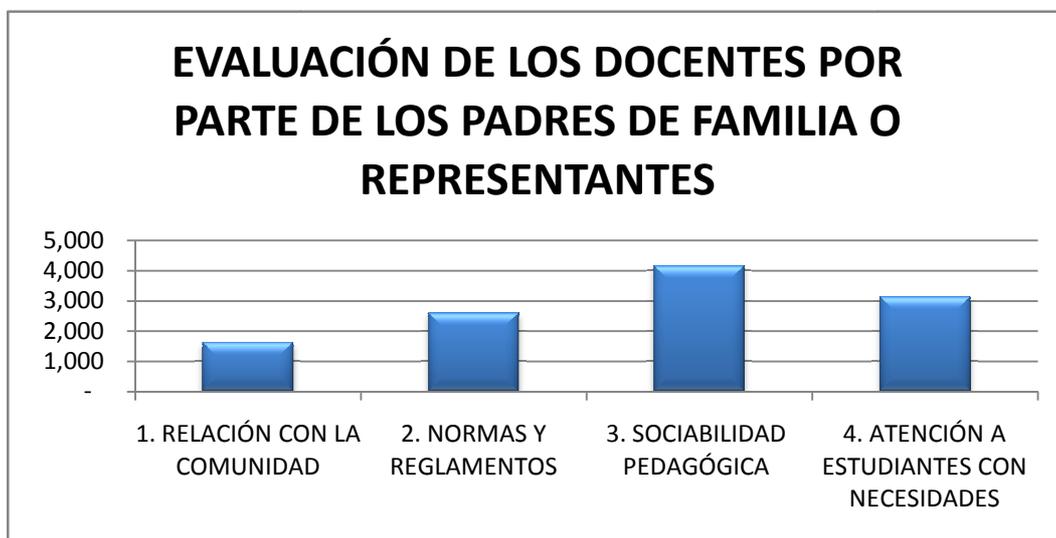
TABLA N° 28

| 5. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|------|--------|--------|--------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica. | 0 | 1,9 | 7,999 | 18,328 | 54,795 | 132 | 83,021 | 0,629 |
| 4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. | 0 | 2,11 | 6,736 | 13,904 | 31,191 | 132 | 53,941 | 0,409 |
| 4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado. | 0 | 3,17 | 8,42 | 12,64 | 26,133 | 132 | 50,358 | 0,382 |
| 4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase. | 0 | 2,95 | 3,368 | 20,224 | 60,696 | 132 | 87,242 | 0,661 |
| 4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento. | 0 | 2,95 | 10,104 | 19,592 | 42,993 | 132 | 75,643 | 0,573 |
| 4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras). | 0 | 3,59 | 9,262 | 16,432 | 35,406 | 132 | 64,687 | 0,490 |
| TOTAL | | | | | | --- | 414,892 | 3,143 |

TABLA N° 29

| EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PUNTOS) | |
|--|---------------|
| 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD | 1,628 |
| 2. NORMAS Y REGLAMENTOS | 2,596 |
| 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA | 4,162 |
| 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES | 3,143 |
| TOTAL | 11,529 |

GRAFICO N° 5



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

Al evaluar los padres y madres de familia al docente se informan sobre la calidad de la educación que reciben sus hijos, y así pueden analizar y contribuir al mejoramiento del desempeño de las instituciones frente a los estándares esperados. Igualmente, obtienen argumentos y criterios para interactuar con las distintas autoridades educativas en torno a la formación de los estudiantes, y para exigir el

cumplimiento de lo consagrado en la Ley sobre el derecho fundamental de la educación.

Al plantear las encuestas a los padres de familia hemos obtenido los siguientes resultados en las diversas dimensiones encuestadas: relación con la comunidad 1,628 puntos, normas y reglamento 2,596 puntos, sociabilidad pedagógica 4,162 puntos, atención a estudiantes con necesidades individuales, 3,143 puntos, dándonos un total de 11,529 puntos sobre dieciséis.

Es claro ver que la atención a estudiantes con necesidades individuales es la dimensión que los padres de familia ponen como un punto débil y que hay que tomarlo muy en cuenta, seguido a este aspecto esta el cumplimiento de normas y reglamento, especialmente en lo que se refiere a entrega de notas y comunicación del rendimiento académico de su representados.

5.6. OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL MAESTRANTE

TABLA N° 30

| A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS) | | VALORACIÓN | |
|--|--|-------------------|-------------|
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | |
| El docente: | | Sí | No |
| 1. Presenta el plan de clase al observador. | | 26 | 2 |
| 2. Inicia su clase puntualmente. | | 26 | 2 |
| 3. Revisa las tareas enviadas a la casa. | | 15 | 13 |
| 4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes. | | 7 | 21 |
| 5. Presenta el tema de clase a los estudiantes. | | 14 | 14 |
| 6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. | | 25 | 3 |
| Total respuestas | | 113 | 55 |
| Puntaje total. | | 141,25 | 0,00 |
| Puntaje promedio. | | 5,04 | 0,00 |

TABLA N° 31

| B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS) | VALORACIÓN | |
|---|-------------------|-------------|
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | |
| El docente: | Sí | No |
| 1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | 23 | 5 |
| 2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> . | 26 | 2 |
| 3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país). | 25 | 3 |
| 4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. | 23 | 5 |
| 5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. | 21 | 7 |
| 6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. | 28 | |
| 7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. | 27 | 1 |
| 8. Evidencia seguridad en la presentación del tema. | 27 | 1 |
| 9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes. | 25 | 3 |
| 10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. | 26 | 2 |
| 11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. | 6 | 22 |
| 12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. | 7 | 21 |
| 13. Envía tareas | 18 | 10 |
| Total respuestas | 282 | 82 |
| Puntaje total. | 353 | 0 |
| Puntaje promedio. | 12,59 | 0,00 |

TABLA N° 32

| C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS) | VALORACIÓN | |
|---|-------------------|----|
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | |
| El docente: | Sí | No |
| 1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres). | 27 | 1 |
| 2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes. | 28 | |
| 3. Valora la participación de los estudiantes. | 26 | 2 |
| 4. Mantiene la disciplina en el aula. | 28 | |
| 5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase. | 28 | |

| | | |
|--|--------------|-------------|
| Total respuestas | 137 | 3 |
| Puntaje total. | 171,3 | 3,8 |
| Puntaje promedio. | 6,12 | 0,00 |
| PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE | 23,75 | - |

TABLA N° 33

| OBSERVACIÓN DE CLASE | |
|----------------------------------|--------------|
| A. ACTIVIDADES INICIALES | 5,04 |
| B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | 12,59 |
| C. AMBIENTE EN EL AULA | 6,12 |
| TOTAL | 23,75 |

GRAFICO N° 6



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

5.7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

TABLA N° 34

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|---|------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asisto puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0,058 | 0 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 1.11. Determino detalles del trabajo que delego. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |
| 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |
| 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,525 | 0,466 | 5 | 0,991 | 0,198 |
| 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,874 | 0,175 |
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0,525 | 0,466 | 5 | 0,991 | 0,198 |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,757 | 0,151 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,757 | 0,151 |
| 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,932 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,932 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |
| 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 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 | 0,058 | 0 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,699 | 0,140 |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0 | 0,116 | 0,35 | 0,233 | 5 | 0,699 | 0,140 |
| 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | 0 | 0,058 | 0 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0,058 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,64 | 0,128 |
| 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,641 | 0,128 |
| 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,757 | 0,151 |
| 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | 0 | 0 | 0,232 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,873 | 0,175 |
| 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0,058 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,874 | 0,175 |
| 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0,116 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.44. Promuevo la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0,232 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,873 | 0,175 |
| 1.45. Promuevo la innovación pedagógica. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,99 | 0,198 |
| 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,408 | 0,082 |
| 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0,232 | 0 | 0,233 | 5 | 0,465 | 0,093 |
| 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0,058 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,64 | 0,128 |

| | | | | | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|-------|---|---------------|--------------|
| 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,466 | 5 | 0,466 | 0,093 |
| 1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios. | 0 | 0,116 | 0 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución. | 0 | 0,058 | 0 | 0 | 0,466 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,233 | 5 | 0,583 | 0,117 |
| 1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,233 | 5 | 0,583 | 0,117 |
| 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 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,699 | 5 | 1,049 | 0,210 |
| 1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| TOTAL | | | | | | | 49,685 | 9,937 |

TABLA N° 35

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,116 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,932 | 0,186 |
| 2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo. | 0 | 0,058 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,815 | 0,163 |
| 2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica. | 0 | 0,116 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,64 | 0,128 |
| 2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 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 | 0,058 | 0,116 | 0,175 | 0,233 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,466 | 5 | 0,582 | 0,116 |
| 2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0,058 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,815 | 0,163 |
| 2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,874 | 0,175 |
| 2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | 0 | 0,058 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,874 | 0,175 |
| 2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,699 | 5 | 0,874 | 0,175 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|---------------|--------------|
| 2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0,058 | 0 | 0 | 0,466 | 5 | 0,524 | 0,105 |
| 2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0 | 0,116 | 0,175 | 0,466 | 5 | 0,757 | 0,151 |
| 2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,932 | 5 | 1,048 | 0,210 |
| TOTAL | | | | | | | 10,715 | 2,143 |

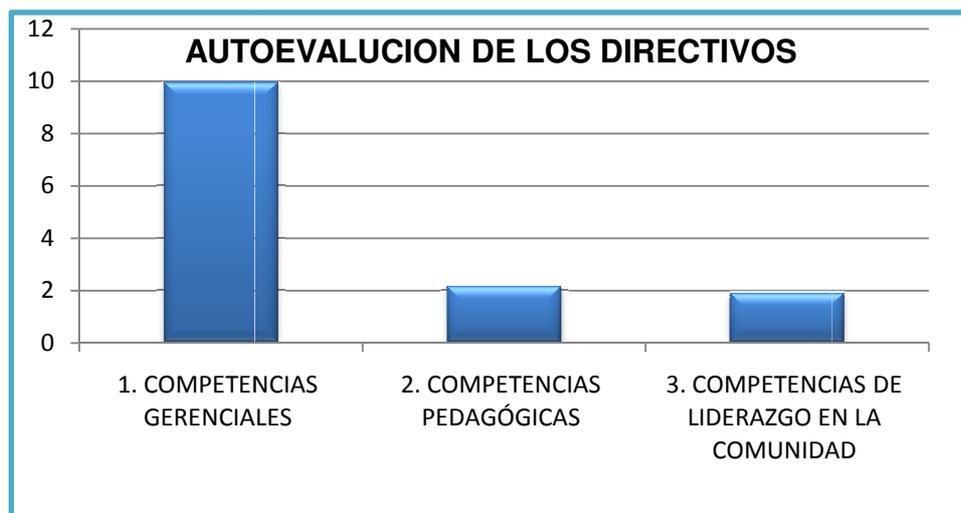
TABLA N° 36

| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,165 | 5 | 1,165 | 0,233 |
| 3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,165 | 5 | 1,165 | 0,233 |
| 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,165 | 5 | 1,165 | 0,233 |
| 3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,175 | 0,932 | 5 | 1,107 | 0,221 |
| 3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0,35 | 0,466 | 5 | 0,816 | 0,163 |
| 3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0,232 | 0 | 0,699 | 5 | 0,931 | 0,186 |
| 3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0,116 | 0 | 0,699 | 5 | 0,815 | 0,163 |
| 3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,165 | 5 | 1,165 | 0,233 |
| TOTAL | | | | | | | 9,436 | 1,887 |

TABLA N° 37

| AUTOEVALUACION DE LOS DIRECTIVOS | |
|--|---------------|
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | 9,937 |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,143 |
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 1,887 |
| TOTAL | 13,967 |

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

La tarea clave de los directivos dice Lalaleo (2012) es “ejercer diversas acciones de liderazgo y de involucramiento directo, tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil, el crecimiento profesional de toda la Institución, incluyendo el

de los propios directivos, y de los otros actores esenciales para la institución como las familias y la comunidad”.

Tomando en cuenta lo anterior dicho podríamos afirmar que al evaluar a los directivos nos ayuda a evidenciar la capacidad de interpretación y adaptación de los entornos cambiantes y de conducir a la comunidad educativa en esos contextos variantes adoptando diversos enfoques de trabajo, según la situación, tendiendo siempre como foco el mejoramiento continuo.

En la encuesta realizada a los directivos se ha obtenido los siguientes resultados: competencias gerenciales 9,937, Competencias pedagógicas 2,143, Competencias de liderazgo en la comunidad 1,887, teniendo un total de 13, 967 sobre veinte puntos.

Esto nos indica que el liderazgo en la comunidad está en un nivel aceptable, sin embargo las habilidades gerenciales y pedagógicas aunque no están en un nivel crítico requieren un plan de mejora, ya que el papel de los directivos no solo es liderar empíricamente una Institución, sino con técnica y profesionalismo encaminado así a la comunidad educativa hacia la excelencia.

5.8. EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO

TABLA N° 38

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0,177 | 0,118 | 0,708 | 1,416 | 14 | 2,419 | 0,173 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 1,062 | 1,888 | 14 | 2,95 | 0,211 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos | 0 | 0 | 0 | 0,531 | 2,596 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0,177 | 0,118 | 1,062 | 0,944 | 14 | 2,301 | 0,164 |
| 1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | 0 | 0,118 | 0,118 | 0,354 | 2,124 | 14 | 2,714 | 0,194 |
| 1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0,118 | 0,177 | 2,832 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.10. Determina detalles del trabajo que delega. | 0 | 0,059 | 0 | 0,885 | 1,888 | 14 | 2,832 | 0,202 |
| 1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| 1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0,118 | 0,354 | 2,596 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,885 | 2,124 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,177 | 3,068 | 14 | 3,245 | 0,232 |
| 1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0,531 | 2,596 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0,059 | 0,118 | 0,531 | 2,124 | 14 | 2,832 | 0,202 |
| 1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0,236 | 0,708 | 1,888 | 14 | 2,832 | 0,202 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0,118 | 0,708 | 2,124 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0,118 | 0,177 | 2,832 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0,177 | 3,068 | 14 | 3,245 | 0,232 |
| 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 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 | 1,062 | 1,888 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 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 | 0,118 | 0,708 | 2,124 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0 | 0,236 | 0,354 | 2,36 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 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 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0,236 | 0,354 | 2,36 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,531 | 2,596 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0,236 | 1,239 | 1,18 | 14 | 2,655 | 0,190 |
| 1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0,236 | 0,354 | 2,36 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0 | 0,885 | 2,124 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0,531 | 2,596 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0,354 | 1,239 | 0,944 | 14 | 2,537 | 0,181 |
| 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | 0 | 0 | 0,354 | 0,708 | 1,652 | 14 | 2,714 | 0,194 |

| | | | | | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0,059 | 0,354 | 0,177 | 2,124 | 14 | 2,714 | 0,194 |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0,236 | 0,885 | 1,652 | 14 | 2,773 | 0,198 |
| 1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0,118 | 0,472 | 0 | 1,416 | 14 | 2,006 | 0,143 |
| 1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | 0 | 0,059 | 0,59 | 0,354 | 1,416 | 14 | 2,419 | 0,173 |
| 1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0,472 | 0,354 | 1,652 | 14 | 2,478 | 0,177 |
| 1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución. | 0 | 0 | 0,236 | 0,531 | 1,888 | 14 | 2,655 | 0,190 |
| 1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 1,888 | 14 | 2,537 | 0,181 |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución. | 0 | 0 | 0,118 | 0,708 | 1,888 | 14 | 2,714 | 0,194 |
| 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 | 0,236 | 0,354 | 2,36 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0,059 | 0,472 | 0,177 | 1,888 | 14 | 2,596 | 0,185 |
| 1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0 | 0,118 | 0,177 | 2,832 | 14 | 3,127 | 0,223 |
| 1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución | 0 | 0 | 0,236 | 0,177 | 2,596 | 14 | 3,009 | 0,215 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|----|----------------|---------------|
| 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 | 0,472 | 0,354 | 1,888 | 14 | 2,714 | 0,194 |
| 1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| TOTAL | | | | | | | 182,841 | 13,060 |

TABLA N° 39

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 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 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0,118 | 0,708 | 2,124 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar. | 0 | 0 | 0,118 | 0,531 | 2,36 | 14 | 3,009 | 0,215 |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0,059 | 0 | 0,708 | 2,124 | 14 | 2,891 | 0,207 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-------|-------|-------|----|---------------|--------------|
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0 | 0,236 | 0,885 | 1,652 | 14 | 2,773 | 0,198 |
| 2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 1,062 | 1,888 | 14 | 2,95 | 0,211 |
| 2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,177 | 3,068 | 14 | 3,245 | 0,232 |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| TOTAL | | | | | | | 42,539 | 3,039 |

TABLA N° 40

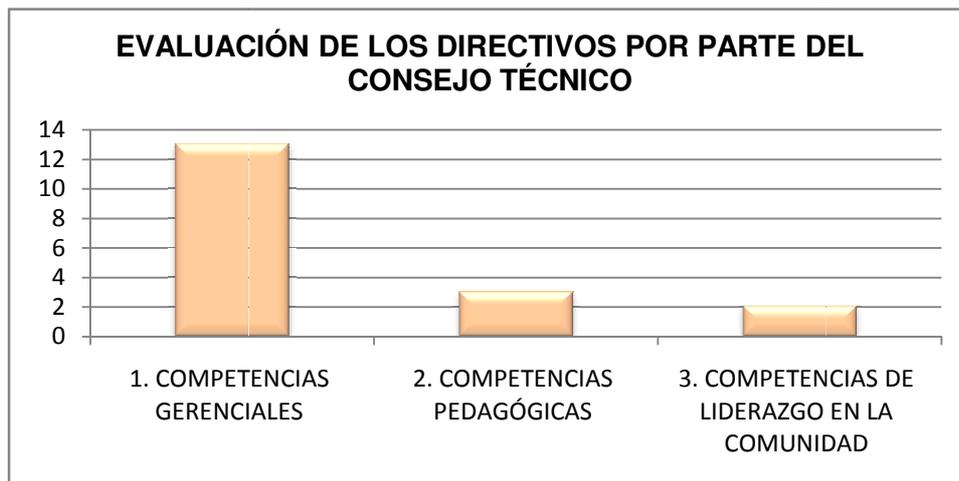
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|---|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,177 | 3,068 | 14 | 3,245 | 0,232 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0,354 | 2,832 | 14 | 3,186 | 0,228 |
| 3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0,708 | 2,36 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|---|-------|----|---------------|--------------|
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0,236 | 0 | 2,832 | 14 | 3,068 | 0,219 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,304 | 14 | 3,304 | 0,236 |
| TOTAL | | | | | | | 29,087 | 2,078 |

TABLA N° 41

| EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO | |
|---|---------------|
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | 13,06 |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 3,039 |
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 2,078 |
| TOTAL | 18,177 |

GRAFICO N° 8



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

El Ministerio de Educación en sus estándares directivos aclara el término directivo refiriéndose que el término “directivo” en este caso se entiende como director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área y además que el modelo de estándares de desempeño profesional directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: 1) liderazgo, 2) gestión pedagógica, 3) gestión del talento humano y recursos, y 4) clima organizacional y convivencia escolar.

Con todo esto lo que se pretende que los directivos tenga más claro las dimensiones que tiene que desarrollar para una excelente gestión dentro de su comunidad educativa y así crear una interdependencia que tenga como único fin la calidad de la educación.

En la evaluación realizada a los directivos se obtuvo los siguientes resultados: competencias gerenciales 13.06, competencias pedagógicas 3,039, competencias de liderazgo en la comunidad 2,078, teniendo un total de 18,177 sobre veinte.

Esto nos muestra que al igual que el cuadro anterior es necesario poner énfasis en las competencias gerenciales y pedagógicas, ya que de hecho el desarrollo de las competencias de directivos está también relacionada con el desarrollo de las competencias de los diferentes actores de las instituciones educativas (subdirectores, directores académicos, directores de investigación, coordinadores de las diferentes áreas, personal docente, administrativo y de apoyo general así como los alumnos que reciben el servicio educativo) debido a que una dirección eficiente sólo se tendrá en conformación con un equipo honesto y competente que coadyuve para lograr los objetivos y las metas organizacionales. Cuando esto no ocurre, el entorno de la dirección se vuelve más complejo, no sólo aumenta el número y la diversidad de los interlocutores sino que son los conflictos los que modifican las relaciones con los integrantes de la organización educativa

5.9. EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA N° 42

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOs) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0,357 | 2,68 | 10,01 | 20 | 13,047 | 0,652 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0 | 0,895 | 0,357 | 0,536 | 7,865 | 20 | 9,653 | 0,483 |
| 1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0,179 | 0,357 | 0,536 | 12,155 | 20 | 13,227 | 0,661 |
| 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos | 0 | 0,179 | 0,714 | 1,608 | 10,01 | 20 | 12,511 | 0,626 |
| 1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 1,428 | 1,608 | 9,295 | 20 | 12,331 | 0,617 |
| 1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0,358 | 1,785 | 3,752 | 4,29 | 20 | 10,185 | 0,509 |
| 1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | 0 | 0,358 | 1,428 | 1,072 | 1,43 | 20 | 4,288 | 0,214 |
| 1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0,716 | 1,785 | 1,608 | 2,86 | 20 | 6,969 | 0,348 |
| 1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0,358 | 1,428 | 2,68 | 4,29 | 20 | 8,756 | 0,438 |
| 1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | 0 | 0,179 | 1,785 | 3,752 | 2,86 | 20 | 8,576 | 0,429 |
| 1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0,716 | 1,428 | 1,608 | 5,72 | 20 | 9,472 | 0,474 |
| 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 | 0,179 | 1,071 | 2,68 | 5,005 | 20 | 8,935 | 0,447 |
| 1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0,358 | 1,428 | 2,144 | 6,435 | 20 | 10,365 | 0,518 |
| 1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | 0 | 0,179 | 1,428 | 0,536 | 10,01 | 20 | 12,153 | 0,608 |
| TOTAL | | | | | | | 140,468 | 7,023 |

TABLA N° 43

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | 0 | 0,895 | 1,071 | 3,216 | 1,43 | 20 | 6,612 | 0,331 |
| 2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos. | 0 | 0,537 | 2,142 | 2,144 | 4,29 | 20 | 9,113 | 0,456 |
| 2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 1,071 | 1,608 | 9,295 | 20 | 11,974 | 0,599 |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0,716 | 1,785 | 2,68 | 1,43 | 20 | 6,611 | 0,331 |
| 2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 1,071 | 1,608 | 10,01 | 20 | 12,689 | 0,634 |
| TOTAL | | | | | | | 46,999 | 2,350 |

TABLA N° 44

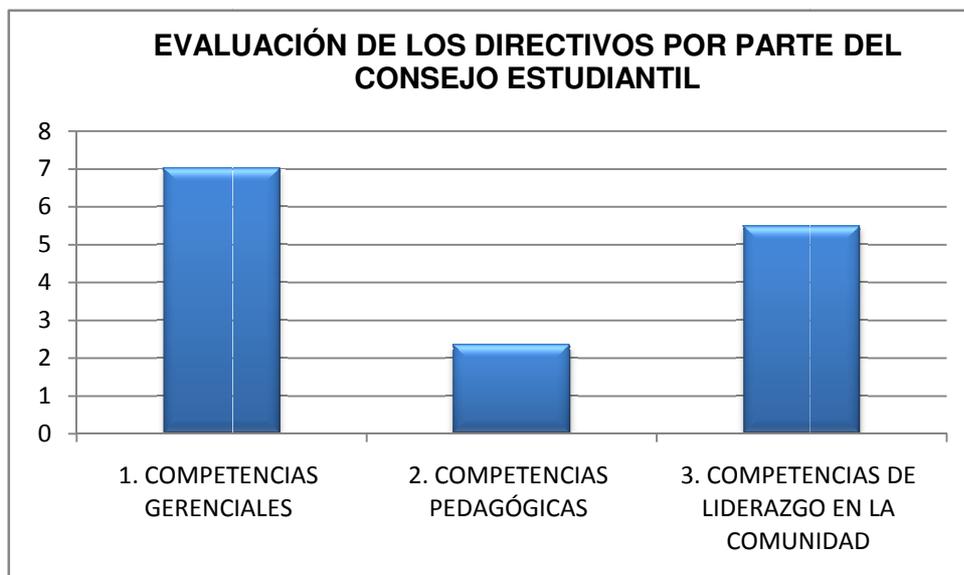
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|--------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0,714 | 2,68 | 9,295 | 20 | 12,689 | 0,634 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0,358 | 0,357 | 2,144 | 9,295 | 20 | 12,154 | 0,608 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0,357 | 1,072 | 12,155 | 20 | 13,584 | 0,679 |
| 3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0,179 | 0,714 | 2,144 | 9,295 | 20 | 12,332 | 0,617 |
| 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. | 0 | 0,179 | 0,357 | 3,752 | 7,865 | 20 | 12,153 | 0,608 |
| 3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0,358 | 1,428 | 2,68 | 6,435 | 20 | 10,901 | 0,545 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|----|----------------|--------------|
| 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0,357 | 3,216 | 9,295 | 20 | 12,868 | 0,643 |
| 3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 1,071 | 2,68 | 7,865 | 20 | 11,616 | 0,581 |
| 3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0,357 | 3,216 | 7,865 | 20 | 11,438 | 0,572 |
| TOTAL | | | | | | | 109,735 | 5,487 |

TABLA N° 45

| EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL | |
|---|--------------|
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | 7,023 |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,35 |
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 5,487 |
| TOTAL | 14,86 |

GRAFICO N° 9



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

El Ministerio de Educación en su fundamentación teórica sobre la calidad educativa manifiesta que: “ Medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Al evaluar el consejo estudiantil se obtuvo los siguientes resultados en las diversas dimensiones: competencias gerenciales 7,023 puntos, competencias pedagógicas 2,350 puntos y competencias de liderazgo en la comunidad 5,487, obteniendo un total de 14, 86 puntos sobre veinte. Sin embargo es necesario tomar muy en cuenta las competencias pedagógicas del docente, pues debe tener la capacidad de aprender contenidos nuevos y de resolver problemas y situaciones inéditas con creatividad así como fomentar su poder resolutivo.

5.10. EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA N° 46

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0,263 | 1,176 | 8,432 | 20 | 9,871 | 0,494 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | 0,66 | 1,253 | 0,263 | 1,568 | 1,581 | 20 | 5,325 | 0,266 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0,526 | 3,136 | 5,27 | 20 | 8,932 | 0,447 |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0,526 | 1,568 | 7,378 | 20 | 9,472 | 0,474 |

| | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|----|-------|-------|
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0,263 | 2,744 | 6,324 | 20 | 9,331 | 0,467 |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel | 0 | 0 | 0,526 | 1,96 | 6,851 | 20 | 9,337 | 0,467 |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0,789 | 1,96 | 6,324 | 20 | 9,073 | 0,454 |
| 1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0,263 | 2,352 | 6,851 | 20 | 9,466 | 0,473 |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 1,96 | 7,905 | 20 | 9,865 | 0,493 |
| 1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0,526 | 1,96 | 6,851 | 20 | 9,337 | 0,467 |
| 1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0,526 | 2,352 | 6,324 | 20 | 9,202 | 0,460 |
| 1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil. | 0 | 0 | 0,526 | 0,784 | 8,432 | 20 | 9,742 | 0,487 |
| 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | 0 | 0,179 | 0,263 | 2,744 | 5,797 | 20 | 8,983 | 0,449 |
| 1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos. | 0 | 0 | 0,526 | 1,568 | 7,378 | 20 | 9,472 | 0,474 |
| 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. | 0,132 | 0,179 | 0,263 | 3,136 | 4,743 | 20 | 8,453 | 0,423 |
| 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0,179 | 0,526 | 0,784 | 7,905 | 20 | 9,394 | 0,470 |
| 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 | 0,179 | 0,526 | 1,176 | 7,378 | 20 | 9,259 | 0,463 |
| 1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución. | 0,132 | 0,179 | 0,263 | 1,176 | 7,378 | 20 | 9,128 | 0,456 |
| 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 | 0,263 | 3,136 | 5,797 | 20 | 9,196 | 0,460 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|-------|-------|----|----------------|---------------|
| 1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0 | 1,052 | 1,96 | 5,797 | 20 | 8,809 | 0,440 |
| 1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0,263 | 1,96 | 7,378 | 20 | 9,601 | 0,480 |
| 1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0 | 0,263 | 2,352 | 6,851 | 20 | 9,466 | 0,473 |
| 1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual. | 0 | 0 | 0 | 2,352 | 7,378 | 20 | 9,73 | 0,487 |
| TOTAL | | | | | | | 210,444 | 10,522 |

TABLA N° 47

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 3,136 | 6,324 | 20 | 9,46 | 0,473 |
| 2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 2,744 | 6,851 | 20 | 9,595 | 0,480 |
| 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 2,744 | 6,851 | 20 | 9,595 | 0,480 |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0,789 | 2,352 | 5,797 | 20 | 8,938 | 0,447 |
| 2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 0,263 | 3,136 | 5,797 | 20 | 9,196 | 0,460 |
| 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 | 0,263 | 1,176 | 8,432 | 20 | 9,871 | 0,494 |
| TOTAL | | | | | | | 56,655 | 2,833 |

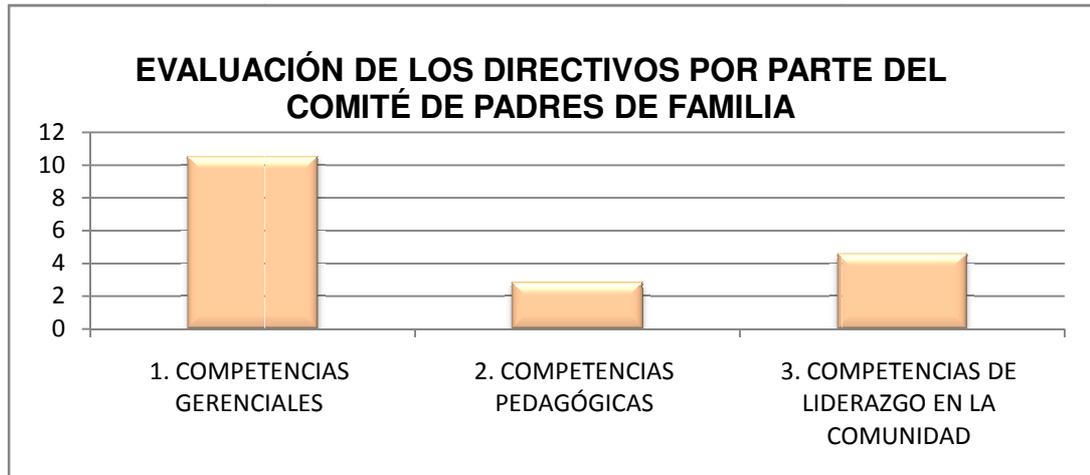
TABLA N° 48

| COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 3,528 | 5,797 | 20 | 9,325 | 0,466 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0,526 | 1,568 | 7,378 | 20 | 9,472 | 0,474 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | 0 | 0 | 0,263 | 2,352 | 6,851 | 20 | 9,466 | 0,473 |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 2,744 | 6,851 | 20 | 9,595 | 0,480 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0,179 | 0,526 | 2,352 | 5,797 | 20 | 8,854 | 0,443 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0,526 | 2,744 | 5,797 | 20 | 9,067 | 0,453 |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 1,052 | 0,784 | 7,378 | 20 | 9,214 | 0,461 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 1,315 | 1,96 | 5,27 | 20 | 8,545 | 0,427 |
| 3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. | 0 | 0 | 0,789 | 1,568 | 6,851 | 20 | 9,208 | 0,460 |
| 3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0,789 | 1,96 | 6,324 | 20 | 9,073 | 0,454 |
| TOTAL | | | | | | | 91,819 | 4,591 |

TABLA N° 49

| EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA | |
|--|---------------|
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | 10,522 |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,833 |
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 4,591 |
| TOTAL | 17,946 |

GRAFICO N° 10



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús
ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

Al realizar las encuestas hemos obtenido los siguientes resultados en las diferentes dimensiones: competencias gerenciales 10, 522 puntos, competencias pedagógicas 2, 833 y competencias de liderazgo en la comunidad 4, 591, obteniendo un total de 17, 946 sobre veinte, lo que indica que en la gran mayoría de las competencias estamos en buen camino, sin embargo hay que tomar más atención en las competencias pedagógicas.

5.11 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA N° 50

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTA | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|---|-------|------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad | 0 | 0,528 | 0,112 | 0 | 0 | 5 | 0,64 | 0,128 |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. | 0 | 0 | 0 | 0,334 | 0,669 | 5 | 1,003 | 0,201 |
| 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.11. Determina detalles del trabajo que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0 | 0 | 0 | 0,334 | 0,669 | 5 | 1,003 | 0,201 |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 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 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 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 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | 0 | 0 | 0 | 0,334 | 0,669 | 5 | 1,003 | 0,201 |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica | 0 | 0 | 0 | 0,334 | 0,669 | 5 | 1,003 | 0,201 |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | 0 | 0,132 | 0,112 | 0 | 0,669 | 5 | 0,913 | 0,183 |
| 1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | 0 | 0,132 | 0,112 | 0 | 0,669 | 5 | 0,913 | 0,183 |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0,132 | 0,112 | 0 | 0,669 | 5 | 0,913 | 0,183 |
| 1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | 0 | 0,132 | 0 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,968 | 0,194 |
| 1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | 0 | 0 | 0,112 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,948 | 0,190 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---|---------------|---------------|
| 1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 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 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico. | 0 | 0 | 0,112 | 0 | 0,892 | 5 | 1,004 | 0,201 |
| 1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | 0 | 0,132 | 0,112 | 0 | 0,669 | 5 | 0,913 | 0,183 |
| 1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| TOTAL | | | | | | | 68,758 | 13,752 |

TABLA N° 51

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|---|------------|---|-------|-------|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 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 | 0,167 | 0,669 | 5 | 0,948 | 0,190 |
| 2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0,892 | 5 | 1,059 | 0,212 |
| 2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------|---|---------------|--------------|
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| TOTAL | | | | | | | 15,331 | 3,066 |

TABLA N° 52

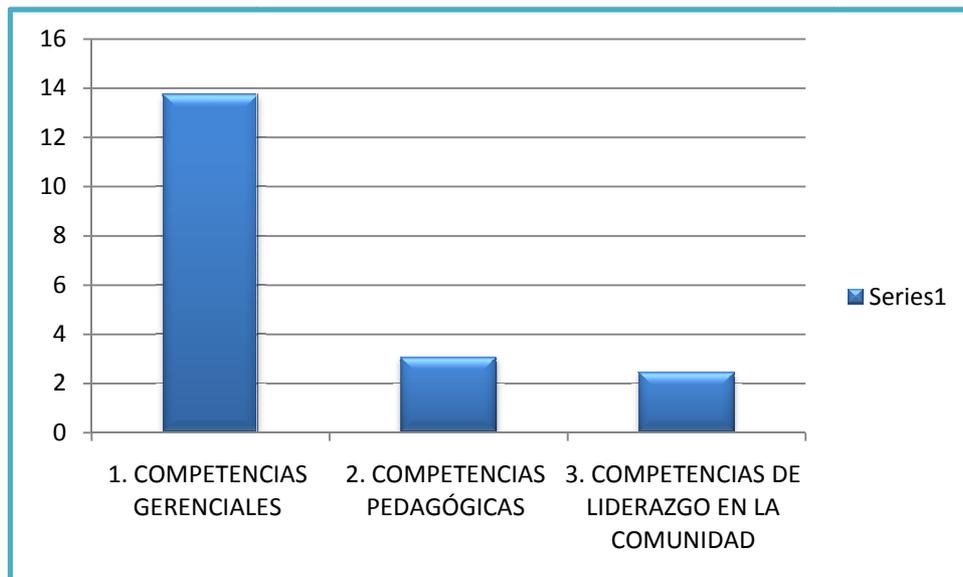
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS) | VALORACIÓN | | | | | TOTAL | VALORACIÓN TOTAL | VALORACIÓN PROMEDIO |
|--|------------|---|---|---|-------|-------|------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------|---|---------------|-------------|
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| 3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,115 | 5 | 1,115 | 0,223 |
| TOTAL | | | | | | | 12,265 | 2,45 |

TABLA N° 53

| EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR | |
|--|---------------|
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | 13,752 |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 3,066 |
| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 2,45 |
| TOTAL | 19,268 |

GRAFICO N° 11



FUENTE: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

ELABORADO POR: Sonia Rivera Romero

INTERPRETACIÓN

En la evaluación realizada a los directivos por parte del supervisor se obtienen los siguientes resultados: competencias gerenciales 13,752 puntos, competencias pedagógicas 3,066, competencias de liderazgo en la comunidad 2, 45 puntos obteniendo un total de 19,268 puntos sobre veinte.

Los que nos indican buenos resultado tomando en cuenta que las competencias siguen siendo un constante de mejora.

TABLA N° 54

| CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO | PUNTOS | CATEG. | EQUIVALENCIA |
|---|---------------|---------------|---------------------|
| Autoevaluación de los docentes | 8,373 | | |
| Coevaluación de los docentes | 8,882 | | |
| Evaluación de los docentes por los Directivos | 8,388 | | |
| Evaluación de los docentes por los estudiantes. | 17,263 | | |
| Evaluación de los docentes por los padres de familia. | 11,529 | | |
| Observación de clase | 23,75 | | |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES | 78,185 | A | EXCELENTE |

TABLA N° 55

| CALIFICACIÓN OBTENIDOS DE DIRECTIVOS POR INSTRUMENTO | PUNTOS | CATEG. | EQUIVALENCIA |
|--|---------------|---------------|---------------------|
| Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo | 13,967 | | |
| Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo | 18,177 | | |
| Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil | 14,860 | | |
| Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia | 17,946 | | |
| Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar | 19,268 | | |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS | 84,218 | A | EXCELENTE |

TABLA N° 56

| CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | PUNTOS | CATEG. | EQUIVALENCIA |
|---|---------------|---------------|---------------------|
| CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO | 78,185 | A | EXCELENTE |
| CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE | 84,218 | A | EXCELENTE |
| TOTAL | 81.205/100 | A | EXCELENTE |

5.12. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. 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.

Actualmente ya existe madurez y claridad que la evaluación tiende a tener una intencionalidad amplia de mejoramiento, lo cual 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 tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

Además todo este proceso sobre la evaluación de la Gestión educativa de las Instituciones Educativas Ecuatorianas se sustenta en:

- En el artículo 346 de la Constitución de la República, el cual dispone que en nuestro país “Existe una Institución pública, con autonomía, de

evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.

- La Sexta Política del Plan de Cenal de Educación, que promueve el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas”.
- En atención a las disposiciones citadas, el Ministerio de Educación el 26 de enero del 2009, mediante acuerdo ministerial N° 0025-9 INSTITUCIONALIZA el Sistema nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.
- El Sistema Nacional de Evaluación, incluye cuatro componentes del sistema educativo: 1) la gestión del Ministerio de Educación y sus dependencias; 2) el desempeño docente; 3) el desempeño de los estudiantes; y, 4) la aplicación del currículo nacional

En actualidad podemos ver que el sistema educativo poco a poco va tomado más conciencia de la importancia de brindar una calidad educativa, pero para ello es necesario entrar en un proceso de evaluación a la cual no siempre estuvimos acostumbrados, por lo menos sistemáticamente, lo que ha provocado, por lo menos en sus inicios, que la evaluación sea un aspecto particularmente problemático de la dimensión pedagógica del trabajo docente. Ello puede deberse al hecho de que esta operación requiere el dominio de un conjunto de competencias técnicas relativamente complejas que requieren un aprendizaje permanente. Por otra parte la evaluación lleva tiempo y tiene un aspecto rutinario que requiere un esfuerzo particular. Muchos docentes manifiestan que es escaso el tiempo que tienen para realizar tareas de corrección de exámenes, cuadernos, etc. Sin embargo, cuando se le ofrece tiempo adicional de trabajo, pocos lo emplearían en realizar actividades de evaluación.

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación realizada al desempeño docente podemos ver que existe un alto puntaje con relación a las habilidades pedagógicas de los maestros, pero falta fortalecer la dimensión de atención a las necesidades individuales de los estudiantes (problemas de aprendizaje, auditivos, visuales y de distrofia muscular). Esto nos hace ver que las evaluaciones ponen al descubierto unas diferencias (en competencias, conocimientos, actitudes, etc.) que

los títulos y certificados ocultan y de esta manera introducen clasificaciones y jerarquías más detalladas y personalizadas.

De igual manera en cuanto al desempeño directivo se hace evidente que aunque no es crítico, si se tiene que tomar en cuenta las competencias gerenciales y pedagógicas

La evaluación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa porque le permiten al docente o directivo docente, situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas, estudiantes, padres de familia y en consecuencia, mejorar su relación con sí mismo, con los demás y con su trabajo. Permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño para sentirse seguros de sus logros y sin temor a sus propios fallos, aprender de ellos y conducir de manera más consciente su trabajo, así como comprender mucho mejor, todo lo que sabe y lo que necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- La investigación arroja resultados positivos en lo que respecta a Cultura organizacional y Liderazgo del personal directivo administrativo de la Unidad Educativa, evidenciado en aspectos tales como: compromiso institucional, calidad en el desempeño, trabajo en equipo y actitud propositiva.
- Ante el desconocimiento de aspectos administrativos, los nuevos directivos generan altos niveles de ansiedad y estrés al propiciar serios conflictos organizacionales y como consecuencia baja productividad en las instituciones.

- Los docentes no están suficientemente preparados para atender con profesionalismo los casos especiales de los estudiantes, como son: problemas de aprendizaje, auditivos, visuales y de distrofia muscular, que aunque no son de un grado alto si pueden ser un gran inconveniente en el aprendizaje de estos alumnos.
- Los docentes en su mayoría no realizan actividades que integren a los padres de familia en las actividades académicas de sus hijos.
- Existe una gran fortaleza en la dimensión sociológica pedagógica de los docentes lo que muestra que se ha desarrollado en gran medida la didáctica afectiva con los estudiantes, padres de familia y demás personal de la Institución.
- En lo que respecta a los Directivos falta fortalecer las competencias pedagógicas, para que cumplan cabalmente sus tareas de planificadores, evaluadores y orientadores dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
- En los directivos se ve una gran fortaleza en las competencias gerenciales y el liderazgo en la comunidad.
- El buen desempeño tanto Directivo como docente es fundamental para que una institución ofrezca una educación de calidad.
- Un buen liderazgo Directivo ayuda a fortalecer el trabajo en equipo con los demás docentes.
- La evaluación del desempeño Directivo y Docente es muy importante para diagnosticar el nivel de calidad educativa de una Institución.

6.2. RECOMENDACIONES

- La administración es una ciencia compleja por lo cual es necesario que los directores de instituciones educativas cuenten con las bases sobre los procesos administrativos antes de iniciar su trabajo como tal.
- Es necesaria la formación por competencias profesionales para directivos y administrativos, orientada a las ciencias gerenciales o empresariales, sobre todo en los casos en los cuales exista la inquietud de personas que desean ocupar una carga de dirección escolar.
- Es de suma importancia preparar a los docentes para que puedan atender casos especiales (problemas de aprendizaje. Auditivos, visuales y distrofia muscular) y para lo cual necesitan estar capacitados.
- Es importante que los docentes para atender las necesidades individuales de los estudiantes utilicen metodologías como: los estudios de casos, la realización de proyectos, la resolución de problemas o de dilemas morales que permitan a los estudiantes relacionar el conocimiento de la materia con la realidad y valorar las consecuencias de la toma de decisiones para con los demás, consigo mismos y con el medio ambiente.
- En cuanto al ambiente en el aula es necesario que el profesor abra espacios para que los alumnos se expresen y no sea solo el maestro el que habla y que cuando los estudiantes expresen su opinión sepan ser escuchados.
- Normas claras, objetivos, organización y soporte aceptados por todos crea y mantiene el ambiente necesario para el aprendizaje. Estas reglas deben establecerse desde un inicio, de preferencias acordadas con los estudiantes, para que entiendan muy bien su fundamento.
- El seguimiento de evaluación del desempeño Directivo y Docente debe ser una política Institucional.

- Es necesario fortalecer el trabajo en equipo entre Directivos y Docentes.
- Se hace urgente realizar un plan de mejora que promueva la comunicación con la comunidad educativa, especialmente con los padres de familia.
- Hace un monitoreo periódico del avance de desempeño docente y directivo, para medir la calidad de educación que se brinda.

7. PROPUESTA DEL MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Programa de formación para fortalecer Calidad De Desempeño Directivo y Docente.

7.2. JUSTIFICACIÓN

La preocupación por la calidad de la educación nos ha llevado a considerar, entre otros factores, el importante papel que desempeña el Directivo y el Docente en el proceso educativo. Aunque éste es complejo y multifactorial, la participación del maestro/a tiene un impacto fundamental, de manera que puede superar algunas limitaciones propias del entorno o del medio escolar.

Sin embargo, es necesario reconocer que, hay una gran cantidad de factores que influyen en la labor del maestro y en sus resultados; condiciones del contexto: aspectos socio-económicos, culturales y hasta físico-geográficos. Otros son particulares de la institución: infraestructura, recursos, clima organizacional, etc. y condiciones propias del Currículo: estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, textos, recursos didácticos, etc.

Para mejorar la labor docente se debe mantener una actualización básica en esta profesión, dedicar tiempo y hacerlo en diferentes tipos de formación e innovación. Es importante que la formación sea diversificada, para asegurar que se traduce en mejoras en el aula y en el perfeccionamiento docente. Es por ello que veo es

necesario plantearse diferentes líneas de formación permanente como: cursos, seminarios, grupos de trabajo y Proyectos de formación.

La presente investigación está encaminada a elaborar una estrategia que permita apoyar y acompañar la práctica docente y más aun la función directiva, especialmente en las competencias pedagógicas que ayuden a gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que en el contexto laboral es importante expresar con mas acentuación el seguimiento a la práctica docente, de manera positiva no impositivamente, así como continuar fomentando en éste, las innovaciones, la creatividad el diseño de planes, la formación de agradables ambientes de trabajo, el análisis de los diversos programas educativos a los que nos encontramos adscritos, pero sobretodo y lo más importante de este trabajo es mostrar a las docentes, la particularidad de la actitud, esa actitud positiva que debemos fomentar para sostener una práctica diaria, obtener resultados de excelencia y así brindar una educación de calidad.

El objetivo común de la propuesta consiste en que el directivo y los docentes se vayan integrando en pro de un bien común dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, además de estimular su valía , factor importantísimo para el desarrollo de la docencia, hacerles ver que son capaces de llevar adelante las actividades productivas que se propongan. En este sentido, las actividades y estrategias inmersas en cada una de las fases del plan de acción elaborado en este sentido, van introduciendo poco a poco a fomentar el desarrollo de habilidades que potencien su desempeño profesional.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1. Objetivo general

Formar y Motivar a los Directivos y Docentes para reforzar su desempeño profesional y ofrecer una educación de calidad y excelencia.

7.3.2. Objetivos específicos

1. Ayudar y estimular a todo el profesorado para que haga el mejor trabajo posible.
2. Orientar la formación permanente hacia la innovación y evolución de la práctica educativa cotidiana.
3. Fortalecer la comunicación de los docentes y directivos con toda la comunidad educativa.
4. Potenciar el área de formación de cada uno de los docentes, en que se ha especializado.
5. Mejorar el trabajo en equipo de directivos y docentes.

7.4. ACTIVIDADES

- 7.4.1. **Comunicación:** Mejorar las técnicas de comunicación en todas la líneas, con toda la comunidad educativa.
- 7.4.2. **Motivación y Compensaciones:** Tener un plan de compensaciones y motivaciones, para de esta manera reconocer el trabajo del docente o directivo cuando este alcance objetivos y observarlo cuando por el contrario estos no hayan sido logrados.
- 7.4.3. **Capacitación.** Capacitar al docente y directivo sobre los avances que en materia de sus funciones existen disponibles con el fin de darle las herramientas que requiera para fomentar la creatividad.
- 7.4.4. **Equilibrio entre responsabilidad y autoridad.** Este equilibrio permite que sin importar en nivel jerárquico que tenga el trabajador este tenga un nivel de decisión que le permita dirigir su trabajo con objetividad y astucia, creando una sinergia positiva que desemboque en un trabajo en equipo.

7.5. LOCALIAZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Las diversas actividades se llevaran a efecto en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús del Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí, que tiene adecuado espacio físico suficientemente adecuado a directivos y docentes.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

5 Directivos y 28 docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Portoviejo, Provincia de Manabí.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

7.7.1. Humanos

En una primera instancia la rectora junto con el asesor o asesores prepararán el material que se empleará en cada una de las capacitaciones.

7.7.2. Tecnológicos

Laptón, proyector, video-cámara, imail, página web de la Institución.

7.7.3. Materiales

Técnicas y estrategias sobre el desempeño profesional, marcadores, libros guía.

Materiales académicos como: folletos, libros, marcadores, lápices, esferos, papelógrafos.

7.7.4. Físicos

Salón de actos donde se realizara las conferencias de formación, con equipos como: infocus, computadora y audio.

7.7.5. Económicos

| MATERIALES | INVERSIÓN |
|---------------|----------------|
| TECNOLÓGICOS | 400.00 |
| CAPACITADORES | 5.00.00 |
| TOTAL | 1072,00 |

Fuente: Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús

Elaboración: Sonia Rivera Romero

7.7.6. Organizacionales

Para hacer posible las actividades propuestas se las ha organizado de la siguiente manera:

7.7.6.1 Comunicación:

Procurar que el personal docente convoque en forma periódica a los padres de los educandos a su respectivo cargo, para informarles sobre su aprovechamiento escolar y, en caso necesario solicitarles su apoyo para fortalecer la formación de sus hijos. El director también promoverá reuniones periódicas con el personal docente y los padres de familia, a fin de comunicarles lo referente al desarrollo de la labor educativa en el plantel a su cargo.

También se utilizarán medios tecnológicos como: imail, página web del colegio, entre otros.

7.7.6.2. Motivaciones y Compensaciones

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | HORARIO | ÁREA | Inversión |
|--|---|---------|-----------------------------------|-----------|
| Festejo al Personal Docente por el día del Maestro | Reconocer la ardua labor de ser maestro | 09H00 | Docentes | \$ 100.00 |
| Felicitar al personal por algún logro alcanzado (Maestrías, licenciaturas) | Valorar y felicitar sus logros alcanzados en su vida profesional. | 11H00 | A todo el personal | \$ 60.00 |
| Entregar un reconocimiento al personal que haya | Incentivar el esfuerzo y dedicación que ponen en las diversas | 11H00 | Administrativa, Docente, de Apoyo | \$ 500.00 |

| | | | | |
|--|--|----------------------|-----------------------------------|-------------|
| sobresalido en alguna actividad realizada internamente. | actividades. | | | |
| Fiestas patronales de la Institución. | Fortalecer la identidad marianita | Según lo planificado | Administrativa, Docente, de Apoyo | \$ 60.00 |
| Cofinanciamiento de la Institución del 50% con el personal para su desarrollo profesional. | Fortalecer la formación profesional del personal | Según horario | Administrativa, Docente, de Apoyo | \$ 1.000.00 |
| TOTAL | | | | \$1270.00 |

7.7.6.3. Capacitación.

| Nombre del curso | No. de horas | Área a capacitarse | No. de participantes | Inversión |
|---|---------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------|
| Liderazgo Educativo | 8 | Directivos | 6 | \$1.000.00 |
| Seminario sobre Formación de Facilitadores PNL | 16 | Personal Docentes y Administrativo | 33 | \$1.500.00 |
| Evaluación de destrezas con Criterio de Desempeño | 16 | Directivos y Docentes | 33 | \$1.200.00 |
| Inclusión Educativa | 10 | Directivos y Docentes | 33 | \$50.00 |
| TOTAL | | | | \$3.750.00 |

7.7.6.5. Trabajo en Equipo entre Directivos y Docentes.

El directivo debe tomar en cuenta algunas pautas a la hora de conformar los equipos de trabajo:

- Buscar personas que se reúnan en torno a sus habilidades, antes que por las relaciones sociales que las unen.
- Identificar las fortalezas y debilidades de los docentes.
- Juntar la diversidad, pues los resultados serán más ricos y facilitarán el trabajo. De nada sirve formar un equipo con personas que tienen las mismas fortalezas y las

mismas debilidades. La clave está en que, juntos, sean capaces de enfrentar los distintos retos que se les presenten en el camino.

- Ser claro acerca de las responsabilidades de las áreas a las pertenecen cada uno de los docentes.
- Recordar que todos los integrantes del equipo son responsables de los resultados.

8. PRESUPUESTO

| ACTIVIDADES | INVERSIÓN |
|---|-------------------|
| Mejorar las técnicas de comunicación en todas las líneas, con toda la comunidad educativa. | \$100.00 |
| <i>Motivación y Compensaciones</i> | \$1270.00 |
| Capacitar al docente y directivo sobre los avances que en materia de sus funciones existen disponibles con el fin de darle las herramientas (humor, juegos, analogías, visualización creativa) que requiera para fomentar la creatividad. | \$ 3.750.00 |
| <i>Trabajo en equipo entre Directivos y Docente</i> | \$400.00 |
| TOTAL | \$5.520.00 |

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Abrile, M.I. (1934). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y a la profesionalización de los docentes. En: Revista Iberoamericana de Educación No. 5. Mayo-Agosto.
2. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, Exigencias científicas y condicionamientos individuales y sociales, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Pedagogía "San José de Calasanz", Madrid, 1981.
3. LALALEO N. Marco, Evaluación Educativa, Institucional, del aprendizaje y destrezas con criterio de Desempeño; CONFEDUC; (2012); Quito-Ecuador.
4. R. PÉREZ Juste – F. López Rupérez, PERALTA María, MUNICIO P., HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD, (2004), Narcea Ediciones, Madrid – España, pág. 15
5. SAAVEDRA R. Manuel S. Evaluación del Aprendizaje, Conceptos y Técnicas, (2001), Editorial Pax México.
6. Scheer, Tobias 2000. La ciudad de morfología y fonología en fonología. Tesis de habilitación, de la Universidad de Niza.
7. Seijas Días Amparo, EDUCACION DE LA CALIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS, (2002), Cataluña – España, Editorial NETBIBLO.S.I.
8. VILLAMAR Angulo, L.M. Manual de Entrenamiento: evaluación de proceso y actividades educativas, 1994, Barcelona, pág.4.

Referencias Electrónicas

1. Filardo Nelly, Políticas nacionales de Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. Estudio de los casos de Chile y Cuba, recuperado el 12 de Octubre de 2012, de http://www.ucu.edu.uy/Portals/0/Publico/Facultades/Ciencias%20Humanas/IE/E/Nelly_Filardo%20Abril%202011.pdf.

2. Filardo Nelly, Políticas nacionales de Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. Estudio de los casos de Chile y Cuba, recuperado el 12 de Octubre de 2012, de http://www.ucu.edu.uy/Portals/0/Publico/Facultades/Ciencias%20Humanas/IEE/Nelly_Filardo%20Abril%202011.pdf
3. El Portal Educativo de las Américas – Departamento de Desarrollo Humano © OEA-OAS ISSN 0013-1059 www.educoea.org/portal/laeducacion
4. Vivas García, Mireya, El Modelo de la Calidad Total, Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17019/1/art5_v8n2.pdf
5. GONZÁLEZ Vargas Benedicto Evaluación de Desempeño para Docentes Directivos, 01 de noviembre de 2012, recuperado de <http://pedablogia.wordpress.com/2007/04/16/evaluacion-de-desempeno-para-docentes-directivos/>
6. BANDA Zuñiga Mary Cruz, La formación del docente reflexivo, pp. 1-10, 2007.
7. DAVINI María Cristina, Antología Escuela y Contexto social, Los docentes y el nivel inicial, pp. 17-24.
8. Cabrero Cabrero, B, Loredo, J y Carranza, G (2008), Análisis de la práctica educativa de los docentes: Pensamiento, Interacción y Reflexión, revista electrónica de Investigación Educativa, Especial. <http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/evaluacion/autoevaluacion-docente-un-mome.php>
9. Organización de las Américas, Educ@ción Revista Digital, Recuperado 10, 2012,
10. (2010, 06). Propuestas Para Mejorar La Labor Docente. BuenasTareas.com. Recuperado 06, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Propuestas-Para-Mejorar-La-Labor-Docente/406323.html>.

11. (2012,

<http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativasTendenciasActuales.pdf> 08).

12. Estrategias Para Mejorar El Desempeño Del Personal. BuenasTareas.com.

Recuperado 08, 2012, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estrategias-Para-Mejorar-El-Desempe%C3%B1o-Del/5184122.html>

ANEXOS



10. 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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- 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 cumplo las normas académicas e institucionales. | | | | | |



| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. | | | | | |
| 5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | | | | | |
| 5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. | | | | | |
| 5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. | | | | | |
| 5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido. | | | | | |
| 5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. | | | | | |
| 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases. | | | | | |
| 5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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



¡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 Rector

| |
|--|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente: | VALORACIÓN | | | | |
|---|-------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. | | | | | |
| 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados. | | | | | |
| 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. | | | | | |
| 1.5. Ejemplifica los temas tratados. | | | | | |
| 1.6. 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 El docente: | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura. | | | | | |
| 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan. | | | | | |
| 2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior. | | | | | |
| 2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. | | | | | |
| 2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase. | | | | | |
| 2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

| |
|--|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |
|--|

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....



() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | |
|--|------------|----|
| | Sí | No |
| El docente: | | |
| 7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | | |
| 8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones. | | |



| | | |
|--|--|--|
| 9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país). | | |
| 10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. | | |
| 11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. | | |
| 12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. | | |
| 13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. | | |
| 14. Evidencia seguridad en la presentación del tema. | | |
| 15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes. | | |
| 16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. | | |
| 17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. | | |
| 18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. | | |
| 19. Envía tareas | | |

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:



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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |
| NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| gestión institucional. | | | | | |
| 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | | | | | |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución. | | | | | |
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | | | | | |
| 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | | | | | |
| 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | | | | | |
| 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | | | | | |
| 1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional. | | | | | |
| 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | | | | | |
| 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.44. Promuevo la investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45. Promuevo la innovación pedagógica. | | | | | |
| 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |
| 1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal. | | | | | |
| 1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | | | | | |
| 1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios. | | | | | |
| 1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | | | | | |
| 1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | | | | | |
| 1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución. | | | | | |
| 1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución. | | | | | |
| 1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos | | | | | |
| 1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | | | | | |
| 2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente. | | | | | |
| 2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | | | | | |
| 2.5. Asesorero directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | | | | | |
| 2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar. | | | | | |



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS

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

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. COMPETENCIAS GERENCIAL | 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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | 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: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | | | | | |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | | | | | |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | | | | | |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel | | | | | |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil. | | | | | |
| 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos. | | | | | |
| 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

| |
|--|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DE JESÚS |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | 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 arquezos 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!



UNIDAD EDUCATIVA
"Santa Mariana de Jesús"
PORTOVIEJO - MANABI

A petición verbal de la parte interesada CERTIFICO:

Que la Maestrante SONIA ROSARIO RIVERA ROMERO, estudiante de la Maestría de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha realizado su trabajo de Investigación Pedagógica a Directivos, Docentes y Estudiantes, en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Portoviejo; desde el mes de Septiembre hasta Noviembre del presente año.

Es todo cuanto puedo certificar para los fines pertinentes.

Portoviejo 14 de diciembre de 2012


Ing. YICENYA VERA DE PEÑA
Vicerrectora



Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es de interés de nuestra institución la formación superior para aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y social.

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

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

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

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

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

*Recibido Pa
Genia Rosario Rivera Romero
Septiembre 20-2012*