



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Tema:

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de la parroquia Bombolí, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR:

Castillo Luzuriaga, María Polonia

DIRECTOR DE TESIS:

Guarderas Valverde, Carlos Enrique, Mgs

Centro Universitario Santo Domingo

2013

i

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Grace Natalie Tamayo Galarza.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de la parroquia Bombosi, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013”* realizado por el profesional en formación: *Castillo Luzuriaga María Polsonia*; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2013

(f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, *Castillo Luzuriaga María Pelenia*, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Castillo Luzuriaga María Pelenia

Cédula Nro. 1707048201

DEDICATORIA

“Demos gracias a las personas que nos hacen felices, ellos son jardineros encantadores que hacen florecer nuestra alma” (Marcel Proust)

Para quienes desde el privilegio de la tibia, seguridad y amor de la familia; o, desde la formalidad e informalidad de la educación en sus diferentes niveles y contextos han ido cincelado una concepción del mundo sensible frente al dolor, la marginación y la desidia, dedico este trabajo en la convicción de que será un testimonio, una inspiración, un aporte

María Polonia Castillo Luzuriaga

AGRADECIMIENTO

A la madre amorosa que impregnó el gusto por un libro, por un cuaderno. Adhiero a este agradecimiento a un grupo numeroso de hermanos dedicados a la lectura en voz alta. Todos: bajo el oído agudísimo, severidad y constante perseverancia de la mirada materna. Desde la primera hasta la última hoja del texto de lectura hasta el catecismo diario: A leer, a leer. ¡Gracias Madre! Seguramente tu amorosa dedicación alcanzó la literalidad, la forma, la pausa y no ingresábamos a lo implícito y lo explícito, a las ideas principales, etc. ¡Pero cuánto hacía porque comprendiésemos lo que leíamos!

Los libros, despedían aroma mágico: los cuentos, las fábulas, las adivinanzas, el encanto del poema, que sosegaba el espíritu incomprendido de la adolescencia... Ahí empezó la formación de una maestra, que hoy cumple una etapa muy gratificante. Otrora y ahora ¿Quién más hacía el milagro? Los libros, y la tenacidad de algún maestro: El profesor guió nuestra lectura: aprendimos a leer en líneas, entre líneas y tras líneas. ¡Gracias maestro!

Al compañero universitario, por intermedio de las tertulias y los debates. A la UTPL, por concientizarnos que el dato, el número, la ciencia, la explicación racional del mundo, los sentimientos más profundos se los expresan con la palabra y que no hay otra forma de aprehenderla, sino a través de leer y escribir. ¿En qué lugar? En la escuela -sin quitarle el papel irremplazable que tiene la familia-. El resultado será un aprendizaje significativo y reflexivo. ¡Muchas gracias UTPL!

María Polonia Castillo Luzuriaga

V

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	1
2. ABSTRACT.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	5
CAPÍTULO I: CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	6
1.1. El marco legal.....	6
1.2. La educación en la sociedad del conocimiento.....	7
1.3. Los retos del docente frente a una realidad abrumadora.....	11
1.4. El papel del directivo y de la comunidad educativa.....	15
1.5. La educación ecuatoriana hacia el Buen Vivir.....	16
1.6. La calidad educativa.....	21
CAPÍTULO II: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ECUATORIANAS.....	24
2.1 Lo que debe tener en cuenta una evaluación	24
2.2. La evaluación de la calidad de las instituciones educativas del Ecuador.....	26

CAPÍTULO III: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	27
3.1. ¿Qué es evaluación del desempeño profesional docente?.....	27
3.2. Las dificultades de la evaluación docente.....	28
3.3. Los estándares de evaluación docente.....	31

VI

3.4. Las tareas pendientes para el docente.....	34
---	----

CAPÍTULO IV: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	37
4.1. El directivo con liderazgo pedagógico.....	37
4.2. Los estándares para evaluar al directivo.....	38
4. METODOLOGÍA.....	41
a. Participantes.....	41
b. Muestra de investigación	42
c. Técnicas e instrumentos de evaluación.....	44
d. Diseño y procedimiento.....	45
e. Supuestos de investigación	47
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
5.1. Resultados.....	48
5.1.2.6. Resumen de las calificaciones obtenidas.....	111
5.3. Discusión de los resultados.....	112
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	120
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	124
8. BIBLIOGRAFÍA.....	134
9. ANEXOS.....	135
a. Certificación de Rector del Colegio Eloy Alfaro.....	135
b. Instrumentos de aplicación.....	140
c. Fotografías.....	169

1. RESUMEN

El colegio “Eloy Alfaro”, sección nocturna, de Santo Domingo de los Tsáchilas, año lectivo 2012-2013, no llega a la calidad educativa, puesto que falta diseñar un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente; no trabaja con estándares o descripciones del deber ser, hacer y saber del directivo y docente competentes.

Al incumplir estándares, respecto a las prácticas pedagógicas, de gestión y liderazgo, correlacionadas al desempeño docente y directivo, y logros de aprendizaje, configuran su calidad deficiente. Trato diferenciado, cambios curriculares contextualizados, evaluación en procesos, planificada retroalimentación, reconstrucción de significados en desempeños auténticos escasean

La situación descrita, con una comunidad educativa comprometida, permutará. Invito a leer la Propuesta de Mejora, evaluarla y enriquecerla, que aspira una meta académica y ser guía de acción institucional, en pos de los grandes objetivos de la educación ecuatoriana.

En la investigación se trabajó con 714 personas, empleando 95% de confiabilidad que generó una muestra de 249 estudiantes y padres de familia. Contó con 19 docentes y 3 directivos. Aplicó la Sesión de Grupo Focal, técnica de entrevista cualitativa, encuestas y observación de clases.

PALABRAS CLAVE: CALIDAD EDUCATIVA, ESTÁNDARES, SESIÓN DE GRUPO FOCAL, PROPUESTA DE MEJORA, COMUNIDAD EDUCATIVA COMPROMETIDA, OBJETIVOS.

ABSTRACT

The school "Eloy Alfaro" night section of Santo Domingo de los Tsáchilas 2012-2013 school year, does not reach the quality of education, since it remains to design a model of quality management oriented evaluation; It does not work with standards or descriptions of what should be, do and know from the manager and competent teacher.

By failing standards regarding teaching practices, management and leadership, teaching and correlated to performance management, and learning achievement, poor quality set. Differential treatment, contextualized curriculum changes, assessment processes, planned feedback, reconstruction of meanings in authentic performances don't rule in their classrooms.

However, the described situation, with an educational community committed will change. I invite you to read the Proposal for Improvement, evaluate and enrich, which aspires to be an academic goal and an institutional guide action in pursuit of the main educational objectives in Ecuador.

I've worked with 714 people, using 95% confidence data that generated a sample of 249 students and parents. There were 19 teachers and 3 managers. There was Applied Focus Group Session, qualitative interview technique, surveys and classroom observation.

KEYWORDS: EDUCATION QUALITY, STANDARDS, FOCUS GROUP SESSION, PROPOSAL FOR IMPROVEMENT, EDUCATIONAL COMMUNITY COMMITTED, OBJECTIVES.

2. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro”, sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas”, durante el año lectivo 2012-2013” es un trabajo nacido desde la inspiración académica de la UTPL, cuya misión es, desde la visión del Humanismo de Cristo: “buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia para que sirva a la sociedad” (UTPL, 2012).

En el capítulo uno, se hace un análisis del marco legal ecuatoriano en el tema de la calidad. Así mismo, se describe la llamada sociedad del conocimiento y sus demandas frente a una realidad que exige un docente, un directivo e incluso una comunidad educativa preocupados ya no tanto del dato y lo administrativo, sino de los aprendizajes de los estudiantes que mejoren su realidad hacia la consecución del Buen Vivir, siendo la calidad educativa consustancial.

En el capítulo dos al referirse a la calidad de las instituciones educativas concluye que un sistema educativo que no tiende a la calidad y a la evaluación de esos procesos, definitivamente está ciega y sólo ve efectos como: estudiantes desmotivados, aprendizajes descontextualizados, desvalorización de la profesión docente y docentes que no tienen ni las herramientas psicopedagógicas, la fundamentación teórica para generar aprendizajes significativos, ni la motivación para emprender en ellos.

En el capítulo tres y cuatro al describirse al desempeño profesional docente y directivo, indicando dificultades y los respectivos estándares. Los conflictos han surgido porque el sistema educativo ecuatoriano y la sociedad misma no estaban sometidos a estos procesos, hay que convencerse que la evaluación es un medio para diagnosticar, proponer y mejorar la educación.

En el tema cuarto se describe metodología tanto en sus participantes, muestra utilizada, diseño, procedimiento y los supuestos. En el quinto, se dan a conocer resultados usando tablas y gráficos, al final de los mismos están los resultados y su discusión. Finalizando con

las conclusiones, recomendaciones, pero por sobre todo con la propuesta de mejora para la institución educativa, presentada con la finalidad de dar un aporte, un punto de partida

Esta investigación tiene como objetivo “desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (UTPL, 2012), permitiendo investigar el marco teórico conceptual de los mismos como requisito básico para el análisis e interpretación de campo. Al mismo tiempo, ayuda a evaluar el desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones. Y por último, al elaborar el informe de investigación se cumplirá el requisito previo para obtener la Maestría en Pedagogía y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

Se parte de la hipótesis de que el actual desempeño profesional docente en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. El supuesto tiene su asidero en que en las instituciones educativas el concepto de calidad educativa, se desconoce.

Para este trabajo a, se ha organizado cronograma y sistematizado la información recibida de los actores educativos que son una muestra fidedigna del objeto a evaluarse y con cuyos elementos plantearemos juicios de naturaleza esencialmente cualitativa sobre lo que hemos evaluado con base en los criterios predefinidos en las intenciones educativas y la construcción de la comprensión adquirida.

Realizar esta investigación traerá beneficios para todos los actores educativos, entre las cuales: diagnóstico de la situación actual, discusión y priorización de nudos críticos, reconocimiento de los actores con sus respectivas oportunidades y amenazas y poner en marcha un plan de mejora consensuado y la importancia de generar un liderazgo horizontal y poner en práctica la democratización, inclusión y pertinencia dentro de las temáticas tratadas y en la convivencia.

Ahora bien, en el trabajo, el Colegio Nacional “Eloy Alfaro”, se presenta con un clima institucional muy bueno. Es su aspiración el buen vivir y se afana para lograr ese propósito, muestra de ello es el parque ecológico, el código de convivencia y el manejo adecuado de los conflictos. Sin embargo, hay que mejorar las hojas de ruta, manual de procesos trabajo personalizado con estudiantes, tutorías, y las adaptaciones curriculares

De hecho, la UTPL propone esta tarea investigativa no sólo por la pertinencia científica, sino por su contemporaneidad y porque se convierte en un instrumento de propuesta y auto superación. Se aspira también crear dentro de las instituciones una cultura de evaluación,

que de hecho contribuirá a mejorar las prácticas y saberes pedagógicos y elevar la calidad y eficiencia de la Educación en el Ecuador. Siendo la única razón: los aprendizajes de los estudiantes.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. El marco legal

Se parte de la Constitución vigente desde 2008 que promulga en el Art. 27 las características de la educación: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez...” (Asamblea Nacional, 2008)

En el Art. 346, se establece que: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación” y cuando en el Art. 347, se describen las responsabilidades del Estado, se instituye que una de ellas es: Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

En la LOEI, Art 2, relacionado a los principios dispone en el literal w: “Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes...” Así mismo, en el Art. 6, establece como obligación del Estado: Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación...” (Asamblea Nacional, 2011).

En esta misma Ley se indica que la calidad tendrá los índices respectivos puesto que: La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimientos educativos.

Estas disposiciones logran operatividad en Reglamento a la Ley publicada en julio del 2012 y están insertas en el Título III, dividido en cinco capítulos, a saber: Capítulo I: De los Estándares y los Indicadores; Capítulo II: De Las Competencias y Funciones de la Autoridad Educativa Nacional en Relación con El Sistema Nacional De Evaluación Educativa; Capítulo III: De las Competencias y Funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa; Capítulo IV: De La Evaluación Educativa; Capítulo V: De la Difusión de los Resultados de la Evaluación. Comprenden desde el artículo catorce al veintidós.

En el Ecuador entonces ya no hay vuelta atrás, hemos entrado al proceso de evaluación, por lo que esta investigación tiene pertinencia científica, contemporaneidad y se convierte en un instrumento del docente tanto del que inicia como del que por sus exigencia lo necesita para pasar este camino que mejorará notablemente la educación en el País. Lo contrario, la realidad rebasaría porque no ya no hay tiempo de espera.

1.2. La educación en la sociedad del conocimiento

Cuando en 1979, Alvin Toffler, en su **Tercera Ola**, explicaba los cambios para nuestros tiempos como en sentido futurista, era difícil de creerlo hasta que ya estamos atrapados en ella. El mencionado autor describe a detalle: "Primera ola: la revolución de la agricultura; segunda ola: la revolución industrial; y, tercera ola: la revolución del conocimiento" (Toffler, 1979).

Algunos cambios de la Tercera ola y que el mundo está viviendo en los últimos 40 años, catalogados en muchos casos de "desmoralizadores", en realidad sólo rompen paradigmas con los cuales estuvimos acostumbrados a vivir. El asunto es más complicado porque precisamente las características de la tercera ola es la desarticulación de estructuras de la segunda, a saber: Descentralización, desmasificación y personalización.

En definitiva, una sociedad globalizada, extremadamente diferente a las anteriores y que obliga a entender la diferencia entre conocimiento e información. Para entenderla mejor, es útil un cuadro explicativo que sobre el tema se discutió en las Jornadas Pedagógicas y publicadas por el Comercio. Es verdad, vivimos en la época de la información, a la cual asombrosamente tenemos acceso por cualquier medio, pero es la educación la que posibilitará que ésta se convierta en conocimiento. De hecho, las personas con el conocimiento, podemos obrar mejor en el mundo, lo podemos reconstruir. El mencionado gráfico, es el siguiente:

DIFERENCIAS ENTRE INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO	
INFORMACIÓN	CONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Algo externo • Acumulable • Automatizado • Inerte 	<ul style="list-style-type: none"> • Interiorizado • Estructurado • Solo humano • Conduce a la acción • Es fruto de un proceso meta cognitivo

(Segovia, 2011) Gráfico 1: Diferencias entre información y conocimiento)

Ahora, no se trata de que la información y el conocimiento sean opuestos, en el sentido de formalmente contradictorios. No: Porque la información representa datos que se almacenan, que se analizan, procesan, se generalizan y especializan, siendo más bien una fuente inagotable de conocimientos, no es en sí conocimiento científico, pero puede ser un insumo de la ciencia.

Por su lado: "La revolución del conocimiento es un cambio cualitativo de carácter global, que convierte al mundo – como totalidad- en un escenario de aprendizaje. La revolución del conocimiento es mucho más que una revolución tecnológica. Abarca a toda la sociedad y sus sistemas: político, económico, educativo, cultural, medio ambiental, laboral. El conocimiento es poder: cambio mental, cambio actitudinal y procedimental" (Segovia, 2011).

Hoy es la misma sociedad la que demanda la desmasificación y poner en vigencia la personalización en la educación. **Drucker, (1994)**, decía que:"... en la sociedad del conocimiento en que estamos entrando, la persona es central, porque el conocimiento no es impersonal como el dinero. No reside en un libro, un banco de datos o un programa de computador. Estos sólo contienen información.

El conocimiento siempre está incorporado en una persona, lo enseña y lo aprende una persona, lo usa y abusa de él una persona, por consiguiente, el paso a la sociedad del conocimiento coloca a la persona en el centro. De esta manera, plantea nuevos retos, nuevos asuntos, nuevos problemas y nuevas preguntas, totalmente sin precedentes, relativas a la representante de la sociedad del conocimiento, la persona educada.

La sociedad del conocimiento no es electiva, ni se puede ignorar, ni saltar: está ahí restregándonos las negligencias del sistema educativo por acción u omisión evidentes. No existe elección: el maestro cambia su papel que durante muchos años cumplió en el aula y se transforma de informador en un mediador entre la cultura y sus estudiantes, de quedarse en lo instrumental y cognoscitivo a la integridad, o la sociedad buscará quien de datos a los chicos de manera más barata. Y la única manera de hacerlo es tratándolo como persona que construye conocimiento

No se trata de slogans, ni facundia, la humanidad necesita desesperadamente antes que aprender datos, aprender a aprender. Para esto, el maestro debe desechar filosofías – conscientes o no- positivistas, conductistas o pragmatistas, mejorar su concepción de la vida, actualizarse sobre las ciencias que explican cómo se aprende y cómo se enseña, descartar nociones discriminatorias sobre los estudiantes con respecto a sus supuestas incapacidades de aprendizaje –que no son más que justificaciones- , proscribir concepciones deterministas de cualquier tipo y hasta darwinismos sociales y convertirse en mediadores de la vida, de la alegría, del optimismo: o sea de aprendizajes.

Sólo así el niño, el joven, el pueblo usará su palabra propia para expresarse. Palabra que sonará distinta a la del padre, a la del educador, al del estado, pero palabra fruto de una educación que la respeta. Hasta ahora, con el educador incluido, esa palabra le es negada, diciendo que son balbuceos, caprichos, falta de cultura, rebeldía, desobediencia, inconformismo, inmadurez, etc. Porque para el sistema la palabra que demuestra reflexión y libertad es un peligro y la silencian, la transforman... O la reprimen. El educador, no le ha dado hasta ahora la palabra, porque sus aprendizajes en lengua, en sociales, en naturales son de mayoritariamente datos, ha conseguido un estudiante repetidor de su voz; no le enseña a cuestionar, a comprender, a utilizar lo que aprende para crear.

Por tanto, en la sociedad del conocimiento estamos obligados el educador, el padre, el estado, no solo a respetar la palabra del joven, del hijo y del pueblo, sino que debemos estimularlos para que la pronuncien y la defiendan. El profesor logrará que sus alumnos desarrollen competencias básicas para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y a aprender a ser, formándolo integralmente. Eso, le permitirá relacionarse con su comunidad, con su barrio, sin renunciar a la ciencia y la tecnología. Entonces, se le proporcionará la palabra que en este caso significa: pensar, expresar, libertad, ciencia, reflexión, argumentación, acción.

Sólo así transitaran al baúl de los recuerdos los otrora grupos prosélitos, miembros a los que el sistema pudo manipular sin resistencias, y surgirán personas, sujetos reflexivos, proactivos, respetuosos del entorno, dotados de conciencia sobre el cuidado de su propia persona, sin estropear o perjudicar a sus semejantes y a la naturaleza. Rebeldes si... a la domesticación y a la trampa, alérgicos a la masificación y al engaño.

1.3. **Los retos del docente frente a una realidad abrumadora**

Mejorar la calidad de la educación sigue siendo el gran desafío de los sistemas educativos de América Latina. Estados y gobiernos, ven la necesidad de unir esfuerzos y estrategias para diseñar e implementar acciones y políticas que permitan ofrecer y mantener una educación de calidad, disponible para todos y distribuida de manera justa y equitativa. Buscan así romper los supuestos determinismos sociales que se han instalado en el escenario educativo de nuestros países, los que –que responden en parte importante a las graves desigualdades sociales– mantienen en desventaja y con escaso acceso a las oportunidades disponibles en las sociedades a los sectores más pobres y grupos minoritarios en ellas.

Esta realidad, ha llevado a técnicos y políticos a mirar y analizar qué y cómo se está enseñando y por cierto, qué están aprendiendo los niños y niñas que acuden a las diversas instituciones de educación en el País. Y lo han hecho quizá de la manera más dura para los sistemas educativos nacionales: desde la evaluación y difusión del desempeño de los estudiantes, ejercicio que los expone a la mirada y crítica social –caso último para el ingreso a las universidades públicas-, pero que a la vez entrega elementos centrales y relevantes para ser reintegrados a la política y al campo educativo en todos sus niveles, estructuras, componentes y actores.

Frente a esto, estudios acerca de la calidad de la educación que se brinda en las instituciones dejan claro que los factores que se asocian a la misma no son únicamente los resultados académicos de los alumnos sino que debe tomarse muy en cuenta el compromiso de la gente que constituye la comunidad educativa, muchas veces más importantes que los recursos didácticos o las bondades de los aspectos edilicios. De ahí el planteamiento de que el directivo no sólo ejerza un liderazgo administrativo, sino ante todo pedagógico.

Los retos para el docente es dar en su práctica una respuesta correcta a una neo y antigua pregunta: ¿Cómo se puede motivar en los alumnos a aprender? Sabiendo que las fórmulas mágicas no existen, puesto que este oxígeno permanente del aprendizaje, también depende

del estudiante y sus dificultades, asignatura, del tema y del mismo contexto, pero es necesario inclinarse por ser un punto de equilibrio entre las motivaciones intrínsecas y las extrínsecas, entre las cuales valen destacarse:

- Satisfacer las necesidades y motivos de los estudiantes. Los educandos aprenden mejor cuando tienen incentivos para satisfacer sus propias inspiraciones para aprender. Se tiene que identificar las necesidades de los estudiantes tanto aquellas de las que estos son conscientes como de las que no (saber más, ser autónomo u obtener afecto, aprobación, etc.) Identificados los motivos, deben ser relacionado con el tema que el docente pretende trabajar
- Hacer que los estudiantes participen en el aula, consiguiendo autovaloración. Por lo que estamos llamados los docentes a evitar la pasividad, humillación o preferencias, posibilitando que pueden aprender haciendo, construyendo, escribiendo, diseñando, creando, resolviendo (juego de roles, proyectos, mesas de discusión, carteles, ensayos, etc.)
- Quitar los presupuestos negativos sobre los estudiantes. Primero, porque esos presupuestos son falsos y dañan todo trabajo docente y todo aprendizaje; luego, porque es discriminatorio; y, tercero, porque es irnos en contra de nuestras mismas capacidades. Hay que ser entusiasta, positivo, incentivar y llevarlos al triunfo, sin caer en triunfalismos.
- Trabajar por los consensos, con acuerdos en el aula. La verdad: no hay otra forma de motivar, sino hacer del aula un lugar propio para el estudiante, un sitio en el que su palabra y aspiraciones sean tomados en cuenta verdaderamente y no sea una formalidad.
- Utilizar las Tics como aliados y escenarios extraescolares, bien puede mantenerse un blog para realizar discusiones y aportes de todo un curso; es importante la visita a museos o in situ efectuar el examen de los objetos y fenómenos sociales o naturales.
- Incrementar progresivamente la dificultad del material de la asignatura. Es interesante dar oportunidades a los estudiantes para que tengan éxito al principio del primer trimestre del curso o semestre. Una vez que hayan triunfado, es más fácil incrementar la dificultad o el nivel de forma progresiva.

- Trabajar para que se forme sus metas. Esto es importante porque se les va formando en elaborar un proyecto de vida. El lenguaje en todo momento debe ser afectuoso, esperando excelentes respuestas e interesándose por sus avances.
- Variar los métodos de enseñanza. Se puede romper la rutina de muchas formas: cambio de papeles, debates, tormentas de ideas, discusiones, demostraciones, casos de estudio, presentaciones audiovisuales, invitados externos, trabajo en grupos pequeños. Siempre se nota que hay estudiantes que se sienten mejor o trabajan más de una manera que de otra. La evaluación también debe mantener esa diversificación, manejando destrezas con criterios de desempeño consensuadas.
- Poner énfasis en las destrezas con criterio de desempeño conseguidas antes más que en las notas. Por eso es importante el progreso conseguido, el esfuerzo, la evaluación tomada como medio para superar dificultades.
- Hacer del aula un lugar de sentimientos positivos: para este propósito sirven mensajes, lecturas, un saludo afectuoso, un gesto de entendimiento, el trato cordial. No amenazar, no usar las notas como chantaje. Cooperar, hacer de este comportamiento una necesidad. Interesarse por los demás. Combatir la desesperanza aprendida

Al docente le toca el reto de evitar seguir afianzando la desesperanza aprendida que es la sensación que sienten los alumnos de que sin importar lo que hagan están condenados a fracasar. No quieren participar porque sus ideas están mal. Antes de [empezar cualquier actividad](#) ya saben que van a estar mal. Son derrotistas en [potencia](#) y tienen muy baja autoestima. Creen que los eventos de su vida son en su mayoría incontrolables y desarrollan una suerte de indefensión.

“El maestro, la escuela deben combatirla –a la desesperanza aprendida- porque de lo contrario ese estudiante se pierde como aprendiz y se pierde como persona, se aburren, tienden a la ansiedad y a odiar a su institución” (Díaz Barriga, 2003). Además, la institución que centra sus acciones en el castigo, la descalificación personal y la interpretación inadecuada de los errores, ayuda a fijar patrones no favorables al aprendizaje. Incluso debe manejar muy bien la retroalimentación –que significa conocer bien las características y necesidades del alumno antes que sólo la técnica pedagógica- , porque si no funcionan, convencerían al estudiante de que no podrá nunca superar sus limitaciones.

Otro reto para el docente es desarrollar el trabajo cooperativo, pues siendo la acción

recíproca una ley dialéctica universal, es la educación la que permite máxima interacción como en ninguna otra actividad: del grupo, de las interacciones que pudo generar el maestro y de las de éste último con los aprendices depende el aprendizaje del grupo, porque: “Nadie educa a nadie, cada uno se educa con ayuda de los demás” (Freire, 1987).

Tanto en el aprendizaje cooperativo y en el colaborativo, hay interdependencia positiva, que es el estado en que los estudiantes perciben un vínculo con sus compañeros de forma tal que no pueden lograr el éxito sin ellos (y viceversa). De esta manera los alumnos comparten sus recursos, se proporcionan apoyo mutuo y celebran juntos su éxito, cumpliendo el lema de Alejandro Dumas: “Todos para uno y uno para todos” (Dumas, 1844).

Es interesante señalar que, aunque parecieren imperceptibles, hay diferencias entre los aprendizajes cooperativos y el colaborativo. El cooperativo, es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje, para lograr metas compartidas. Tiene que ver con estructuras de participación, motivacionales y de recompensa, el establecimiento de metas, la interdependencia entre participantes así como la aplicación de técnicas activas de trabajo cooperativo en el aula, con una planificación pensada desde la autoridad del maestro.

El aprendizaje colaborativo, en cambio es más amplio que el anterior, tiene que ver con varias interacciones entre los estudiantes a lo largo de la clase, gozando de autonomía y participación activa, en donde el grado de responsabilidad y participación es fruto de una elevación de la conciencia sobre el papel de cada uno en el grupo, de generar consensos y acuerdos: por lo que necesariamente hay que modificar la estructura de la autoridad y el manejo del reconocimiento o recompensa. Esta igualdad demanda autonomía de los estudiantes – en contenidos, formas de trabajo, etc.-, en lo segundo, la recompensa, debe ser beneficiosa tanto para el grupo como para los miembros restantes. Así mismo, en evaluación se prefiere al procedimiento antes que a la misma tarea.

Los beneficios del aprendizaje cooperativo-colaborativo son muchos: “mejoramiento del rendimiento académico porque los procesos cognitivos y tareas escolares que van desde asimilación, manejo del lenguaje y de generalización se elevan; exceptuando, en tareas mecánicas, en donde lo competitivo genera buenos resultados” (Díaz Barriga, 2003).

Así mismo, en lo socio-afectivo las ventajas de estos aprendizajes permiten: incrementar el respeto mutuo, la solidaridad, la mutualidad e incluso la autoestima, Así mismo se mejora el manejo de controversias, la adquisición de competencias sociales, el control de los

impulsos agresivos, la relativización de los puntos de vista, el incremento de las aspiraciones, el grado de pertenencia. –No hay que olvidar que, muchas veces, la escuela es el primer momento de relacionarse con otros- .

Así mismo, el trabajo cooperativo-colaborativo, desarrollará la interdependencia positiva, que posibilitará seres capaces de trabajar juntos para un fin común, que solo es imposible obtenerlo. Beneficios como: un puente, un camino, un canal de agua, etc. y claro en educación: un proyecto pedagógico, de implementación u otros que preparan al ciudadano, ejercitando la solidaridad.

Reconocer que las personas se necesitan mutuamente. Y aquí otro reto para el docente como es el adiestramiento sobre las habilidades sociales mínimas que debe el ser humano desarrollar y que le garantiza su naturaleza de ser humano: producto y que responde individualmente a un contexto socio-cultural. Entonces, no hay más, el maestro es el mediador en el trabajo en equipo, siendo una habilidad que fomentaría la ciudadanía responsable.

En el aula, el maestro generando el trabajo colaborativo tiene funciones como: Especifica con claridad los propósitos (académicos y los de colaboración) del curso y la lección en particular; ubicar en grupos heterogéneos a sus alumnos (cara a cara, con acceso conjunto a los materiales, con función alternadas a cada uno: relator, compendiador, inspector, un entrenador, un comunicador- mensajero y un registrador); explicar con claridad a los estudiantes la tarea y la estructura de la meta; monitorear la efectividad de los grupos e intervenir, responder preguntas, enseñar habilidades e incrementar las habilidades interpersonales del grupo; por último para evaluar el nivel de logro de los estudiantes y ayudarles a discutir qué tan bien colaboraron unos con otros. Y el proceso mismo.

Pero ¿Cuál es la realidad en la que vivimos? En el Ecuador, hoy hay esperanzas y no sólo eso: hay cambios revolucionarios, pero hay mucho por hacer, quedan las estructuras internas, el aula, la decidía: la falta de formación de los docentes, que no se soluciona con infraestructura, la extracción de clase del estudiante o los útiles escolares.

Por ello, el Plan Decenal de Educación que fue el resultado de un proceso de acuerdos que en el país viene gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, no importa qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas, enfatiza como una de sus políticas el mejoramiento de la infraestructura y el

equipamiento de escuelas y colegios como también el mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Así también revaloriza el rol de docente y pone en vigencia a la capacitación y evaluación permanentes.

Plan Decenal y gobierno decidido a hacer los cambios los están viabilizando. Sin embargo, aún en Ecuador, por lo tanto en Santo Domingo de los Tsáchilas se presentan, entre otros, los siguientes nudos críticos: acceso limitado a la educación y falta de equidad; baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las TIC's; dificultades para el financiamiento, infraestructura insuficiente y en gran proporción aún inadecuada.

El panorama descrito se acrecienta con la actitud de docentes -muy generalizada, por cierto-, de ser renuente a los cambios en la práctica pedagógica, a la evaluación y por lo tanto a la capacitación permanente. Esta situación se agrava ya en la práctica porque existe analfabetismo informático elevado y un real convencimiento que todavía sólo se puede asumir la educación con tiza y dictado, y no se perciba mayores ventajas al uso de la tecnología y más bien se le ve como un peligro ¿Cómo solucionar el divorcio entre las demandas de una sociedad y el real atraso de la preparación docente? Son temas para debatir aún.

1.4.El papel del directivo y de la comunidad educativa

La escuela hace la diferencia: es un mensaje alentador para todos los sistemas educativos, porque los factores asociados son elementos decisivos en los aprendizajes. Pues si los factores de contexto socioeconómico tienen una influencia poderosa en el rendimiento, las variables asociadas a la escuela pueden contribuir significativamente a disminuir las desigualdades de aprendizaje conexas a disparidades sociales, siendo una de sus variables de mayor influencia el clima escolar.

“Por tanto, la generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es esencial para promover el aprendizaje entre los estudiantes” (UNESCO, Equipo LLECE, 2008). Ese ambiente, lo motiva, lo lidera, lo crea y lo recrea el docente ayudado por la experticia si pero por sobre todo por ciencias como la didáctica, pedagogía, andrología y psicología, por lo que un trabajo multidisciplinario no sólo es importante, sino la única manera de generar nuevos aprendizajes en el aula.

Otras variables que los gobiernos pueden mejorar son los recursos escolares. Si bien es pequeña la contribución individual de la infraestructura, los servicios básicos de la escuela, el número de libros de la biblioteca escolar y los años de experiencia del docente; en su conjunto estas variables aportan al aprendizaje de los estudiantes. En definitiva, en el proceso de aula, es importante tener todos los elementos aliados al único fin: los aprendizajes de los estudiantes

Sin embargo, otro factor importante en la explicación del grado de rendimiento en los aprendizajes e imposible de desconocer es la segregación escolar por condiciones socioeconómicas y culturales de los estudiantes. Como lo dice PERCE (Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación) su incidencia es mayor en Lectura en comparación con Matemática y Ciencias.

Es importante indicar que si bien la segregación escolar no es una variable educativa, propiamente dicha, cualquier progreso que se pueda hacer para disminuir esta segregación escolar, traerá importantes avances en los logros de los estudiantes y que los gobiernos y naciones tener en cuenta para las generar las políticas y acciones pertinentes.

En Santo Domingo, la ruralidad es un tema que aún pesa junto a la gran variable de hogares llamados desorganizados en los que el número de adolescentes sin representantes que sean familiares llega a un 35%. Las consejerías estudiantiles se quedan sólo como interlocutor al mismo estudiante porque sus padres están fuera del país o porque simplemente no viven con ellos y no tienen su protección, amén de afecto y cariño; caso alarmante es que las niñas vivan en pareja y/o están embarazadas, esto último es muy repetitivo. Los casos de violencia y violencia doméstica son alarmantes en la Provincia

En cuanto a los directivos: deberían dejar la cultura del líder centrado sólo en lo administrativo, una tarea de papeles, pedidos y firmas, el reto es ser más bien un líder pedagógico, involucrado en lo que sucede en las aulas con los aprendizajes de los estudiantes. Líder que desarrolle la horizontalidad, que trabaje con y para el equipo, que no es él, sino la institución y a la final los estudiantes para los que se trabaja.

El punto de encuentro: conocer las necesidades de los estudiantes, manejar herramientas psicopedagógicas, evaluarlas e innovar siempre porque no puede haber y no hay recetas acabadas: las políticas institucionales, las acciones tanto generales como de aula dependen del contexto y de lo que hagamos para llegar a ese punto de encuentro.

Por eso se habla del maestro mediador, capacitado y capacitándose, descubriendo a la institución como una comunidad de aprendizaje. ¿El directivo?: Un líder pedagógico haciendo del acompañamiento y seguimiento interno, en base a las necesidades y los conocimientos previos de los estudiantes, potencie el camino y optimice la tarea del maestro, en un trabajo entre pares y en equipo, para mejorar el clima institucional, el trato con los demás actores y a la final consigamos un buen vivir.

1.5. La educación ecuatoriana hacia el Buen Vivir

El Buen Vivir, principio andino que es recogido como fin en La Constitución ecuatoriana es un nuevo modelo de desarrollo, una perspectiva desde la cual se entiende el mundo, se conoce, se piensa, se aprende y se vive. “El Buen Vivir recoge una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social, condiciona las relaciones entre los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos, y propone una serie de principios y valores básicos para una convivencia armónica en el marco de respeto a los derechos humanos” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2000).

El *sumak kawsay*, la vida plena, de la epistemología andina es una noción contrapuesta a la del “desarrollo”, pues el futuro está atrás, es aquello que no miramos, ni conocemos; mientras al pasado lo tenemos al frente, lo vemos, lo conocemos, nos constituye y con él caminamos. En este camino acompañan los ancestros que se hacen uno, con la comunidad y con la naturaleza. Se comparte entonces el “estar” juntos con todos estos seres. Seres que tienen vida y son parte nuestra. El mundo de arriba, el mundo de abajo, el mundo de afuera y el mundo del aquí, se conectan y hacen parte de esta totalidad, dentro de una concepción espiral del tiempo no lineal.

Esta concepción es eminentemente colectiva. La concepción del Buen Vivir necesariamente recurre a la idea del “nosotros” porque el mundo no puede ser entendido desde la perspectiva del “yo” de occidente. La comunidad cobija, protege, demanda y es parte del nosotros. La comunidad es el sustento y es la base de la reproducción de ese sujeto colectivo que todos y cada uno “somos”.

Por eso, la concepción del ser humano también es diferente porque a pesar de que es como una pieza de este todo, que no puede ser entendido sólo como una sumatoria de sus partes. La totalidad se expresa en cada ser y cada ser en la totalidad. “El universo es permanente,

siempre ha existido y existirá; nace y muere dentro de sí mismo y sólo el tiempo lo cambia” (pensamiento kichwa). De ahí que hacer daño a la naturaleza es hacernos daño a nosotros mismos. Cada acto, cada comportamiento tiene consecuencias cósmicas, los cerros se enojan o se alegran, se ríen o se entristecen, sienten... piensan...existen (están)”. (Senplades. *Plan del Buen Vivir 2009-2013*. Quito).

Entonces, alcanzar la vida plena es la tarea del sabio y consiste en llegar a un grado de armonía total con la comunidad y con el cosmos. Esto es realmente interesante porque ya no se aspira al crecimiento económico al modo antigua ni llega a niveles del PIB, sino a mejorar las relaciones amplias entre los seres humanos, la naturaleza, la vida comunitaria, los ancestros, el pasado y el futuro. El objetivo que convoca ya no es el “desarrollo” sino la construcción de la sociedad del Buen Vivir.

La concepción del Buen Vivir converge en algunos sentidos con otras concepciones también presentes en la historia del pensamiento de occidente. Aristóteles en sus reflexiones sobre ética y política nos habla ya del Vivir Bien. Para Aristóteles, el fin último del ser humano es la felicidad, la eudemonía, que se alcanza en una polis feliz. Es decir, únicamente la felicidad de todos es la felicidad de cada uno; la felicidad se realiza en la comunidad política. Aisladamente, los seres humanos no podemos alcanzar la felicidad. El fin de la polis, es entonces alcanzar la felicidad de los seres humanos que la integran.

Por lo tanto, ve la felicidad con procesos relacionados a la amistad, el amor, el compromiso político y la posibilidad de contemplación en y de la naturaleza, a teorizar y crear obras de arte .Para conseguir esa ahora aspiración constitucional (Constitución del 2008), se elaboró el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 de Senplades, cuyo principal desafío es la construcción de un Estado constitucional de derechos y justicia, plurinacional e intercultural. Hoy, ante el tiempo se plantea un Plan del Buen Vivir hacia el 2013-2017, que fundamentalmente cambiará la matriz productiva.

En tal virtud, deberá integrar y articular, de manera progresiva, otros procesos de planificación, particularmente aquellos derivados de la formulación de políticas específicas que permitan hacer efectivos los derechos; los planes de desarrollo y ordenamiento territorial de los diversos niveles de gobierno; y los planes de vida o planes para el Buen Vivir de los pueblos y nacionalidades.

El Buen Vivir y la educación se relacionan porque, por un lado, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, ya que permite el desarrollo de las potencialidades humanas y, como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. En

educación no puede desconocerse las dimensiones del ser humano, su valor intrínseco, y la necesidad de que todas esas dimensiones se desplieguen.

Por otro lado, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de los futuros ciudadanos y ciudadanas para una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad, y respetuosa de la naturaleza. Principios y valores que la escuela está llamada a motivar y vivir

Los ejes temáticos a ser cubiertos por el currículo son: Ciudadanía democrática y participación social; Inclusión y equidad (étnica, etaria, de género, de discapacidades), Derechos Humanos, Interculturalidad y patrimonio; Gestión de riesgo; Salud; Sexualidad; Prevención del consumo de alcohol y drogas. Ambiente (recursos naturales, biodiversidad) y Vialidad.

“La construcción del Estado constitucional de derechos y de justicia, plurinacional e intercultural, y la sociedad del Buen Vivir –para todos y todas- es contraria al mantenimiento de una estrategia de acumulación sustentada solamente en los principios del mercado capitalista, en una economía primario exportadora que basa la redistribución en la apertura comercial a ultranza, la competencia del libre mercado y el asistencialismo focalizado de la política social neoliberal, sin considerar la diversidad de formas de producción y propiedad que se sostienen en principios de justicia, solidaridad, reciprocidad, cooperación y soberanía, y la capacidad del Estado de aplicar una política social de carácter universal y democratizadora” (Senplades. *Plan del Buen Vivir 2009-2013*. Quito).

Esto es un principio por alcanzarse, más aún si vemos que en Santo Domingo, tenemos instituciones educativas de habla hispana que llegan a 639, doce tsáchilas, dos quichuas y una chachi, que dan una idea de la interculturalidad, pero en realidad inclusión e interaprendizaje son tareas a construirse. Las comunidades Tsáchilas están lejos, viven sus problemas y a los mestizos sólo han servido para adornar, para amasar fortunas usando su nombre o sus fotos. Lo demás: hay deserción escolar, alcoholismo, enajenación, olvido.

En el colegio Eloy Alfaro, hay en la sección nocturna quince estudiantes que corresponden a la nacionalidad chachi, pero no se cuenta con algún plan para acogerlos o que resuelva el asunto de la lengua y lo curricular, para que en realidad la educación que reciban tenga pertinencia. Como siempre los miembros de las nacionalidades pequeñas se pierden, son absorbidas o terminan engrosando el número de desertores.

Un eje fundamental en el Buen Vivir que interviene en el desarrollo educativo es el los niveles de escolarización y el alto índice de embarazos que se presentan en Santo Domingo. En cuanto a la población adolescente escolarizada es importante destacar que; de la población total de adolescentes de entre 10 a 14 años el 76,23 % si asiste a un establecimiento educativo, mientras que existe un 23,77 % (21.196 adolescentes) que no está estudiando.

A continuación, un cuadro con información proporcionada por ENIPLA (Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar y Prevención del Embarazo en Adolescentes) que es la política pública que coordina acciones y programas para garantizar el goce de los derechos sexuales y reproductivos de la población, a través de la acción conjunta de: Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Ministerio de Inclusión Económica y Social, articulados por el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social), sobre este tema y que contiene la información basada en el Censo Censo de Población y Vivienda 2010.

Población Adolescente de 10 a 14 años, 15 a 19 años que asiste a un establecimiento educativo: Santo Domingo de Los Tsáchilas					
Asiste a un establecimiento de enseñanza regular					
Total		De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	Total	%
	Si	42.639	25.329	67.968	76,23
	No	4.011	17.185	21.196	23,77
Total		46.650	42.514	89.164	100,00

Cuadro Nro. 2 FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, elaborado por ENIPLA-Sto. Dmgo.

Aunque las fuentes no son exactas, el cuadro siguiente nos guía sobre el tema de embarazos en la adolescencia en la provincia, cuyas estadísticas son visibilizadas a medias porque no hay datos claros en las instituciones educativas porque carecen de Departamentos de Consejería Estudiantil o porque hasta ahora no se manejan estadísticas

POBLACIÓN ADOLESCENTE ESCOLARIZADA EMBARAZADA SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS												
No.	CANTÓN	POBLACIÓN ADOLESCENTE							ADOLESCENTES EMBARAZADAS			
		MUJERES		TOTAL MUJERES	HOMBRES		TOTAL HOMBRES	TOTAL ADOLESCENTES	MUJERES		Total	%
		10-14	15-19		10-14	15-19			12-14	15-19		
1	Santo Domingo	18.843	11.498	30.341	19.030	11.288	30.318	60.659	22	600	622	2,05
2	La Concordia	2.349	1.307	3.656	2.417	1.236	3.653	7.309	9	125	134	3,67
	Total	21.192	12.805	33.997	21.447	12.524	33.971	67.968	31	725	756	5,72

Cuadro Nro. 3 FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, elaborado por ENIPLA-Sto. Dmgo.

El colegio Eloy Alfaro, no es una excepción, no hay estadísticas y el número de embarazos en la sección nocturna se nos dijo que eran once, pero no se tiene nombres, ficha, monitoreo y asesorías programados en estos casos, sólo conferencias anuales, sin medir impactos. En cuanto a los aprendizajes se abusa del asistencialismo, que no va a las raíces del problema. Se habla de la existencia de un programa Map Internacional, pero que dejó de trabajar durante este año lectivo.

Se necesita tomar en serio la educación de la sexualidad integral en el marco del buen vivir demanda el conocimiento de derechos sexuales y reproductivos, prevención del abuso sexual y del embarazo en adolescentes, erradicación de la violencia de género y prevención del VIH/SIDA; es decir, educación de la sexualidad integral, para que puedan tomar decisiones asertivas y responsables relacionadas con la sexualidad en la construcción permanente de su proyecto de vida.

1.6. La calidad educativa

Muchos de los problemas que surgen al analizar el significado del término *calidad* aplicado a la educación vienen provocados por la polisemia y la complejidad que lo caracterizan. El término comenzó a circular a comienzos de los años ochenta, luego de la época de Reforma Educativa, llegando a convertirse con el paso del tiempo en un elemento nuclear del discurso educativo. Y aunque no estemos claros en su significado, se la asume porque “la calidad y la excelencia son metas deseables de la educación y de toda empresa humana. Nadie está en contra de la excelencia y resulta difícil imaginar una escuela o una organización satisfechas de su mediocridad” (Sociedad Española de Pedagogía, 1988).

Además, hemos de acordar que aproximaciones al concepto de calidad han puesto de relieve la existencia de varias dimensiones subyacentes al mismo, entre las que destacan especialmente las de eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción. No sería lógico hoy en día intentar valorar la calidad de una institución o de un sistema educativo fijándose solamente en alguna o algunas de las vertientes identificadas, dejando de lado las demás. Para poder hablar con propiedad de la calidad de la educación debe reconocerse el carácter multidimensional del concepto, integrando en el análisis las cuatro dimensiones identificadas.

El reconocimiento de la existencia de diversas dimensiones bajo el concepto de calidad abre la puerta a una concepción relacional del mismo, en la que se tomen en consideración no sólo cada una de las vertientes mencionadas sino, lo que es más importante, las relaciones que existen entre ellas. Una concepción de este tipo es, por ejemplo, la que mantiene Arturo de la Orden cuando habla de la calidad de la educación como "un sistema de coherencias múltiples entre los componentes básicos de los sistemas y centros educativos" (De La Orden, 1988), aunque solamente mencione tres dimensiones: funcionalidad, eficacia y eficiencia.

Para determinar qué es calidad educativa, se dirá que va ligada a los fines, a la concepción del tipo de sociedad que queremos, siendo que la educación va a ayudar a conseguir esa meta. Por ello, enmarcándonos en el principio constitucional que señala el camino: "avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica." (Asamblea Nacional, 2008).

Una educación de calidad debe ser accesible para todas las personas y a lo largo de su vida, que asegure un constante predisposición del individuo y la sociedad a los aprendizajes. Esto demanda que se facilite los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

Calidad en la educación es también promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del docente). Característica que hace que las instituciones sean comunidades de aprendizaje, capaces de desarrollar propuestas, innovaciones, nacidas de su realidad.

Además, propiciarán también la participación activa del estudiante, de su familia, de la comunidad tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, siendo valoradas como personas y educando la afectividad. Por considerarlo pertinente se señala lo que la UNESCO (2006) considera que debe entenderse como "educación de calidad", puntualizando, que ésta debe guardar los siguientes requisitos:

- Reconocer el pasado;
- Ser relevante en el presente;
- Tener una visión del futuro;
- Hacer referencia a la construcción del conocimiento y a la aplicación práctica de todo conocimiento; y,
- Reflejar la naturaleza dinámica de las culturas y los lenguajes; el valor de lo individual en relación con los grandes contextos; y la importancia de vivir de una manera que promueva la igualdad en el presente y fomente un futuro sostenible.

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

CAPÍTULO II

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ECUATORIANAS

Desde el 2009, se ha venido implementando los procesos de evaluación a docentes y directivos y la autoevaluación institucional. La verdad es que, por ejemplo, para la autoevaluación, en torno al desarrollo del PEI, como mecanismo autorregulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad, etc. es un camino que casi despega, pero no bien por las costumbres de copiarlos de una institución a otra.

Así mismo, los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación en un año lectivo, deben convertirse en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La entidad es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos. Precisamente en este despertar de autoevaluación y evaluación está inscrita esta investigación que ser un aporte efectivo en estas nuevas maneras de hacer y entender educación

2.1. Lo que debe tener en cuenta una evaluación

“La evaluación debe interesarse por el producto y el conjunto de procesos, por eso se toma en cuenta a todos los actores que participan en esta institución, basándose en criterios compartidos con anterioridad pues se ha ensayado y capacitado a estudiantes y maestros que pasaron un proceso de evaluación externa y la autoevaluación institucional” (Barriga F, 2010).

Además facilitará la reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje, promoviendo un aprendizaje con sentido porque se mueven dentro de una misión y visión institucionales, organizadas a la consecución de los objetivos nacionales de la educación. Permite también detectar nudos críticos y fortalezas institucionales. De hecho, todo esto tiene como finalidad emitir juicios de valor, tomar decisiones y mejorar la construcción de aprendizajes.

La evaluación, pensada en o para el evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional “Eloy Alfaro”, sección nocturna, pretende integrar el contexto en que se produce: Provincia, perteneciente a la Zona 4, creada como tal el 6 de noviembre de 2007, con una población de 410.937 habitantes de acuerdo al último Censo de Población y Vivienda del 2012; forma parte de la parroquia urbana Bombolí, Cooperativa las Palmas, cantón Santo Domingo.

La objetividad de las observaciones plasmadas en encuestas y entrevistas es la que produce y sostienen los observados, su validez va depender siempre del contexto en que tal objetividad se define. Sin duda que los procedimientos más adecuados para ser aplicados en evaluaciones sociales del tipo aludido serán de tipo cualitativo siendo también usada una combinación cuantitativa. La muestra se estructuró de tal manera de recoger todos los puntos de observación disponibles en cada sistema de observadores.

El nivel de indicadores aunque no fue de construcción conjunta (desde todos los sistemas observadores), dado que son estos elementos quienes orientan en aquello qué hay que mirar, en dónde se debe mirar y en qué momento mirar, se concluye que si responden a los objetivos de la evaluación. Mas, sin embargo, falta mucha experticia para que el estudiante, padre de familia e incluso el docente en la función correspondiente para que enfoquen objetivamente la encuestar y den respuestas no sesgadas a sus intereses, que no siempre son los de la educación.

Es necesario, entonces, tener en cuenta los estándares de calidad educativa propuestos desde el Ministerio de Educación. “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2000).

Los estándares mencionados, serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la LOE. Entre éstos están los siguientes: Estándares “de Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas; de desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos).

Mención aparte merece la evaluación de Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se

entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos” (Ministerio de Educación, 2012).

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa a futuro evaluará el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Lo interesante es que los estándares ya están establecidos y que el Ministerio de Educación tiene la rectoría del tema.

Los estándares de la educación ecuatoriana se caracterizan por: Ser planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetar la diversidad cultural de los pueblos, etnias y nacionalidades; asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; y contribuyen al mejoramiento de la calidad de procesos de enseñanza-aprendizaje; y favorecen el desarrollo profesional de los actores educativos (Min Educ, 2000).

2.2. La evaluación de la calidad en las instituciones educativas del Ecuador

La evaluación de la calidad en las instituciones educativas, describen los procesos de gestión y las prácticas institucionales que coadyuvan a que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, propuestos con mínimos obligatorios, tanto para la Educación Básica como para el Bachillerato General Unificado; a que los actores de las instituciones educativas, se desarrollen profesionalmente, y para que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos proposiciones sobre personas, objetos o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para formular el juicio de valor, previo la investigación, que aporte elementos para emitirlo y de acuerdo con el fin que se persigue.

En el caso de las instituciones educativas es necesario que se cumplan los estándares de gestión escolar, que abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y para que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Por esto abarca procesos desde la organización de un PEI consensuado hasta infraestructura, enmarcada en las exigencias de calidad.

CAPÍTULO III

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2000).

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por lo que estas descripciones, servirán para guiar las acciones del docente que se precie de ser de calidad.

3.1. ¿Qué es evaluación del desempeño profesional docente?

Evaluar el desempeño de los docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores que deben tener y practicar los profesionales de la educación

En cuanto al saber, responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

En el hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Juntos hacen al educador, perfilan su identidad como docente, guían sus actitudes. Ahora bien, como el ser humano es perfectible es necesario entender que una evaluación debe ser pensada para mejorar también al docente en un proceso de capacitación y seguimiento planificados.

3.2. Las dificultades de la evaluación docente

Con las experiencias vividas y sin desconocer que nos debemos evaluar todos para mejorar, es pertinente señalar que las evaluaciones centradas en instrumentos estáticos de lápiz y papel permiten explorar solo la esfera del conocimiento declarativo, principalmente de tipo factual, o en el caso de las escalas e instrumentos de opinión y de autor- reporte, lo que las personas creen o dicen que hacen, tienen una carga de subjetividad alta que es necesario contrastar fuentes, ser procesual, trazarse metas

Hace falta crear una cultura de evaluación, de evaluar lo que se hace (desempeño docente) y asumirlo como un proceso positivo que contribuirá a mejorar las prácticas pedagógicas y elevar la calidad y eficiencia de la Educación en el Ecuador; de identificar el vínculo de coherencia entre lo conceptual y lo procedimental; de entender cómo ocurre nuestro desempeño en un contexto y situación determinados, o de seguir el proceso de adquisición y perfeccionamiento de ciertos saberes o formas de actuación

A la evaluación debe ir junto con procesos de acompañamiento y seguimiento para mejorar in situ la práctica docente y desde un trabajo cooperativo, conjunto en donde más que respuestas rápidas hay que demostrar competencias (por ejemplo con o en un portafolio). Exige en serio hacer de los centros educativos comunidades de aprendizaje.

“Es importante tener presente, que la evaluación esté enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forme parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria” (Ministerio de Educación Nacional , 2003). Para esto hace falta el involucramiento y convencimiento del docente, la institución y los procesos deben hacerse en base de sus resultados y preparándose para sus requerimientos

Señalo esto porque, por ejemplo, si se pregunta que si el docente informa a los padres de familia del rendimiento de su hijo y si la institución no diseñó los procesos para que estas acciones se den –porque quien informaba anteriormente era solamente el dirigente de curso-, es una exigencia de hacerlo. Por eso, hace falta una evaluación de todos y estar abiertos a la consiguiente mejora

Por último, es interesante indicar que una de las debilidades que suele tener en la práctica la evaluación del desempeño, según diversos investigadores de administración de recursos humanos, es precisamente la percepción del misma por los trabajadores como un proceso injusto o tendencioso o meramente fiscalizador. (EducAcción, 2012)

En Ecuador, se entra al proceso de evaluaciones luego de una larga confrontación que se inició en mayo-junio 2009 “como una batalla en torno a la evaluación docente y devino, a lo largo de nueve meses, en una verdadera guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa y la Unión Nacional de Educadores (UNE). El diálogo se rompió, la UNE siguió pidiendo un diálogo con Correa y la renuncia del Ministro de Educación, Raúl Vallejo. (Dicha renuncia se dio en marzo de 2010, por otras razones, fundamentalmente la fallida declaratoria de Patria Alfabetizada)” (Diario Hoy, 2011)

En 2008, en la evaluación de los docentes planteada de manera voluntaria, se presentaron 1.569 de aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por la evaluación obligatoria. Así, en medio de la protesta de la UNE, en mayo-julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y

Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

La evaluación consta de: Evaluación interna, con los siguientes componentes: Autoevaluación: 5% de la nota; coevaluación por un colega de la misma área: 5%; calificación de los directivos: 5%; observación en el aula: 15%; Los padres de familia aportan con 8% de la nota. La Evaluación externa, en cambio, incluye: Mediante pruebas: 50% de la calificación total (considera prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%. Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.

Así, el 25 mayo 2009: El proceso empieza en las provincias de la Costa (en la Sierra se inició en octubre). 7.512 maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo 4.855 docentes se presentaron. 35.4% (2.657) no acudieron ni al primer llamado (25 mayo-6 junio) ni al segundo (6 junio-11 de julio), a pesar de las amenazas gubernamentales. El Ministerio inició sumarios administrativos para despedir a los inasistentes. 560 presentaron justificaciones. Se instalaron 1735 sumarios.

En 25 mayo 2009: El Presidente firma el decreto ejecutivo 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. El Ministerio da a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron excelente (ambas maestras de preescolar); 24,3% (624) muy buena; 72,9% (1.873) buena; y 2.8% (71) insuficiente. Quienes obtienen insuficiente deben capacitarse durante un año antes de optar por una segunda evaluación; quienes vuelvan a obtener insuficiente, serán despedidos. Las dos maestras que obtuvieron excelente recibieron USD 1200 y los que obtuvieron muy bueno recibieron USD 900.

29 julio 2009: La UNE realiza movilizaciones en todo el país en rechazo a la reforma a la Ley de Carrera Docente aprobada por el Legislativo y en respaldo a los docentes sumariados, inconformidad que fue tratada en octubre del 2009 en un gran dialogo cuyos resultados tangibles fue la aceptación de la evaluación, y en la que se ha avanzado progresivamente hasta hoy. De hecho la promulgación de la LOEI y su reglamento la han facilitado.

En la Provincia de SDT, se han vivido estos cambios con el mismo ritmo que se ha dado a nivel nacional y especialmente en agosto del 2010 la sección nocturna, renovó su planta de profesores por los cambios en las leyes. Hoy tiene tres profesores con nombramiento y los

demás a contrato. El problema tampoco estaba ahí, porque los "nuevos maestros", también realizan otro trabajo en la mañana y luego toma el horario de la noche.

La sección nocturna merece un estudio aparte no sólo porque la mayoría de maestros sea a contrato, sino por su naturaleza: Sus componentes también diferentes: promedios de los estudiantes (bueno a regular) y actividades económicas de los señores estudiantes (trabajan por ayudar a sus padres o porque son jefes de familia) horario de clase (la hora clase duraba 35 minutos, por problemas de transporte no se podía laborar máximo de las 22:30), carga horaria (es imposible cumplirla por lo que se reducía en asignaturas al azar); mayor incursión de pandillas juveniles y uso en aumento de drogas y alcohol Todo esto, obliga a preocuparse en un plan de mejora, en todos los niveles, propio para esta sección.

De hecho no es que los docentes, en este caso específico, no hayan colaborado en esta investigación. No, más bien es todo lo contrario. Además, lo veo hoy como una desventaja que perjudica la observación del hecho quien suscribe sea autoridad educativa en la provincia. En esta vez, hay que dejar sentado estas novedades para efectuar una correcta lectura de lo observado e investigado. Esto, porque la investigación también es un aporte para el docente de Ecuador en general.

3.3. Los estándares de evaluación docente

Con respecto al desempeño docente, los estándares buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de los docentes ecuatorianos. “El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato” (Ministerio de Educación Nacional , 2003).

De hecho, los mencionados estándares orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, sirven para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; también para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; y, para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por ello los estándares en Ecuador: están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Los estándares buscan asegurar que todas las instituciones educativas ofrezcan una educación similar y de alta calidad. Esto, permitirá la igualdad de oportunidades educativas para todos los estudiantes; orientará la labor de los docentes; posibilitará diseñar estrategias y programas de formación y capacitación de docentes, a partir de criterios y expectativas compartidas.

Haber fijado estándares en ningún momento contradice la autonomía del docente. Si bien determina el punto de llegada, es claro que cada docente seguirá siendo autónomo en la forma de alcanzar esa meta. Además, cada institución seguirá decidiendo sobre las prioridades, la forma, el orden y la metodología para enseñar, siempre y cuando garantice el resultado final: estudiantes capaces de resolver problemas y desempeñarse en cualquier ámbito a nivel nacional e internacional.

Para ello, el docente debe estar preparado para demostrar que: comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica; que conoce el currículo nacional; que domina la lengua con la que enseña ; y, además, que planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje hasta mantener expectativas positivas sobre aprendizajes de sus estudiantes. Sólo ahí será un docente de calidad: porque provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad incluyente

El Ministerio de Educación del Ecuador ha organizado los estándares identificando cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula y que son: Desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Cada una de

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

Una vez fijado los estándares ¿Cómo lograr avanzar con éstos? Lo importante o mejor dicho lo prioritario es el reconocimiento social de la labor de los profesores, mejorar sus condiciones de trabajo – que le devolverían la autoestima- pero unidos a la capacitación en todos los niveles y ciclos. Sin embargo, el problema es complejo. Por un lado, este Gobierno como ningún otro intenta cambiar el sistema educativo: se asigna recursos, hay voluntad política, leyes y reglamentos, programas y proyectos, pero hay una debilidad básica: la falta de participación de los actores directos de cualquier cambio profundo: los profesores. Los docentes han sido solamente espectadores de procesos en los cuales consultores y los equipos disponen.

La mejora de la inversión en educación, el aumento de sueldos y salarios del magisterio, unido a un trabajo docente de ocho horas diarias, en 200 días laborables y quimestres, son aceptados por el pueblo, pero falta un agresivo sistema de capacitación que, supuestamente, estaría a cargo de la nueva Universidad Nacional de Educación que no aparece. El docente está desesperado por los cambios que amenazan su trabajo, o por lo menos, su modo de manejarse en él; sabe que su formación profesional -pedagógica y andragógica inicial y continua-, tiene desatinos. Allá... las facultades, institutos pedagógicos y el mismo Ministerio buscan concentrar sus parcelas y no a consolidar un gran proyecto nacional de formación de los maestros, por lo menos no se lo ve.

En la investigación dentro del Colegio Eloy Alfaro, hubo mucha colaboración, se nota una autoestima elevada de los docentes, incluso en las preguntas que existen conflictos, en la autoevaluación está calificada alta, por ejemplo, en el uso de las Tics. Los docentes fueron evaluados por sí mismos (autoevaluación), por un par (co-evaluación, generalmente el jefe de Área), hetero-evaluación (por estudiante y directivo y padres de familia).

Las observaciones pueden ser una gran fuente de información, siempre y cuando se preparen para determinar qué se va a observar, cuándo, durante qué tiempo y en el marco de qué aspectos del desempeño. La observación es la oportunidad para precisar algunas de las informaciones ya recogidas, conversar con el evaluado, hacer retroalimentación, revisar y priorizar algunos requerimientos de desarrollo profesional. En la institución la observación de clase no cumple con una planificación, si se ha hecho una, es en forma esporádica.

La información solicitada a las fuentes personales o recogida en las observaciones, debe registrarse en formatos diseñados para tal fin: encuestas, cuestionarios, diarios de campo y otros similares. En el colegio no existe, porque la evaluación institucional tampoco se la practica en la Institución evaluada. Amén de que cada docente posea un portafolio o carpeta personal, en la cual se van guardando todas las evidencias y registros de las informaciones obtenidas, de manera secuencial, con fechas y datos precisos en cada uno de ellos.

Esta información se convierte en *evidencias*. Las *evidencias* hacen referencia a una serie de productos o demostraciones requeridas para probar el desempeño en un aspecto específico del docente o directivo docente que se va a evaluar. Por ejemplo, una evidencia de producto sobre la planeación del trabajo del docente es su plan de clase. Una evidencia de demostración para evaluar relaciones interpersonales es la forma como el docente atiende a sus alumnos fuera de la clase.

Las *evidencias* son claves para soportar la valoración que el evaluador le da posteriormente a los diferentes aspectos evaluados y que consigna en el instrumento de valoración. Y claro, la evaluación no es magia: de la misma manera que una observación de clase no da el criterio para evaluar al profesor (depende del momento, contexto y manejo del aula).

A la final, previo acuerdos, al terminarse el plazo para recoger la información (que puede ser el año lectivo o en el quimestre, se organiza de acuerdo con los aspectos que se evalúan y con los compromisos establecidos tanto para el manejo del aula, el desarrollo institucional y el plan de capacitación profesional. De hecho, todos estos elementos, no se han dado porque la evaluación como dije en líneas iniciares aún no es parte de nuestros saberes ni haceres.

3.4.Las tareas pendientes para el docente

Al docente recordará que el aprendizaje es un “proceso que ocurre naturalmente y en socialización en el que hay una permanente construcción, entrecruzamiento y relación de significados para el sujeto cognoscente, cuestión que se la olvida en el aula. Además, entender que en todo ser humano –incluido en los estudiantes-: los aprendizajes ocurren en todos los contextos de la vida del sujeto cognoscente, entendido como un ser histórico-social.

“...Los aprendizajes ocurren en forma natural, por medio de la experiencia, por medio de desempeños y desempeños auténticos. De hecho estos aprendizajes no pueden pensarse sin la mediación de los otros –especialmente de los pares- y en donde el docente no es único actor, ni la única fuente de saber...” (Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, 2012), por lo que viejos esquemas en donde el dictado es el principal aliado, o se mantiene un solo libro como única referencia y donde el contexto social y natural de una Provincia pródiga en producción, pero que está sometida a múltiples problemas necesita que hagamos de ella un laboratorio para encontrar las respuestas a sus demandas.

¿Qué debe hacer el docente en sus clases para que este aprendizaje ocurra? Bueno, la verdad hay que enfocarse antes y en las clases. Antes, se debe modificar la concepción de lo es el aprendizaje, de cómo ocurre éste; se concebirá el conocimiento como un proceso en el que, por ejemplo, el papel del objeto no puede ser desplazado a la pasividad eterna y de características fijas, sino más bien en acción dialéctica en la que la clase de objeto que tengamos como objeto del conocimiento revela el grado de desarrollo del pensamiento humano.

Ya en las clases, la tarea es muy difícil porque la práctica deberá corresponder a las concepciones nuevas: tener varios ambientes para el aprendizaje, no creernos dadores, peor fuente única y última de información y entender que ésta está evolucionando y que si ese fuese nuestro papel, un programa educativo más barato sería dar un computador a cada estudiante. Pero, se sabe en demasía que de la información al conocimiento hay grandes diferencias.

Se partirá de los conocimientos previos, en los que necesariamente el docente debe entender no sólo el contexto del estudiante, sino su concepción de la vida, sus sentimientos,

aspiraciones, etc., posibilitando que las distancias generacionales se acorten y más bien generen inter-aprendizaje. Siempre utilizar la experiencia, los problemas reales y de la forma como los conocimientos le sirven o no para entenderlos, comprenderlos y por sobre todo resolverlos. Realizar las conexiones e interconexiones entre aprendizajes, en el que la colaboración sea una constante.

De hecho, la evaluación se realizará no en base a conceptos y fórmulas, sino en el proceso, en base de los desempeños conseguidos. Esto último obliga a que el docente establezca nuevos instrumentos de observación de los desempeños y de los procesos de aprendizaje que ya no serán las exclusivas pruebas, costumbre que ha sido y sigue siendo difícil erradicarla de la práctica docente

Evaluar el aporte individual, pero también la capacidad que tiene el estudiante de generar aprendizajes entre pares, en grupos colaborativos, con asesoramiento y monitoreo constantes; siendo propiciador de inter aprendizaje y no un colaboracionismo inútil y a veces mercantilista. Hace falta valorar la importancia de la sabiduría popular, la enseñanza de los padres, las costumbres de la región y del país para fortalecer la identidad nacional.

Además, queda evidenciar que los aprendizajes en realidad se lograron porque ya no es cuestión de la nota a la que se recurre aún incluso para manejar voluntades y evaluaciones. Aquí estamos hablando de que se deben lograr los estándares de aprendizajes que inspirados en los ideales educativos enunciados por la Constitución, elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional, proponen aprendizajes básicos comunes que todo el sistema educativo ecuatoriano debe lograr.

Es verdad que lo descrito plantea metas que representan aprendizajes exigentes, que sin embargo, son alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa. Están diseñados por niveles y por asignaturas, Así que se nos acabó el tiempo de simular que enseñamos y a los estudiantes se les acabó el tiempo de simular que aprenden.

Pero para ser coherente, a más de lo señalado hace falta dejar el trabajo aislado del docente, citando con rigor a Michael Fullan cuando dice que hay “que desprivatizar el trabajo docente”, porque si el pedagogo sigue haciendo “su trabajo” en “su aula”, la educación no va a mejorar. Los educadores deben trabajar juntos (con visión, misión, objetivos institucionales que deben buscar cumplir los objetivos de la educación) y ahí “los profesores individuales dejan de pensar en “mi sala de clase” y empiezan a hablar de nuestros estudiantes”. (Fullan, 2008).

CAPÍTULO IV

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El rector, vicerrector e Inspector General desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. “La gestión administrativa, la gestión académica y la gestión del personal y reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales” (Ministerio de Educación Nacional , 2003).

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, 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.

El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional. Tarea que queda más comprometida cuando se demanda de ellos preocuparse especialmente de los aprendizajes de los estudiantes, entendidos como todos aquellos que lo formen en su integridad como ser humano.

4.1. El directivo con liderazgo pedagógico

El directivo tradicional hace roles tradicionales, dedica la mayor cantidad de tiempo a: recibir informes, firmar salidas, entrevistas con padres, maestros, directivos y autoridades para escuchar sus demandas o necesidades, firmar documentos dedicarse sólo preferentemente a la infraestructura, preparar informes, reunirse directamente con el departamento donde hay conflicto, no se involucra en tareas de aula.

El directivo con liderazgo pedagógico debe realizar lo siguiente:

- Reuniones permanentes con los actores educativos para proponer políticas y acciones consensuados y que construyan o consigan cumplir la visión y misión institucionales y que en todo caso serán para generar la mejora en los aprendizajes.
- Generar consensos antes que escuchar quejas.
- Irradiar optimismo, comprender, reflexionar.
- Motivar al cambio hacia las metas institucionales, hacia la mejora de los aprendizajes y hacia la valorización de la profesión docente y el desarrollo personal.
- Practicar la horizontalidad en donde todos los actores sean escuchados, no etiquetados o discriminados.
- Monitorear y acompañar las actividades.
- Involucrarse en las tareas.

De hecho este tipo de liderazgo, el segundo, no lo ha construido y deberá ser una tarea a cumplir. Razón tiene la sociedad al ser violenta, poco democrática, alienada: la escuela no ha potenciado un tipo de persona diferente o lo que se ha hecho han sido esfuerzos aislados que no han conseguido romper la inequidad, el sexismo, y los prejuicios, la ausencia de valores éticos. Más importancia se ha prestado a la lucha economicista que a la comprensión de los problemas y a la reflexión de éstos para encontrarles solución. Tarea inconclusa... Y... difícil.

Al Directivo debería dejar la cultura del líder burocrático (centrado sólo en lo administrativo), ser más bien un líder pedagógico que comparta el liderazgo, involucrado en lo que sucede en las aulas con los aprendizajes de los alumnos. Y, en lo referente a la Institución debe trabajar en equipo, ser el mediador y el propiciador del diálogo, del encuentro, de los consensos

El punto de encuentro de todos es conocer las insuficiencias de los educandos, manejar herramientas psicopedagógicas, evaluarlas e innovar siempre porque siendo el imperativo categórico lograr el aprendizaje de los estudiantes, no debe haber y no hay recetas, puesto que las acciones dependen del contexto. Se insiste nuevamente en hacer de las instituciones comunidades de aprendizajes.

4.2. Los estándares para evaluar al Directivo

En el Ecuador se han definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y las necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo. De hecho, puede que no sea una panacea, pero significa que educación es ya una prioridad en los planes de gobierno y, lo que es más, están sujetos a enriquecimiento y mejora; incluso, pueden ser el punto de partida para que las mismas instituciones las trabajen con sus propias necesidades.

“La evaluación del desempeño directivo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión. Su propósito es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2000)

Identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. La idea es potenciar desde la

horizontalidad, un liderazgo que deje tanto de preocuparse de las edificaciones y que se construya clima institucional favorable para los aprendizajes tanto de docentes como de estudiantes. Esas dimensiones son: Liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos y gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

“En cuanto a la dimensión planificación estratégica, tiene los siguientes estándares generales: El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora; el directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa; y, El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.

En lo relacionada a la dimensión gestión pedagógica contiene los siguientes estándares específicos: El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos; el directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar; y, el directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

La dimensión gestión de talento humano y recursos incluye: El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal; el directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos; el directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal; y, el directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.

La última dimensión es gestión de clima organizacional y ambiente escolar que incluye a: El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir; y, El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2000).

En la presente investigación, el directivo fue evaluado por el Comité de Padres de Familia, los miembros del Consejo Directivo y Estudiantil y los integrantes del Consejo Ejecutivo. De hecho es importante recalcar que los directivos y su accionar depende mucho cumplir con

los objetivos de la educación. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

4. METODOLOGÍA

a. Participantes

La presente Investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional “Eloy Alfaro”, sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año lectivo 2012-2013”, es propuesta e incentivada por la U.T.P.L como un trabajo académico de salida, con la finalidad de incentivar su práctica en las instituciones educativas.

La institución a ser evaluada, está ubicada en la Calle Panamá 318, entre Río Chila y Costa Rica de la Parroquia Bombolí, del Cantón Santo Domingo en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. Es de sostenimiento fiscal y tiene dos jornadas: matutina y nocturna, se trabajó en la última sección. Las personas que fueron investigadas son 714 estudiantes, con una muestra de doscientos cuarenta y nueve docentes y la misma cantidad de padres de familia.

Los docentes son afectivos, colaboradores y en constante aprendizaje. Es una planta de Profesores nuevos en el Plantel puesto que ingresaron en el año 2011, junto a la disposición gubernamental que los educadores de planta no podían laborar en dos jornadas. Los

educadores son diecinueve, laboran en la modalidad de contrato –excepto tres que son ganadores de concurso recientes. Tienen un perfil profesional adecuado y pertinente.

Además, participaron los directivos: Rector, Vicerrectora e Inspector General, profesionales de trato cordial, con perfil académico elevado y deseos de superación gozan de respeto en la comunidad educativa. Son profesionales de planta, están en funciones recientes, los dos primeros menos de uno, el Sr Inspector general, tres años.

Los estudiantes de la sección nocturna, trabajan en su mayoría durante el día, pero no son adultos, tienen un gran sentido de pertinencia y autoestima elevada. Corresponden a sectores sociales populares: pequeños comerciantes, empleados particulares, jornaleros, vendedores ambulantes, mecánicos, amas de casa y/o empleadas domésticas conforman el conjunto de actividades, oficios e incluso profesiones que tienen.

La encuesta se tomó a todos los cursos en un número de trece educandos por maestro, en los paralelos numerosos se receptó a treinta estudiantes hasta completar la muestra de doscientos cuarenta y nueve. El número de paralelos con los que cuenta el Colegio “Eloy Alfaro” en la sección nocturna es de quince, trabajando tanto en el bachillerato cuanto en Educación básica de octavo a décimo.

Con los Padres de Familia, también se trabajó con una muestra de doscientos cuarenta nueve. Esta encuesta fue la más difícil de realizar siendo los aliados en el propósito el Departamento de Consejería e Inspección General que les pudieron convocar, porque generalmente se reúnen sólo una vez por trimestre. También se aprovechó su presencia los días martes en los docentes les dan atención en casos especiales. De otro lado, hay un poco de dificultad porque siempre requieren ayuda, que algunos casos se las dieron sus hijos. En realidad, no le gusta dar esta información.

En cuanto al Comité Central de Padres de Familia, colaboraron gustosos, porque es un grupo homogéneo y colaborador. Al Supervisor preguntado, que se encarga de Bachillerato en la Provincia Tsáchilas, no fue difícil consultarlo, lo que sí demoraron fueron los

resultados, por cuestiones de horario. Sin embargo, se logró entrevistar a todos los involucrados para tener criterios y tomar decisiones acertadas.

b. **Muestra de investigación**

Entonces, la muestra que participa en esta investigación está integrada por las siguientes personas:

- 19 profesores,
- 249 estudiantes
- 249 padres de familia
- 3 directivos institucionales
- 1 supervisor.

MUESTRAS A INVESTIGARSE

COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"

TABLA 1

POBLACIÓN	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Desempeño Profesional Docente							

Rector	1	-	-	-	-	-	1*
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1*
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1*
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1*
Docentes de 8°, 9 ° y 10 °Año de Educación Básica	10	-	-	.	-	-	10*
Docentes de 1 °, 2 ° y 3 °Año de Bachillerato	9	-	-	-	-	-	9*
Estudiantes de 8°, 9 ° y 10 °Año de Educación Básica	240	95	5%	1.96	0.5	0.5	
Estudiantes de 1 °, 2 ° y 3 °Año de Bachillerato	477	95	5%	1.96	0.5	0.5	
	717	95	5%	1.96	0.5	0.5	249
Desempeño Profesional directivo							
Rector	1	-	-	-	-	-	1*
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1*
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1*
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	-	-	-	-	-	3*
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4*
Comité Central de Padres de Familia	4	-	-	-	-	-	4*
Supervisor escolar	1	-	-	-	-	-	1*

*Se trabaja con la población y no con la muestra.

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

MUESTRAS A INVESTIGARSE
COLEGIO NACIONAL “ELOY ALFARO”

Tabla 2

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N ° TOTAL
Desempeño Profesional Docente	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	10
Docentes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	9
Estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	
Estudiantes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	249
Padres de Familia	249
Desempeño Profesional Directivo	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	5
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	7
Supervisor escolar	1

*Realidad de la institución educativa elegida para la investigación.

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

c. Técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas que se utilizan para la recolección son: Encuestas, entrevistas y observación, grupos focales. Los instrumentos que permitieron recolectar la información son:

Para el docente:

- Coevaluación, que persigue como objetivo: “reflexionar sobre el desempeño profesional docente, a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula se realizó entre pares de la misma área de estudio”. (UTPL, 2012)
- Autoevaluación que tiene como objetivo: permitir “reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica docente en el aula” (UTPL, 2012).
- La evaluación por parte de los estudiantes tiene como objetivo: “reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad” (UTPL, 2012).
- En la evaluación del docente por parte de los padres de familia, se busca: reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes (UTPL, 2012).
- La evaluación del docente por medio de la observación de clase, por el maestrante o por la autoridad respectiva, busca “reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica docente en el aula” (UTPL, 2012)
- Por último, la evaluación del docente por parte del directivo se plantea como objetivo: “reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica docente en el aula” (UTPL, 2012).

Con respecto al directivo:

- La Autoevaluación, la evaluación del Director por parte de los miembros del Consejo ejecutivo, del Comité Central de Padres de Familia y del Consejo estudiantil tiene como objetivo: “Obtener información del desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige” (UTPL, 2012).

d. Diseño y Procedimiento

El diseño de la investigación es de tipo:

- Descriptiva ya que “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (McMillan, 2010).

Además, los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

- Explicativo: porque llevará a la relación causal; no sólo persigue describir o acercarse al problema investigado, sino que intenta encontrar las causas del mismo, con el fin de solucionar la problemática detectada.
- Analítica: Es un procedimiento más complejo que la investigación descriptiva, y consiste fundamentalmente en establecer la comparación de variables entre grupos de estudio y de control. Además, se refiere a la proposición de hipótesis que el investigador trata de probar o invalidar.

En cuanto al procedimiento se indicará que: Después de obtener los permisos respectivos en la Institución, se cuidó para que se tenga la explicación personal en cada uno de los grupos encuestados, se veló la calidad de todos los datos recogidos, y luego fueron sistematizados. Con la institución hay el compromiso de entregar los resultados para que se conozca la propuesta de mejoramiento por medio de la difusión, suministrando la información oportuna, veraz y necesaria para la gestión del proyecto, facilitando la estrategia y los resultados.

Los valores asignados de las variables relevantes han sido suministrados por la misma Universidad, lo que facilitó enormemente el trabajo. Hay dos tipos de datos: los que sí pueden compararse con metas y los que no pueden compararse; los valores recogidos no son simples datos, son informaciones analizadas a intervalos fijos de tiempo, comentadas

en términos de su situación actual y de las acciones necesarias hasta el próximo período. Se ha hecho el trabajo de conteo en el programa Excel.

La Difusión deberá hacerse con datos e información a los diferentes niveles y actores, quienes dependen de la oportunidad y exactitud de entrega de datos. Los agentes son: grupos beneficiarios, asesores, técnicos y operarios, directivos institucionales, consultores, investigadores y académicos, organizaciones de desarrollo y organizaciones de base. La oportunidad es única y los momentos irrepetibles

e. **Supuestos de la Investigación**

Se parte de dos supuestos basados en lo que se puede observar y a las propias vivencias:

1. Que el actual desempeño profesional docente en las instituciones educativas de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de insuficiente en función de los estándares de calidad.
2. Que el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Realmente estos supuestos tienen sus bases en que las instituciones educativas no asumen lo que es calidad educativa, tampoco poseen una evaluación institucional permanente, ni tampoco se evalúa el desempeño profesional docente y el directivo –o si lo hacen son muy pocas-. La razón fundamental es que no hay todavía una costumbre en evaluarse ni se la ve como oportunidad de mejoramiento.

Por otro lado, los PEI no son resultados de consensos y la visión y misión, que deben señalar el futuro y la filosofía institucional son descontextualizadas y no guardan relación

con el desempeño profesional docente y directivo. Por otro lado, los estándares de calidad son de reciente construcción y las instituciones educativas no funcionan con ni por éstos indicadores.

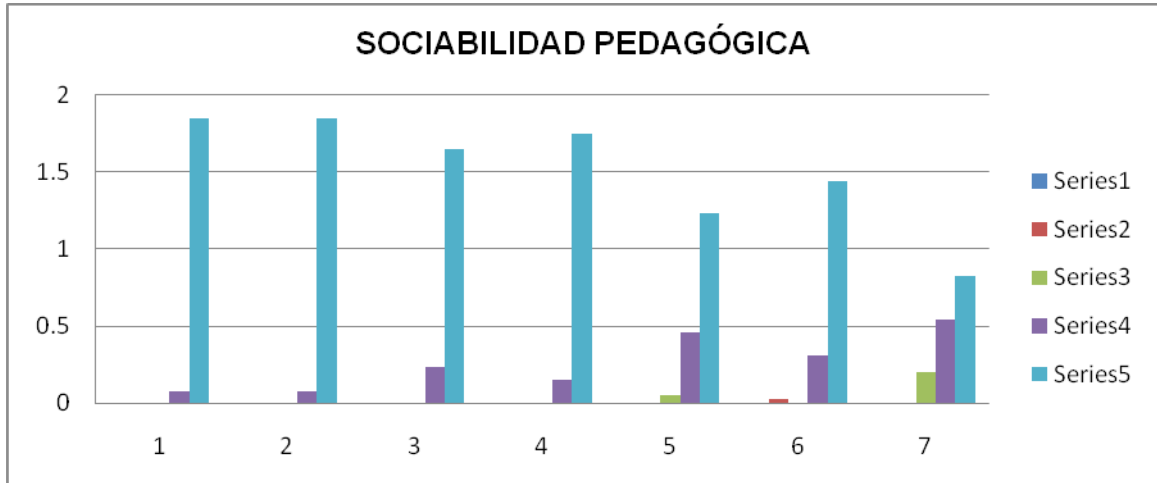
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

5.1.1. Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente en el colegio nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de santo domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013”.

5.1.1.1. *Autoevaluación de los docentes*

5.1.1.1.1. *Tabla 1:Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*



Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna.

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)										
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN		
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO		
1.1. Trato a los estudiantes con corte de respeto	0	0	0	0,077	1,854	19	1,931	0,102		
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula	0	0	0	0,077	1,854	19	1,931	0,102		
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099		
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	1,751	19	1,905	0,100		
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,051	0,462	1,235	19	1,749	0,092		
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,025	0	0,308	0	19	1,775	0,093		
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	1,854	0,539	0,824	19	1,567	0,082		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,738	0,670	0,67	

En esta tabla de sociabilidad pedagógica que permite al docente reflexionar sobre su propio desempeño profesional docente con el fin de mejorar su práctica, a pesar que dio una nota, dada las variables que se enfocan, se visualiza dispersión en temas sensibles como: “propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes y me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes”.

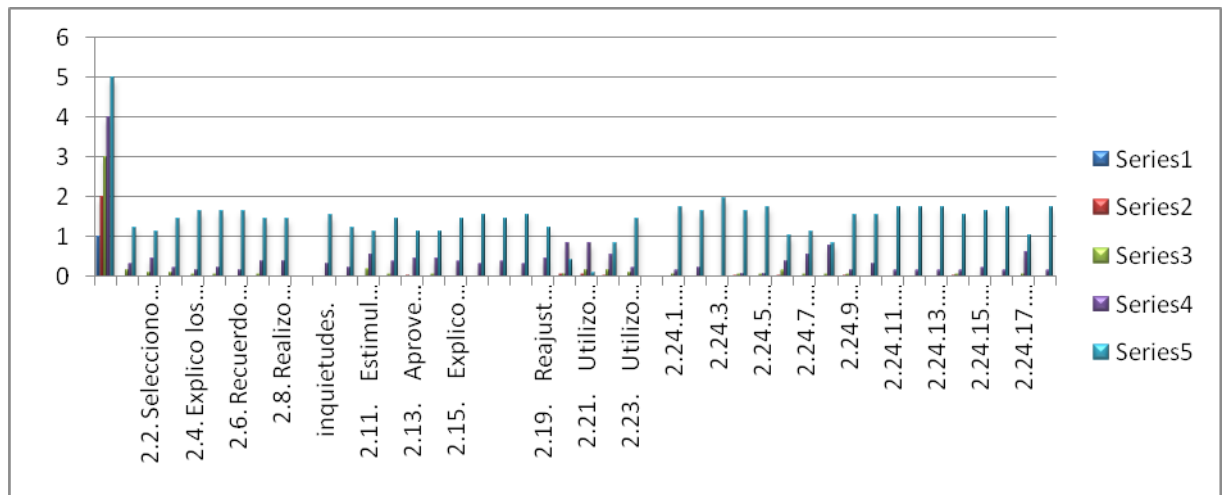
La dimensión más baja es la 1.7: “Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes (0.082), seguida por propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes (0.092); y, con 0.93, tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes”.

5.1.1.1.2. *Tabla 1: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE TA										
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES										
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTO S)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACI	VALORACIÓN		
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO		
2.1 Preparo las actividades de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y problemas similares a los que enfrentarán en la vida.	0	0	0.1	30.3	81.2	6	19	1.6	7 0.0	9
2.2 Seleccione los contenidos de aprendizaje que favorezcan el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.1	20.4	21.1	3	19	1.6	7 0.0	9
2.3 Organice a los estudiantes en grupos de trabajo para el inicio del año lectivo.	0	0	0.1	20.2	11.4	2	19	1.7	5 0.0	3
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0.0	10.1	41.6	8	19	1.8	3 0.0	8
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan los contenidos.	0	0	0.0	10.2	41.6	8	19	1.9	3 0.1	2
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0.0	10.3	51.4	2	19	1.8	8 0.0	9
2.7. Pregunto a los estudiantes de las actividades de la clase anterior.	0	0	0.0	10.3	51.4	2	19	1.8	7 0.0	6
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema.	0	0	0.0	10.3	51.4	2	19	1.8	7 0.0	6
2.9. Permiso que los estudiantes expresen sus inquietudes.	0	0	0	0.3	81.5	5	19	1.8	3 0.0	8
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones de los estudiantes.	0	0	0	0.3	81.2	6	19	1.4	7 0.0	7
2.11 Estimulo la habilidad de defender sus ideas con argumentos.	0	0	0.2	0.5	91.1	3	19	1.8	6 0.0	9
2.12 Expongo la relación que existe entre los contenidos enseñados.	0	0	0.0	0.3	51.4	2	19	1.8	8 0.0	9
2.13 Aprovecho el momento oportuno para promover la participación significativa de los estudiantes.	0	0	0.2	0.4	21.1	3	19	1.6	1 0.0	5
2.14 Incorporo el uso de recursos tecnológicos en las clases.	0	0	0.0	0.4	21.1	3	19	1.6	6 0.0	7
2.15 Explico a los estudiantes la importancia de la preparación para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.3	51.4	2	19	1.8	7 0.0	6
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0.3	0.8	1.5	5	19	1.8	3 0.0	8
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0.3	0.5	1.4	2	19	1.8	7 0.0	6
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificadas.	0	0	0.3	0.8	1.8	5	19	1.8	3 0.0	8
2.19 Reajusto el programa de acuerdo a los resultados de la evaluación.	0	0	0	0.4	21.2	6	19	1.6	8 0.0	9
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las actividades.	0	0	0	0.8	70.4	2	19	1.3	2 0.0	2

2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0.052	0.153	0.847	0.103	19	1.155	0.061	
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la	0	0.026	0.153	0.539	0.824	19	1.542	0.081	

información y la comunicación.									
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0.102	0.231	1.442	19	1.775	0.093	
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:									
2.24.1. Analizar	0	0	0.051	0.154	1.751	19	1.956	0.103	
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0.231	1.648	19	1.879	0.099	
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103	
2.24.4. Observar.	0	0.026	0.051	0.077	1.648	19	1.802	0.095	
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.051	0.077	1.751	19	1.879	0.099	
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0.026	0.153	0.385	1.03	19	1.594	0.084	
2.24.7. Argumentar.	0	0	0.051	0.539	1.133	19	1.723	0.091	
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0.051	0.77	0.824	19	1.645	0.087	
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0.026	0.051	0.154	1.545	19	1.776	0.093	
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0.308	1.545	19	1.853	0.098	
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100	
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100	
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100	
2.24.14. Consensuar.	0	0.026	0.051	0.154	1.545	19	1.776	0.093	
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0.231	1.648	19	1.879	0.099	
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100	
2.24.17. Generalizar.	0	0	0.051	0.616	1.03	19	1.697	0.089	
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100	
TOTAL	-	---	---	---	---	---	72.633	3.823	3.823



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En este cuadro hay temas preocupantes como el trabajo no fuerte en los conocimientos previos y la valoración del contexto para aprender. O, que se diga que se les permita

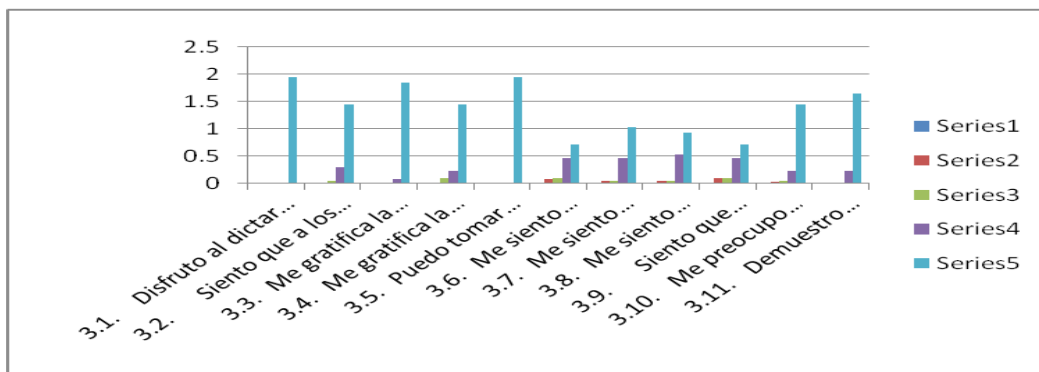
preguntar, a respetar, a escuchar pero se trabaja muy poco en los consensos, en la argumentación, etc. Se sigue priorizando contenidos y no procesos.

Además, para darle sentido al aprendizaje, los estudiantes deben conocer la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo y constantemente realizar la relación entre los contenidos y esos objetivos y esto no se refleja: no se trabaja con el propósito de una misión y visión institucionales, ni tampoco por lograr los objetivos de la educación ecuatoriana.

Las habilidades básicas que nos transformarían en personas capaces para aprender a lo largo de la vida se desarrollan poco: argumentar, leer, escribir; amén de generalizar, que serviría para encontrar relación entre lo que se aprende con la realidad, a observar, a inquirir y plantear alternativas de solución. A pesar de las respuestas que parecieran ser contestadas al azar, se encuentra como puntos de encuentro estos desfases.

Es necesario desarrollar instrumentos y técnicas pertinentes con los estudiantes, apuntalar el inter aprendizaje, el trabajo cooperativo. Esto no sucede y vemos que una variable baja es: utilizo material didáctico apropiado a cada temática (0,61), seguida de: elabora material didáctico para el desarrollo de la clase (0,72). La más alta: analizar, reflexionar (0,103), pero curiosamente nota baja tiene: propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes (0,77).

5.1.1.1.3. *Tabla 3: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: Desarrollo emocional (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*



3 . D E S A R R C

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En este cuadro nos deja ver el trabajo docente, teniendo en cuenta su modo de sentir. La nota más baja es: me siento estimulado por mis superiores (0.72) y con una décima más sentir que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa (0.73). Es alto: disfruto al dictar mis clases y puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía (0.103).

3 . 2 S i e n t o q u e

5.1.3.1.4. *Tabla 1: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento encuesta para la autoevaluación de los docentes).*

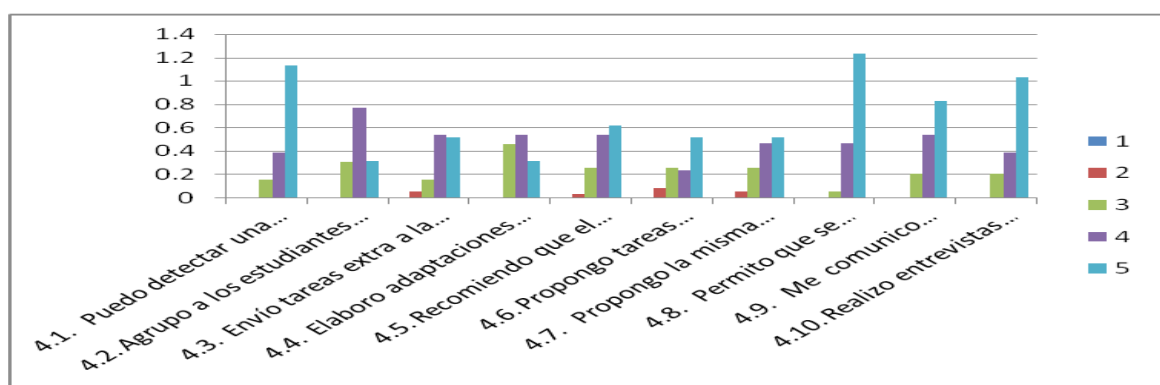
3 . M e g r a t i f i c a

4. ASPECTOS A CONSIDERAR (1.03)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0.153	0.385	1.133	19	1.671	0.088
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0.306	0.77	0.309	19	1.385	0.073
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0.052	0.153	0.539	0.515	19	1.259	0.066
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0.459	0.539	0.309	19	1.307	0.069
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.026	0.255	0.539	0.618	19	1.438	0.076
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.078	0.255	0.231	0.515	19	1.079	0.057
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0.052	0.255	0.462	0.515	19	1.284	0.068
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.051	0.462	1.236	19	1.749	0.092
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0.204	0.539	0.824	19	1.567	0.082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0.204	0.385	1.03	19	1.619	0.085
TOTAL	---	---	---	---	---	---		0.756

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

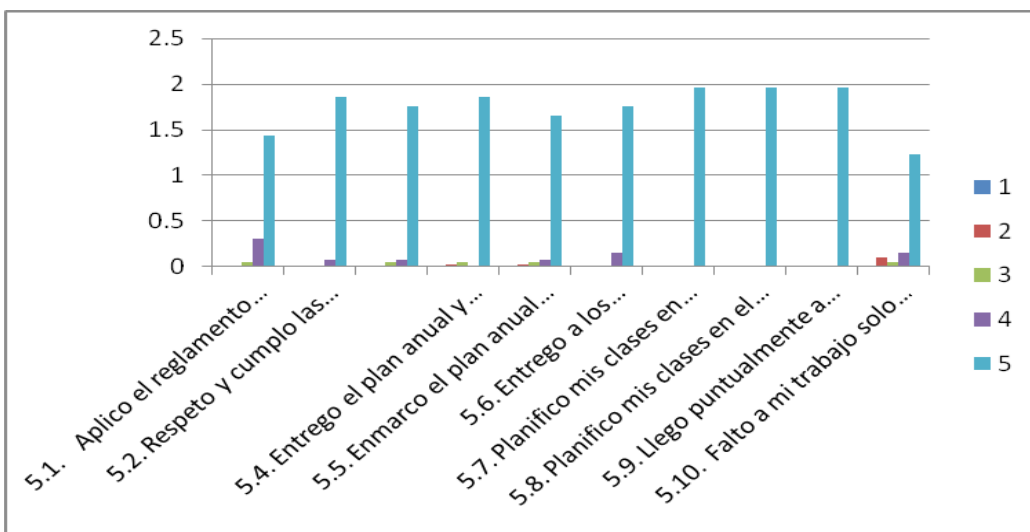
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



En general las respuestas en la autoevaluación de esta indicador son poco alentadoras, la más baja es proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes (0.57). Enviar tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas (0.66) y proponer la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad (0.68). El más alto es permitir que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, que carece de asertividad. Tiene un total de 0.756 del 1.03 asignado a este indicador.

5.1.1.1.5. *Tabla 5: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: Aplicación de normas y reglamentos. (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*



5. ASPECTOS A CONSIDERAR (1.03 PTOS)						DOCENTE S	TOTAL	PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0.051	0.308	1.442	19	1.801	0.095
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0.077	1.854	19	1.931	0.102
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0.051	0.077	1.751	19	1.879	0.099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.026	0.051	0	1.854	19	1.931	0.102
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.026	0.051	0.077	1.648	19	1.802	0.095
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.104	0.051	0.154	1.236	19	1.545	0.081
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18.665	0.982

0.982

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

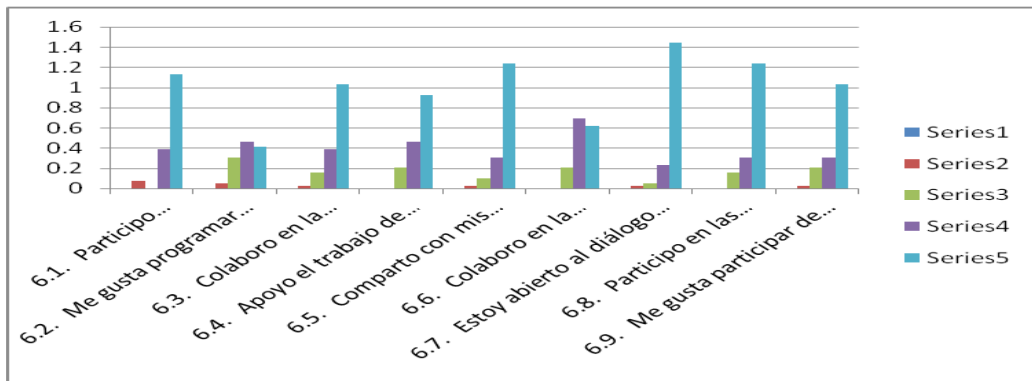
El resultado más bajo es: faltar al trabajo solo en caso de fuerza mayor. En el más alto, hay un empate entre: entregar a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades, planificar clases en función del horario establecido y planificar clases en el marco del currículo nacional. El grupo se mira a sí mismo como cumplidor de las normas y reglamentos. La vigencia la LOEI y su Reglamento, hace falta salir de esquemas anteriores de cómo se veía el aprendizaje y la enseñanza.

5.1.1.1.6. *Tabla 6: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: Relaciones con la comunidad. Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*

6. ASPECTOS A CONSIDERAR (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORA CIÓN TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0.0 78	0	0.3 85	1.1 33	19	1.596	0.084
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.0 52	0.3 06	0.4 62	0.4 12	19	1.232	0.065
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0.0 26	0.1 53	0.3 85	1.0 3	19	1.594	0.084
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0.2 04	0.4 62	0.9 27	19	1.593	0.084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.0 26	0.1 02	0.3 08	1.2 36	19	1.672	0.088
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0.2 04	0.6 93	0.6 18	19	1.515	0.080
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0.0 26	0.0 51	0.2 31	1.4 42	19	1.75	0.092
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.1 53	0.3 08	1.2 36	19	1.697	0.089

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0.0 26	0.2 04	0.3 08	1.0 3	19	1.568	0.083
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	12.545	0.750

0.7
50



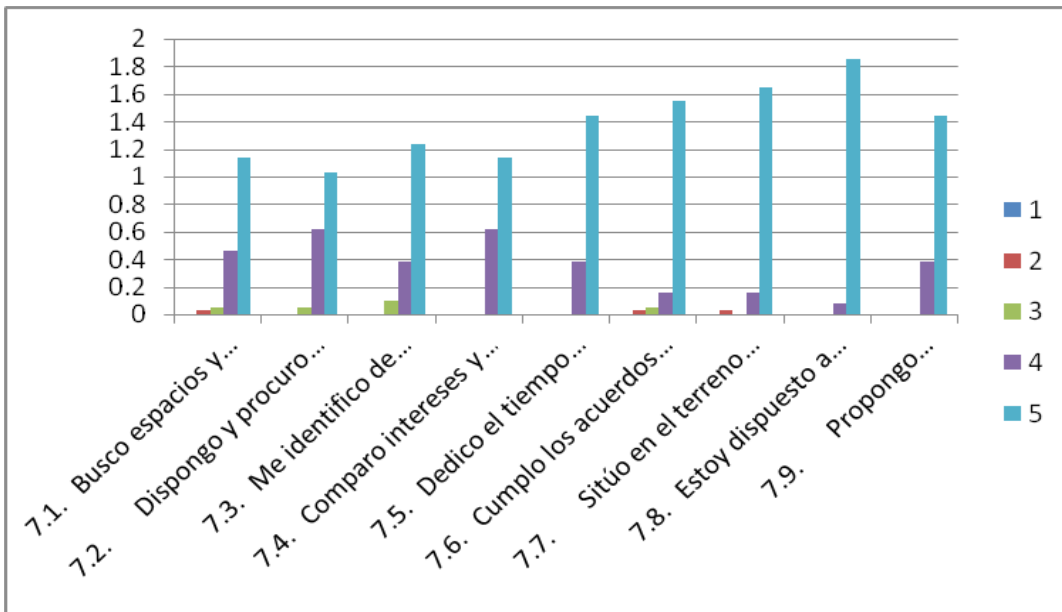
Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Hay que mejorar la relación con padres de familia y/o representantes, que en la sección nocturna concurre poco a llamados y reuniones. Ellos creen que sus hijos ya no son su responsabilidad. Además, un buen número de estudiantes tiene sus propios trabajos y hogares. La nota más baja corresponde a: gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes (0,65). La buena noticia es predisposición del maestro es alta para trabajar en este sector, la nota alta está en: Estar abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad (0,92)

5.1.1.1.7. *Tabla 7: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: Clima de trabajo. (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*



7. ASPECTOS A CONSIDERAR	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	0.026	0.051	0.462	1.133	19	1.672	0.088
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0.051	0.616	1.03	19	1.697	0.089
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.102	0.385	1.236	19	1.723	0.091
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0.616	1.133	19	1.749	0.092
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.385	1.442	19	1.827	0.096
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0.026	0.051	0.154	1.545	19	1.776	0.093
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0.026	0	0.154	1.648	19	1.828	0.096
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0.077	1.854	19	1.931	0.102
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0.385	1.442	19	1.827	0.096

TOTAL	---	---	---	---	---	---	16.03	0.844	0.844
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8.733	

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

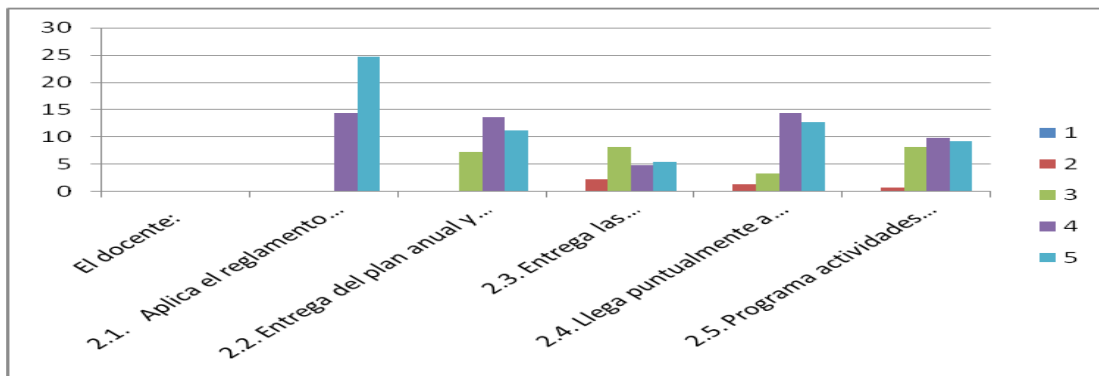
La puntuación de esta dimensión es alta, es interesante mejorar los dos variables que están con 0,88 y 0,89 respectivamente y que se refiere a: Buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros y dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. Al final de este cuadro consta la sumatoria de la autoevaluación que en forma general da sobre diez puntos: 8.733.

5.1.1.2. **Coevaluación de los docentes**

5.1.1.2.1. *Tabla 8: Autoevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).*

1. ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	3.84	8.67	24.640	19	37.15	0.326
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0.96	28.9	3.465	19	33.325	0.292
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1.92	4.335	34.265	19	40.52	0.355
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0.96	4.335	36.190	19	41.485	0.364
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.96	28.9	3.465	19	33.325	0.292

El docente:									
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	14.45	24.640	114	39.09	0.343	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	7.296	13.583	11.165	114	32.044	0.281	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	2.208	8.256	4.913	5.39	114	20.767	0.182	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	1.344	3.264	14.45	12.705	114	31.763	0.279	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0.768	8.256	9.826	9.24	114	28.09	0.246	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	151.75 4	1.331	1.331



Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

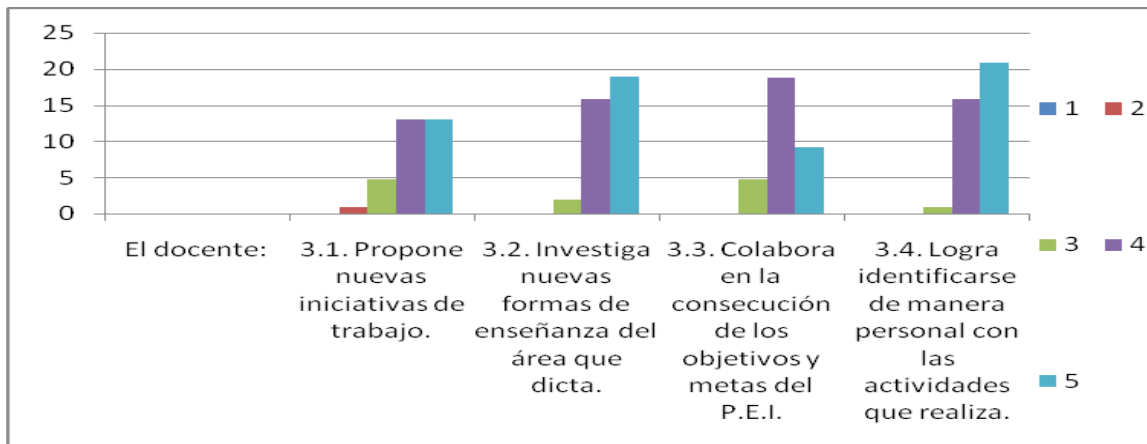
Total de docentes: 19

Se mantiene en la coevaluación una nota alta en cuanto al cumplimiento de normas, Sin embargo es mejorable en la que se señala como bajo y que de por si, al tener que ver con estudiantes, es sensible. Es: Entregar las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.

5.1.1.2.3. *Tabla 10: Coevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: Disposición al cambio en educación (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes).*

3. ASPECTOS A CONSIDERAR (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORA CIÓN TOTAL	VALORA CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0.96	4.8	13.005	13.09	114	31.855	0.279
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	1.92	15.895	18.865	114	36.68	0.322
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	4.8	18.785	9.24	114	32.825	0.288
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0.96	15.895	20.79	114	37.645	0.330
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	139.005	1.219

1.2
19



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

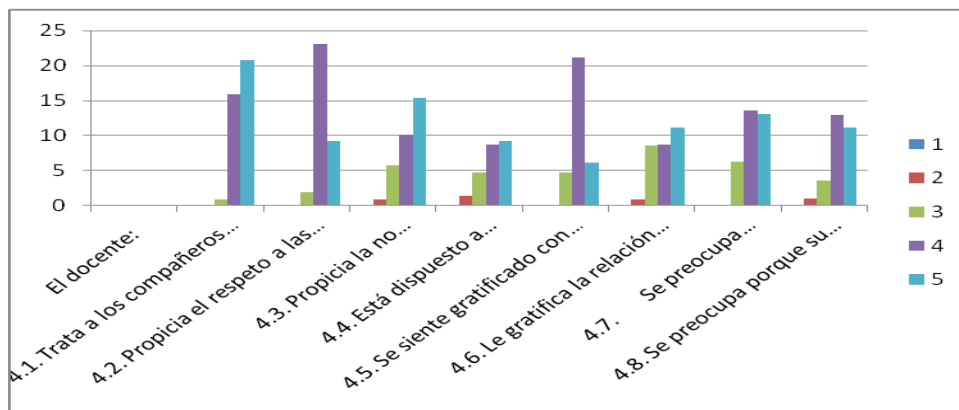
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Ahora, la nota indicadora de dificultad se refiere a: Proponer nuevas iniciativas de trabajo (0.279). Insisto, en lo poco creativo que se puede ser y enseñar a ser a los estudiantes con

prácticas rutinarias, poco pensadas. En cambio: Lograr identificarse de manera personal con las actividades que realiza, es la nota más alta de 0.330.

5.1.1.2.4. *Tabla 11: Coevaluación de los docentes: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes).*



4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	Valoración					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0.96	15.89	20.79	19	37.645	0.330
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1.92	23.12	9.24	19	34.280	0.301
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0.864	5.76	10.11	15.4	19	32.139	0.282
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	1.44	4.8	8.67	9.24	19	24.150	0.212
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	4.8	21.09	6.16	19	32.057	0.281
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0.96	8.64	8.67	11.16	19	29.435	0.258
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	6.336	13.58	13.09	19	33.009	0.290
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	1.056	3.648	13.00	11.16	19	28.874	0.253
TOTAL	--	---	---	---	---	---	251.589	2.207

2.20

	-								7
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS									7.400

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En este indicador la nota es preocupante 2.207 de 3.08 que es su valor total asignado, más cuando la nota baja corresponde a: Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas, porque no debe estar más lejos de el modo de ser de un docente de tener la mente abierta para el aprendizaje. Se destaca en cambio, con la nota destacada en: Tratar a los compañeros con cordialidad.

5.1.1.3. *Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector o director*

5.1.1.3.1. *Tabla 12: evaluación de los docentes por parte del rector o director: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).*

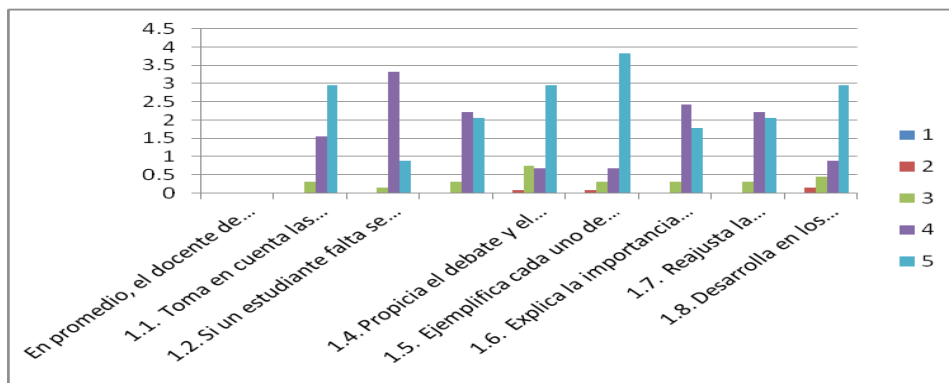
ASPECTOS A CONSIDERAR (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	En promedio, el docente de su institución:							
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0.296	1.547	2.950	19	4.793	0.252
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0.148	3.315	0.885	19	4.348	0.229
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.296	2.21	2.065	19	4.571	0.241
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0.074	0.74	0.663	2.950	19	4.427	0.233
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0.074	0.296	0.663	3.835	19	4.868	0.256
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.296	2.431	1.770	19	4.497	0.237

1.7.Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.296	2.21	2.065	19	4.571	0.241
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0.148	0.444	0.884	2.950	19	4.426	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	---		1.921

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



Nota más baja la tiene respecto a: si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante (0.229). Es decir, el docente no se preocupa en informar al padre o representante la ausencia en clases del docente; la más alta es: Ejemplificar cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes (0.241). A pesar de tener la educación

5.1.1.3.2. Tabla 12: evaluación de los docentes por parte del rector o director: dimensión que se evalúa: Atención a los estudiantes con necesidades individuales: (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).

ASPECTOS A CONSIDERARSE

2. ATENCIÓN A INDIVIDUALES

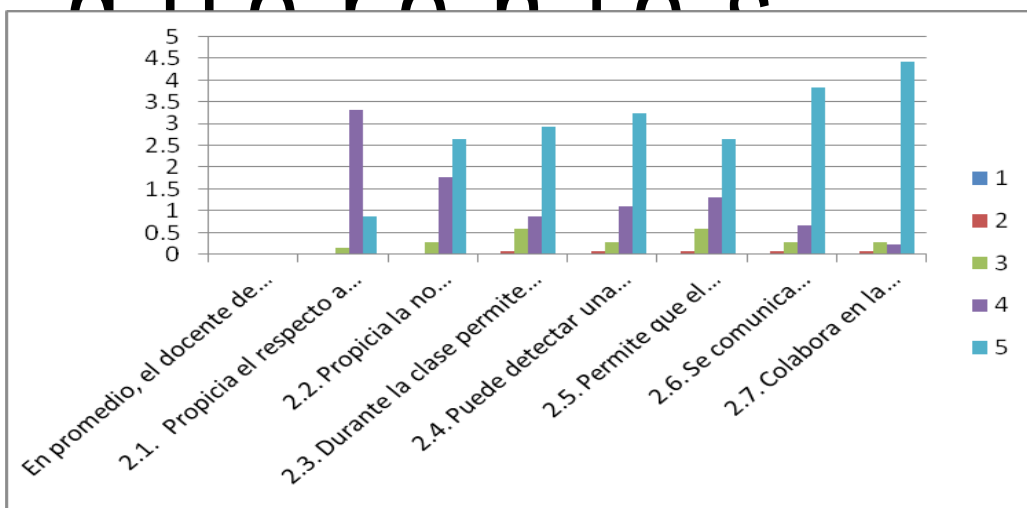
En promedio, el d

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 1

2.1. Propiedades de diferentes



no d

per m

Aquí la nota más baja es respecto a: Propiciar el respeto a las personas con capacidades diferentes. (02.29), aspecto aún por construirse en los establecimientos educativos, puesto que, por un lado, se considera que los niños(as) y adolescentes que posean algún tipo de necesidades especiales debe ir a un establecimiento especial; y, porque el docente no tiene las herramientas psicopedagógicas para trabajar con ellos, por otro. Otro aspecto a trabajarse y muy importante es el número de estudiantes que se manejan por aula.

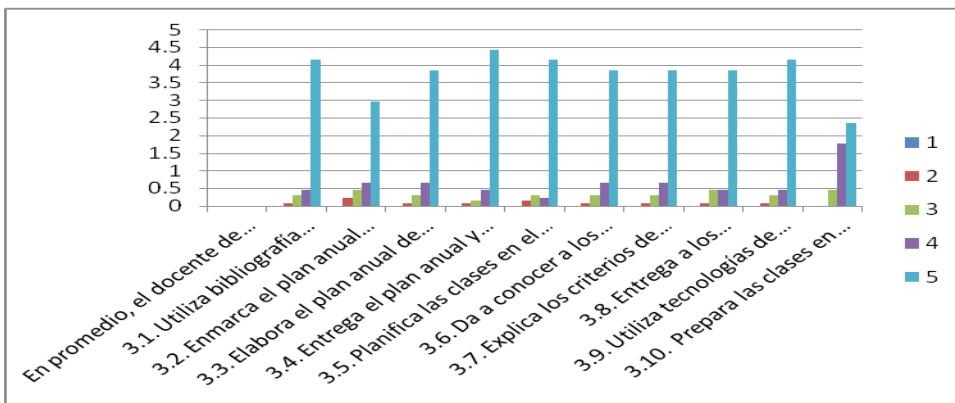
La nota más alta en esta dimensión es, en cambio: Colaborar en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera (02.64). La verdad, se nota la diferencia cuando se hace este tipo de trabajo con los estudiantes,; sin embargo, es importante trabajar siempre por los aprendizajes y no por notas, cuestión relativamente difícil, cuando se trata con padres y estudiantes.

5.1.1.3.3. Tabla 14: evaluación de los docentes por parte del rector o director: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).

3. HABILIDAD

(2.94 P T O S

En promedio.



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Aquí la nota más baja es respecto a: Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. (0.225), seguida muy de cerca por: Planificar las clases en el marco del

currículo nacional, empatado en (0.256) con: Entregar a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. En tanto, la más alta es: Entregar el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. El tema es para pensar pues sólo se entrega planificaciones, pero no enmarcadas dentro de un proyecto educativo institucional y nacional y el tema de entregar calificaciones y trabajos a los estudiantes vuelve a surgir

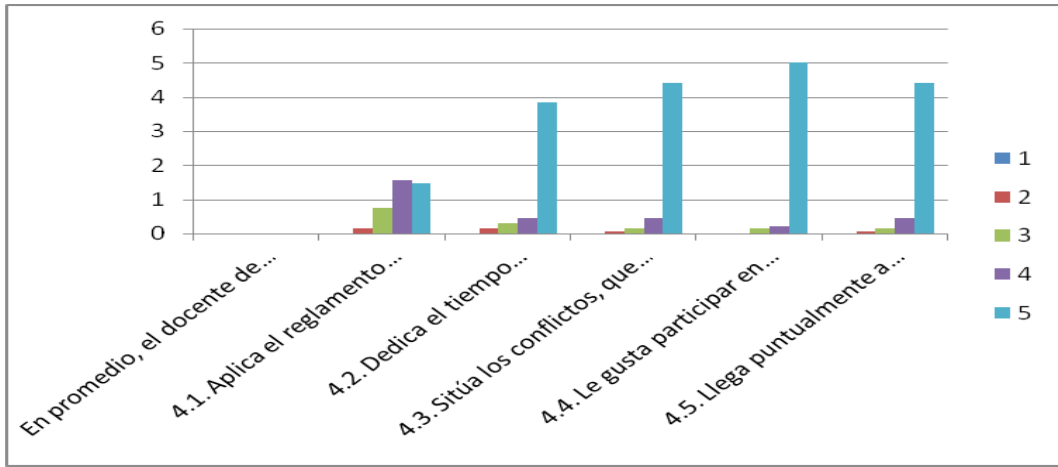
5.1.1.3.4. Tabla 15: evaluación de los docentes por parte del rector o director: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

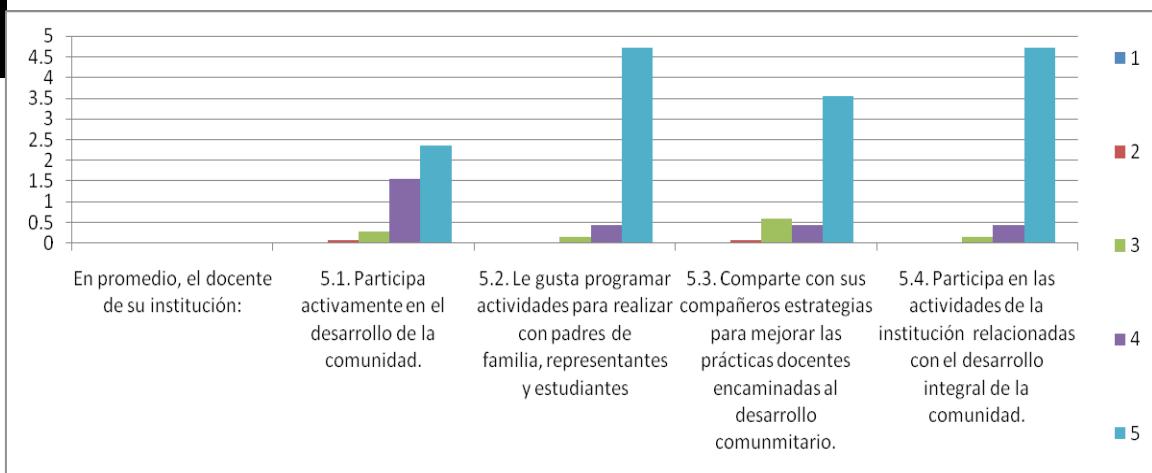
Total de docentes: 19



En la tabla calificada por el Directivo y relacionada a la aplicación de normas y reglamentos el puntaje es elevado, la nota inferior es para: Aplicar el reglamento interno de la institución (0.206). La más alta se refiere a: Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos (0.283).

5.1.1.3.5. *Tabla 16: evaluación de los docentes por parte del rector o director: dimensión que se evalúa: sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes).*

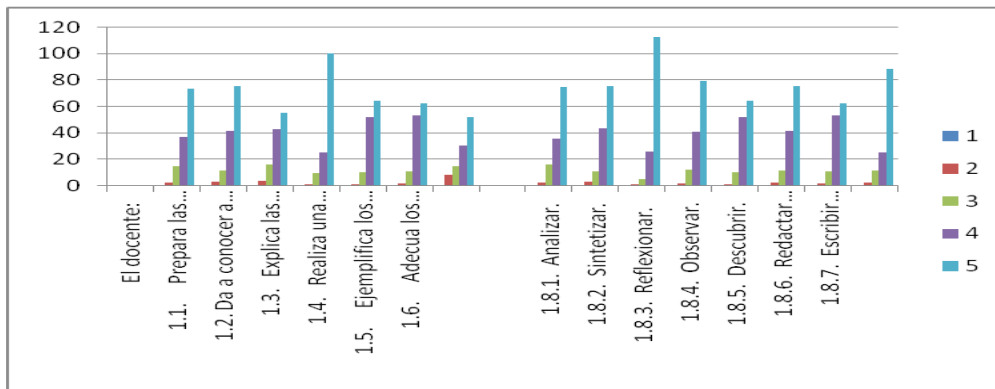
5. RELACIÓN CO



A pesar de ser calificada alta, este indicador tiene como baja el aspecto relacionado a participa activamente en el desarrollo de la comunidad (0.225) y altas empatan con (0279): Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

5.1.1.4. **Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.**

5.1.1.4.1. *Tabla 17: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Dimensión que se evalúa: Habilidades pedagógicas y didácticas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).*



1. H A B I L I D A D E S

E l d o c e n t e :

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

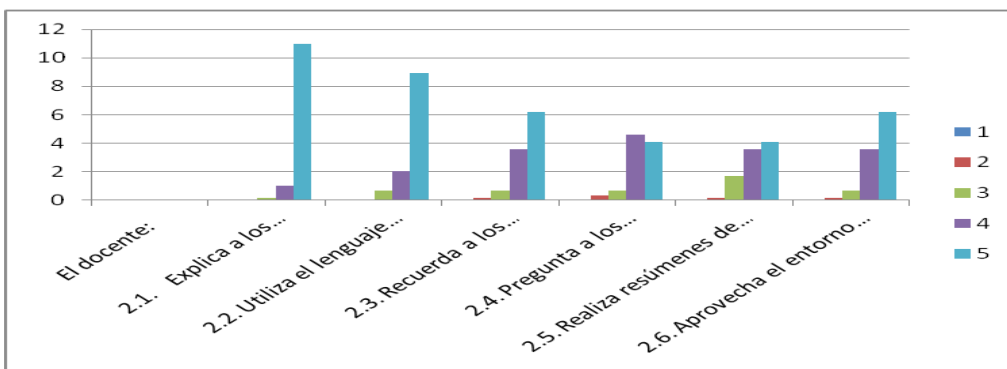
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Se puede observar que la dimensión más baja es: Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases (0.460) (recordemos que en la autoevaluación era alta, en tanto que los estudiantes tienen criterio diferente). En cambio, se destaca desarrolla habilidades referentes a reflexionar (0.60).

5.1.1.4.2. *Tabla 18: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Dimensión que se evalúa: Habilidades de sociabilidad pedagógica y didácticas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).*

2. HABILIDAD



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 9

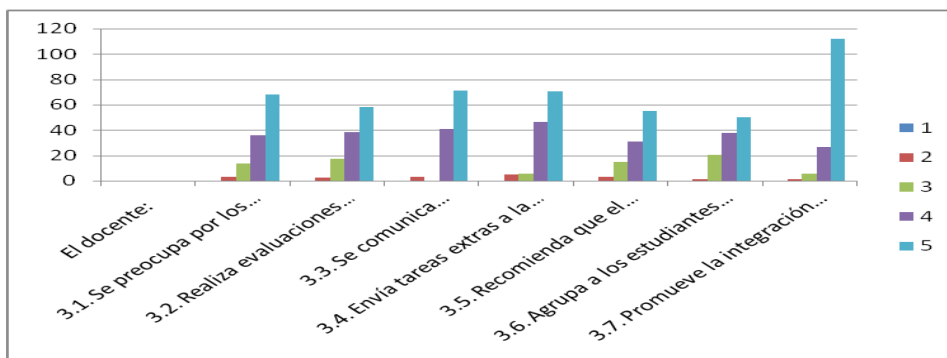
2.1. Explicada es tu d
 a signatura.

2.2. Utiliza de n g u a d e

e s t u d i a n t e s l o s

5.1.1.4.3. *Tabla 19: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Dimensión que se evalúa: Atención de los estudiantes con necesidades especiales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).*

3. ATENCIÓN A



ALF

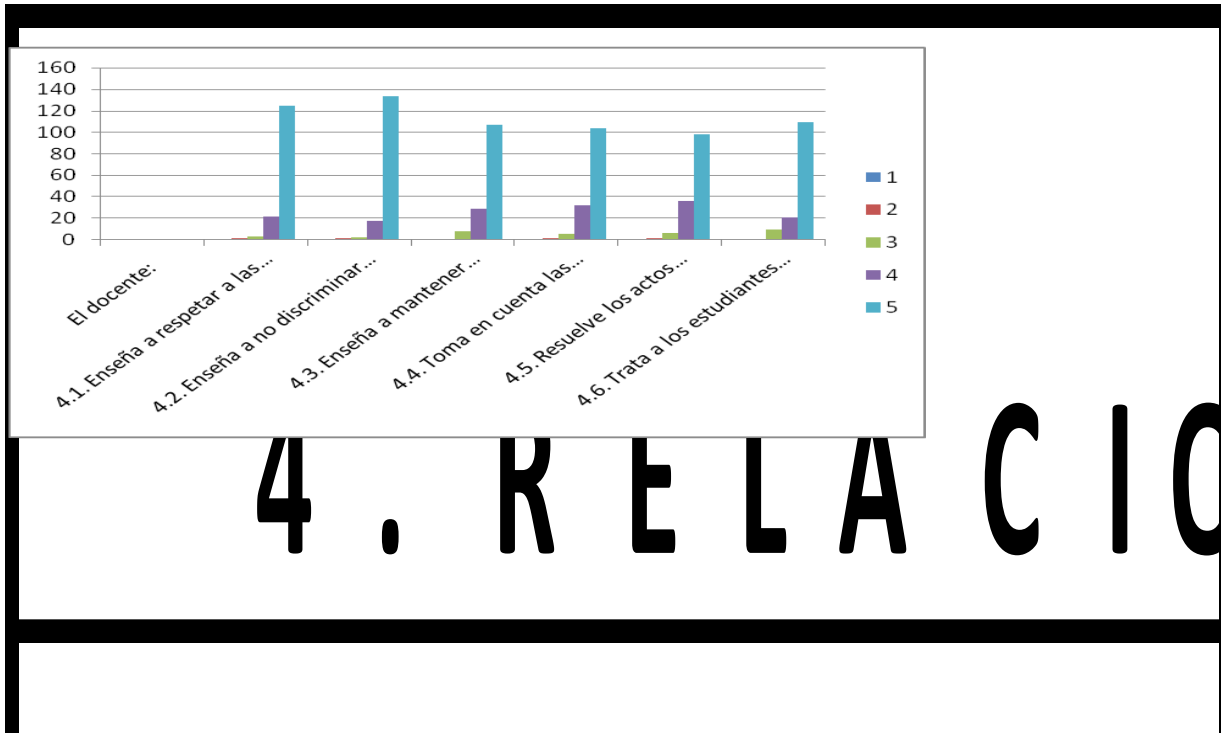
Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Es más bajo en esta tabla (con 0.422) es el recomendar que el estudiante sea atendido por un profesional especializado; el más alto, promover la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase (0,590). Siguen en carencia en el trato individualizado, atendiendo sus necesidades

5.1.1.4.4. *Tabla 20: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Dimensión que se evalúa: Relaciones con los estudiantes (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).*



4. RELACION

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

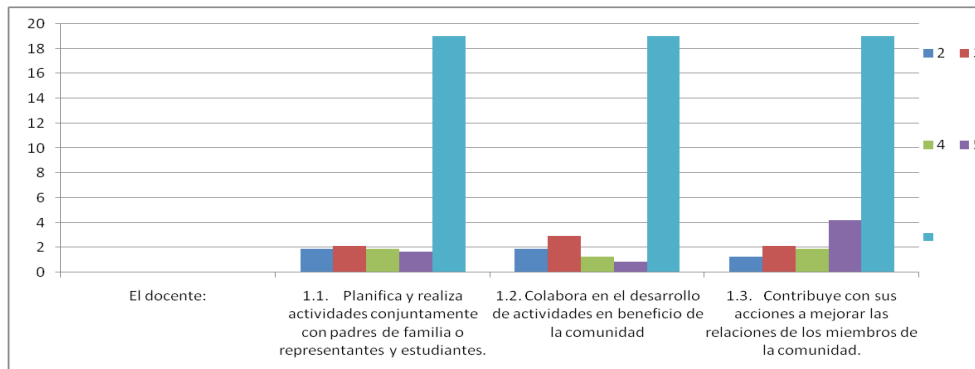
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En la tabla 20 aparece con nivel inferior (con 0.415) trata a los estudiantes con cortesía y respeto, pero para contradicción, el más alto es: enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo (0.623). De hecho, los valores se sabe sólo hay una forma de enseñarlos: con el ejemplo.

5.1.1.4.5. *Tabla 21: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Dimensión que se evalúa: Relación con la comunidad (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).*

ASPECTOS A OBSERVARSE (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
	El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1.899	2.105	1.896	1.686	19	7.586	0.399	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1.899	2.947	1.264	0.843	19	6.953	0.366	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1.266	2.105	1.896	4.215	19	9.48	0.499	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24.021	1.264	1.264



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

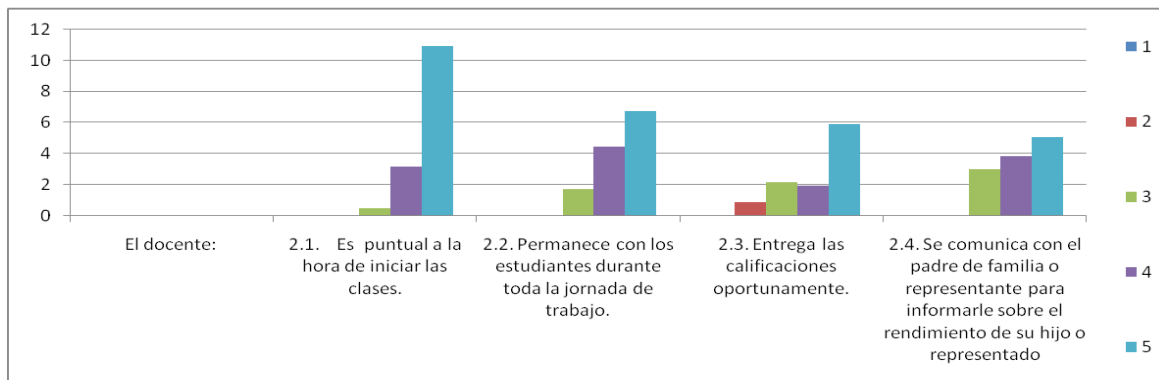
Total de docentes: 19

Es más bajo en esta tabla (con 0.36) es: Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; el más alto, contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad (0,49). La comunidad está esperando mucho más acciones de parte del docente de las que comúnmente realiza

5.1.1.5. *Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.*

5.1.1.5.1. Tabla 22: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. Dimensión que se evalúa: Normas y reglamentos (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

2. NORMAS



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D., Sección Nocturna
 Elaboración: María Polciana Castillo L
 Total de docentes: 19

En esta tabla y gráfico reluce que hay falencia en la entrega de calificaciones oportunamente (0.56) e indica como una fortaleza que el docente es puntual a la hora de iniciar clase (0.76).

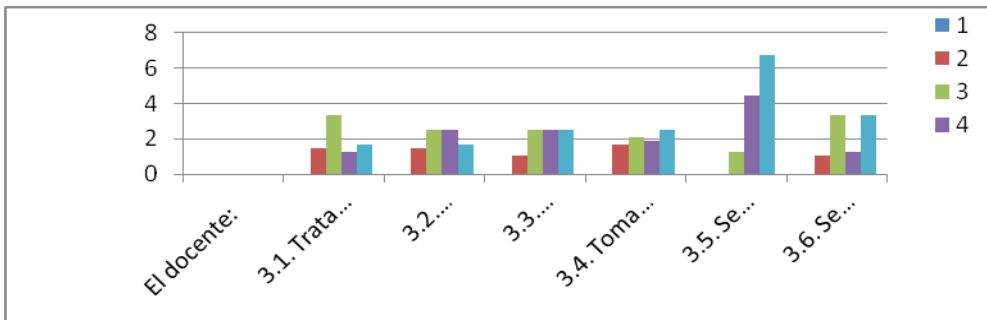
La contradicción está clarísima

2.1. Es puntual

2. Permanece con los estudiantes

5.1.1.5.2. *Tabla 23: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. Dimensión que se evalúa: Sociabilidad pedagógica (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).*

3 . S O C I A B I L I D A D



Fuente Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En este tema sensible el puntaje obtenido es de la mitad del óptimo. Las notas bajas se dan en trata a su hijo o representado con respeto y cortesía (0.410), la nota alta es en: se preocupa cuando su hijo falta (0.654). De preocupación es cuando también se insiste en notas bajas con respecto a tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de su hijo o representado.

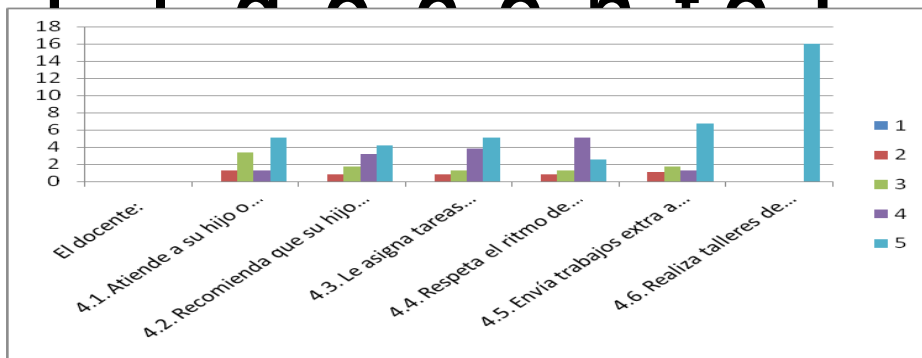
5.1.1.5.3. Tabla 24: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. Dimensión que se evalúa: Normas y reglamentos (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia).

4. ATENCIÓN A INDIVIDUALES

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



su hijo

Se hace poco hincapié en las necesidades individuales tanto para los aprendizajes, su reforzamiento y en la evaluación por lo que éstos pasan a revisarse teóricamente, sin anclar en las mentes, peor en los corazones de los aprendices. Esto significa que los aprendizajes significativos son muy escasos. En la tabla la dimensión más baja es 0,334: respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase, siendo alta realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras) con 0,552 (Mucho más mecánico que dar una recuperación, un taller o clase extra sin respetar los ritmos, las cualidades e intereses individuales).

4.2R e c o m i e n d a n i j o
un profesional esp

5.1.1.6. **Matriz de evaluación: observación de la clase impartida por el docente, asignaturas desde octavo hasta tercero de bachillerato.**

5.1.1.6.1. *Tabla 25: Observación de la clase impartida por el docente: datos generales.*

Observación de la clase impartida por el docente: asignatura de la hora de clase observada.		
FECHA	PROFESOR	ASIGNATURA
22/10/2012	Aguayo Patricia	Mod. Contabilidad General
22/10/2012	Alvarado Diego	Química
22/10/2012	Brito luz	Sociales
05/11/2012	Calvache Marlene	Informática
05/11/2012	Cusme Lorena	Matemática
05/11/2012	Loor mercedes	Inglés
12/11/2012	Cruz Félix	Literatura
12/11/2012	Elizalde Zoila	Lenguaje y C.
12/11/2012	Ponce Mónica	Matemática
13/11/2012	Herrera Ruth	Biología
13/11/2012	Intriago Mercedes	Lenguaje y C.
14/11/2012	Marcillo Mercedes	Literatura
14/11/2012	Arana Freddy	CC.NN.
15/11/2012	Miguez cesar	Física
15/11/2012	Quisphe Jorge	Química
15/11/2012	Román Norma	Filosofía
15/11/2012	Sánchez Víctor	Geografía H.
16/11/2012	Tuárez Lydice	Anatomía
16/11/2012	Yanchatuña Rocío	Sociología

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

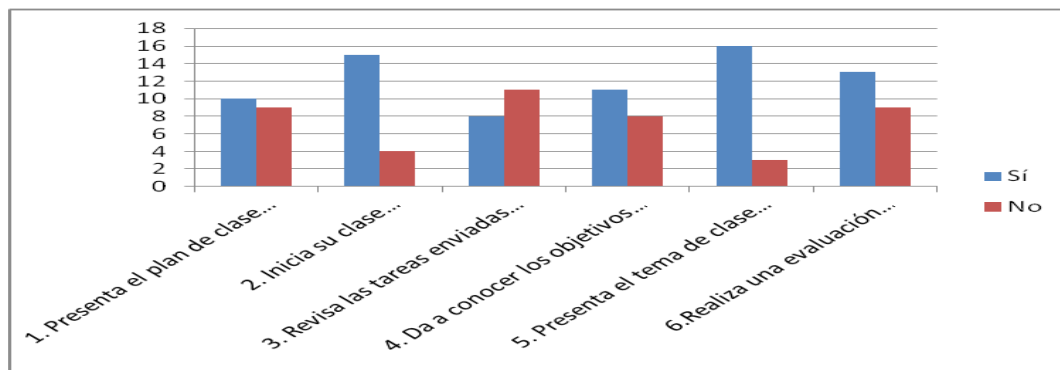
Total de docentes: 19

5.1.1.6.2. *Tabla 25: Observación de la clase impartida por el docente: Actividades iniciales (datos tomados del instrumento (observación) de la clase impartida por el docente por parte del maestrante)*

A . A C T I V I D A D E

VALORACIÓN

C R I T E R I O S D E



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

El puntaje de la observación de clase es alto en lo que respecta a las actividades iniciales para el sí es de 4.80, recalándose para el sí: inician puntualmente e indicar al estudiante el tema de la clase; para el no, da más incidencia al no es: revisar las tareas enviadas a la casa. En todo caso en tareas iniciales del 7.5 disputado se alcanza más o menos la mitad, esto es preocupante porque es el punto de partida de los aprendizajes, sobre todo su motivación.

5.1.1.6.3. *Tabla 26: Observación de la clase impartida por el docente: proceso enseñanza-aprendizaje (datos tomados del instrumento (observación) de la clase impartida por el docente por parte del maestrante.*

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	11	8
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	11	8
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	8
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	17	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	16	3
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	15	4
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	6
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	12	7
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	10
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	6
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	9
13. Envía tareas	8	11
Total respuestas	158	89
Puntaje total.	198	0
Puntaje promedio.	10.39	0.00

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En esta tabla que muestra el manejo del aula: contenidos, procesos, dirección, recursos, asignación de tareas, etc., la calificación es muy valiosa para el sí en el numeral relacionado a: Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido; y, refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.

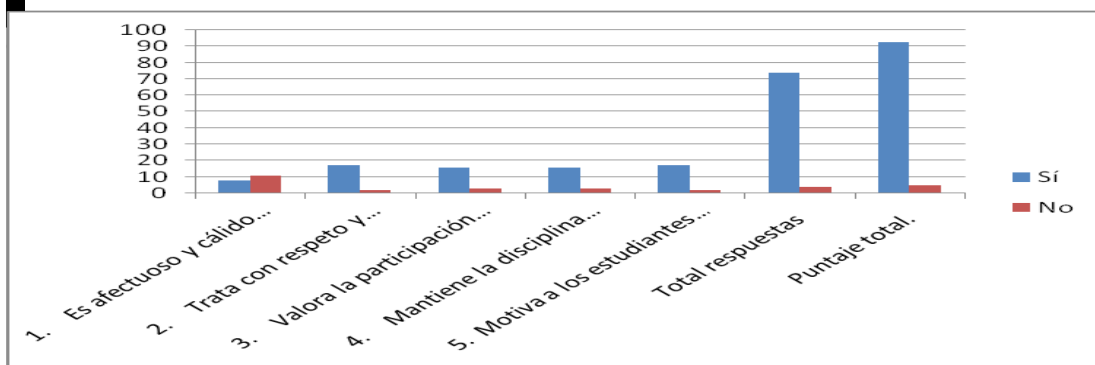
Preocupa en el no, la incidencia en: envía tareas a casa y realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, porque sin estas actividades el proceso de afianzamiento y generalización se cortan y por lo tanto existirán limitaciones en los aprendizajes.. Es necesario, entonces retomar estas actividades como parte de un aprendizaje duradero.

5.1.1.6.4. *Tabla 27: Observación de la clase impartida por el docente: Ambiente en el aula. Datos tomados del instrumento (observación) de la clase impartida por el docente por parte del maestrante.*

C. AMBIEN

VALORACIÓN

CRITERIO



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

De los 6.25 puntos propuestos en el ambiente en el aula se consiguen 4.87, siendo los más significativos para el sí: Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes, muy seguido de valora la participación de los estudiantes y mantiene la disciplina en el aula. Para analizar es que el criterio más alto en el no es: Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres). En la observación de clase, los puntos logrados son 20.07 sobre 30.

5.1.2. Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo en el colegio nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de santo domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013”.

5.1.2.1. Autoevaluación del rector.

5.1.2.1.1. Tabla 28: Autoevaluación del rector: dimensión que se evalúa: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector.

1 . C O M P E T E

1 . 1 A s i s t o p u n

1 . 3 . R i n d o c u e

1.21. Propicio el trabajo comunitarias.

1.22. Entrego periódicamente sobre la asistencia del p servicio

1.23. Entrego oportunamente y más documentos solici

1.24. Promuevo la participación Familia en las actividades

1.25. Realizo las asambleas disponen las normas y re

1.26. Lidero el Consejo T



Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En la tabla, la nota más baja es un: entregar oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial; también liderar la comisión técnico- pedagógica y estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes. La más alta: coordinar la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. (0.226).

La época de transición está dando espacio para que los directivos se encuentren más bien expectantes antes que adaptando con la nueva Ley (LOEI) y su Reglamento, estos más con respecto al tiempo de trabajo fuera del aula y el tiempo adicional: planes de protección integral o el de riesgos aún no calan dentro de los hábitos del quehacer del docente ecuatoriano.

a los organismos

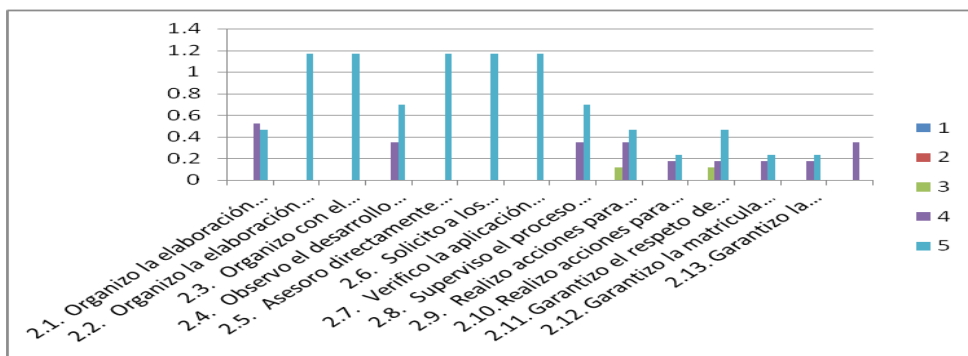
5.1.2.1.2. Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector)

1.6 Elabora con

y horas de los docentes

2. COMPETENCIAS PE

2.1. Organizo la e Institucionakon el Cor personal docente, adm



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Se obtiene 2.43 de los 3.46, siendo más baja, con 0.70: Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; y, las más altas (0.233) son: Asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y

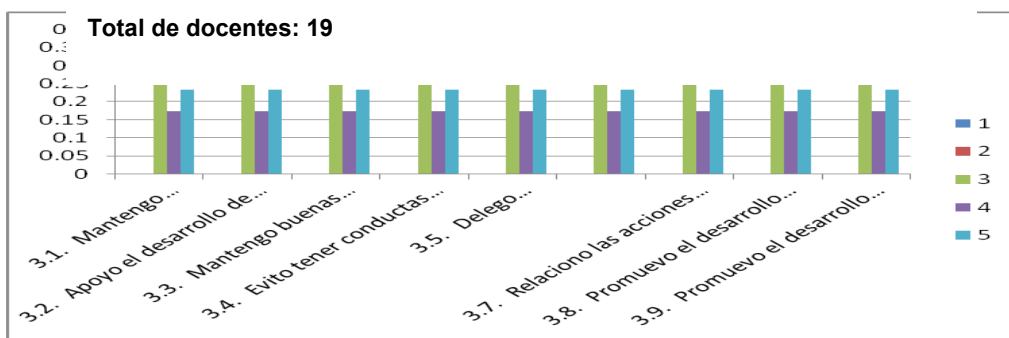
funcionales; solicitar a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar; y, verificar la aplicación de la planificación didáctica.

5.1.2.1.3. *Tabla 30: Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector).*

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.348	0.175	0.233	5	0.756	0.151
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6.804	1.361
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14.420

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.



Los resultados de la autoevaluación de la autoridad en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad son importantes puesto que se ve a sí mismo abierto a todos los actores educativos.

5.1.2.2. ***Instrumento para la evaluación del rector por parte del consejo directivo.***

5.1.2.2.1. *Tabla 31: Evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector)*

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236

y autorización del Consejo Técnico.								
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0.7008	3	0.7008	0.234
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236

establecimiento.								
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.295	0.098
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0.699	3	0.874	0.291
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	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	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.118	0.354	0.236	3	0.708	0.236
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177

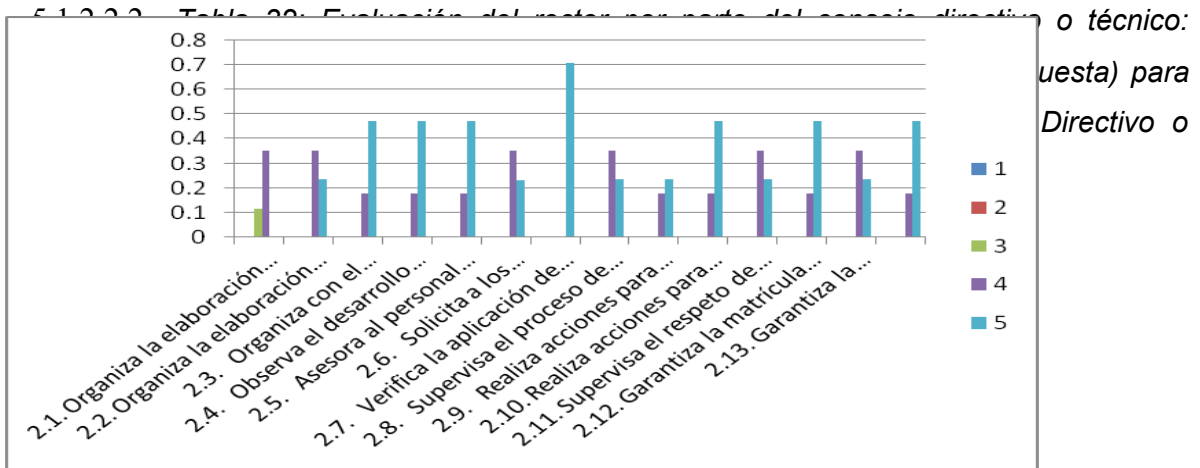
mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.								
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
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	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
TOTAL	--	--	---	---	---	---	38.804	12.935

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L. Castillo L.

Total de docentes 19

En la tabla se aprecia que la competencia con menor puntaje es organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional (0.098) y, con mayor puntaje, busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución (0.298). Es interesante el contrastar cómo se mira el directivo con el cómo lo miran los demás actores educativos y sobre en todo las acciones concretas que realiza para liderar la institución.



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

2. COMPETENCIAS

2.1. Organiza la elaboración de la Institución con el Consejo

En esta tabla el factor con menos puntos es: Organiza la elaboración del P E I con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes (0.157); el más alto (0.236) es: Verificar la aplicación de la planificación didáctica.

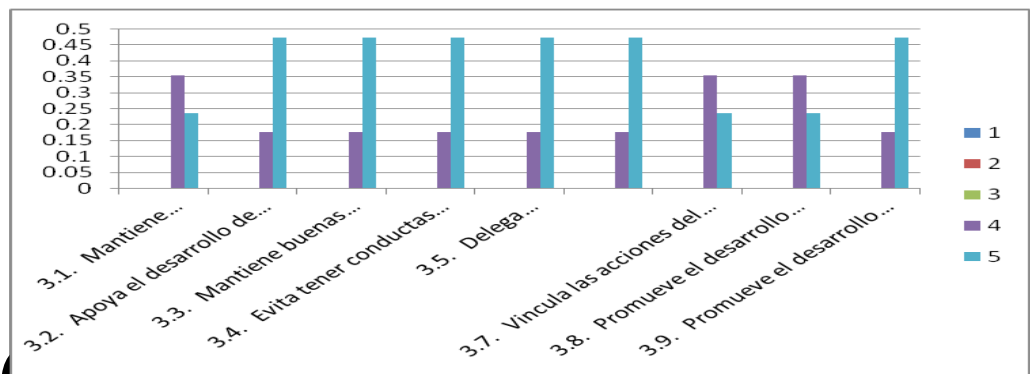
5.1.2.2.3. *Tabla 33: Evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico:*

2.2. Organiza la elaboración de currículos para el desarrollo de la participación de los

desarrolla currículos para el desarrollo de la participación de los

la participación de los

3. COMPETENCIA (2.12 PUNTOS)



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T. Sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

En este gráfico y tabla el factor con menos puntos las frecuencias están entre 4 y cinco, de tal manera que de los 0.212, alcanza 0.188, manteniéndose con un buen nivel dentro de los miembros del consejo ejecutivo. Las respuestas son casi las mismas, es decir, entre 4 y cinco se repiten

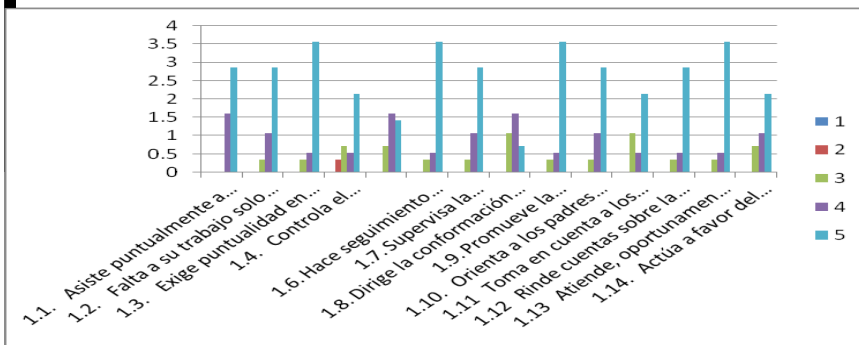
3.3. Mantiene buenas relaciones con los alumnos, padres de familia y la comunidad.

3.1.2.3 Instrumento para la evaluación del factor por parte del consejo estudiantil.

5.1.2.3.1. *Tabla 34: Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil).*

DIMENSIONES QÜ

1. COMPETENCIAS



Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

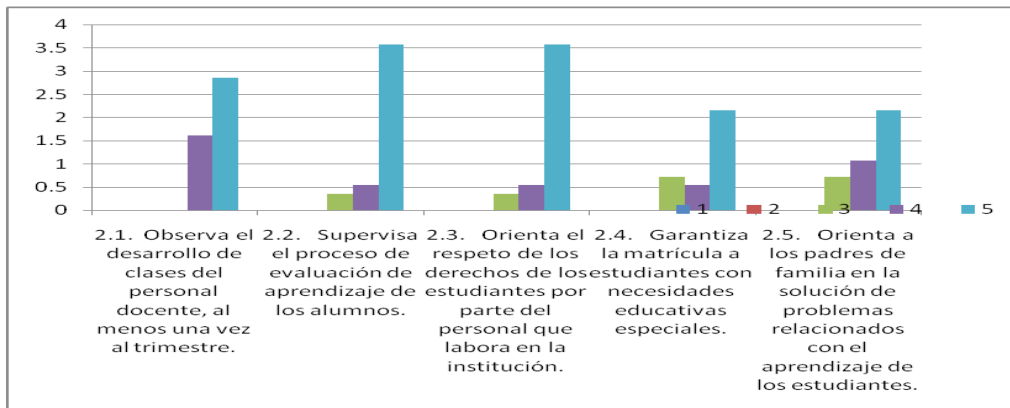
Para los estudiantes la dimensión más baja (0.485) en el directivo es dirige la conformación del Comité Central de padres de familia y varios altos (0.638): exige puntualidad al personal de la institución; hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo y atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

5.1.2.3.2. *Tabla 35: Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: competencias pedagógicas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil)*

2. COMPETENCIA

Fuente: Colegio Nacional "Froy Alán" S.D.T., sección Nocturna
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



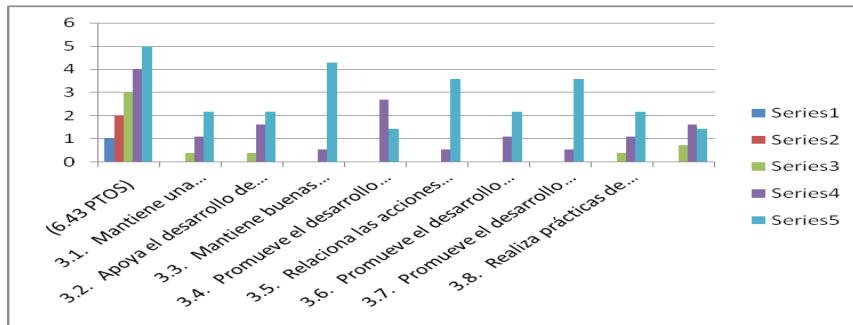
La nota más baja esta garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (0.485), las demás son altas. Es un tema preocupante y que no ha sido abordado por las instituciones educativas de educación media.

5.1.1.1.1. *Tabla 36: Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad (datos tomados del Instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del Consejo estudiantil*

3. COMPETENCIA

(6.43 PUNTOS)

2.1 Menciono una c



Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

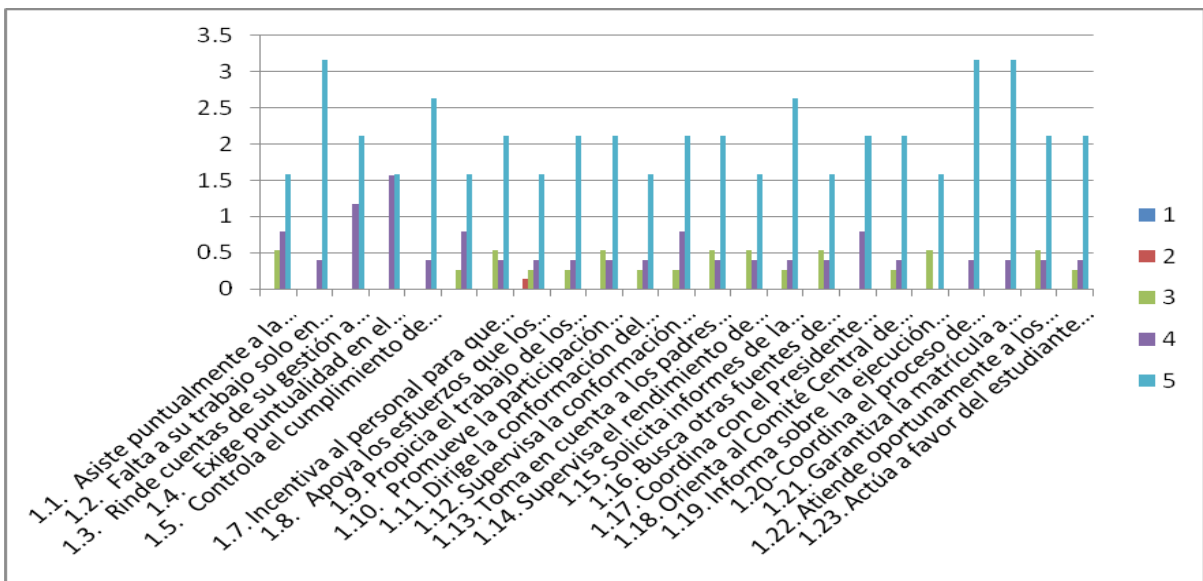
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Las notas en estas dimensiones son relativamente altas por lo que se puede concluir que el rector goza de reconocimiento y aprecio entre los estudiantes.

5.1.2.4. **Instrumento para la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.**

5.1.2.4.1. *Tabla 37 Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte de padres de familia).*



1. C O M P E T E N C I A

1.1 A s i s t e p u n t u a

1.2 F a l t a a s u t r a

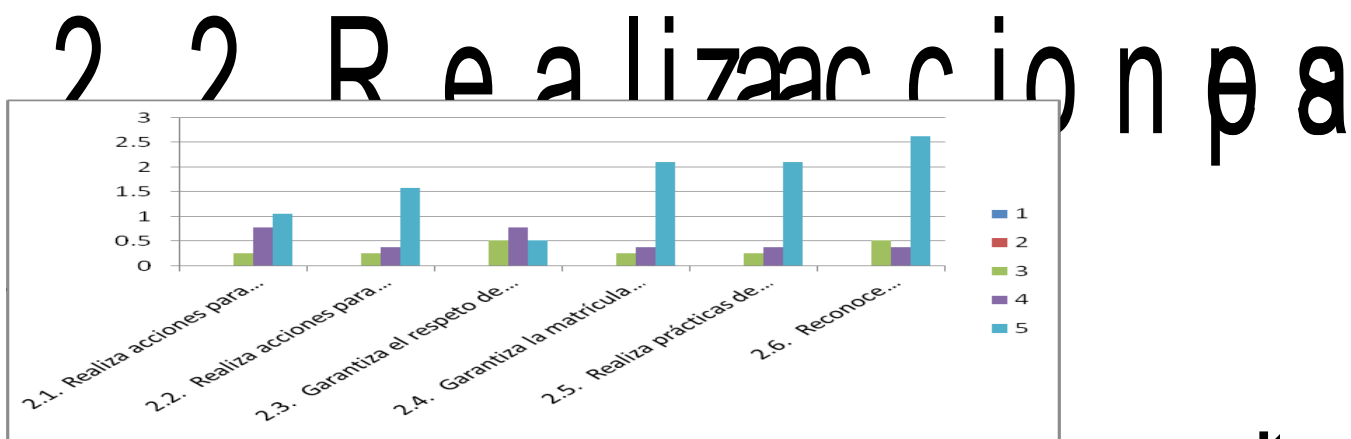
1.3 R i n d e c u e n t a s

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

El aspecto que tiene más puntaje es: Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución (0.33). La dimensión con menos puntaje es que falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad (0.508).

5.1.2.4.2. Tabla 38. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagógicas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del padres de familia).



Se pronuncian como una dimensión con (0.262) a: garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución; en cambio; califican con (0.508) a reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes

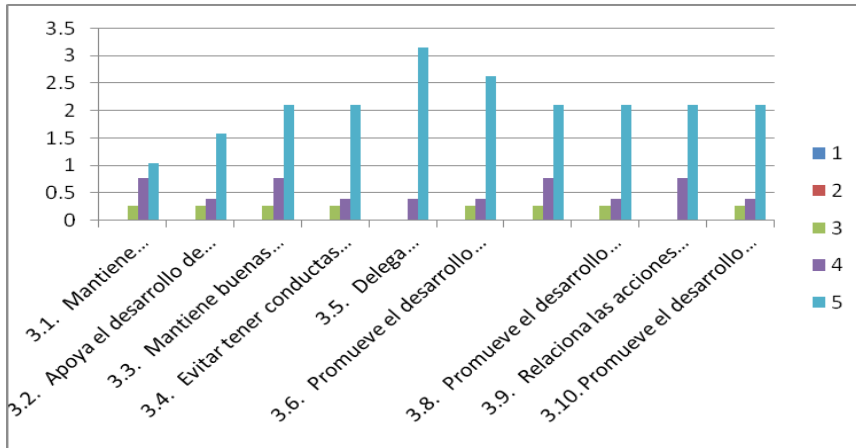
5.1.2.4.3. *Tabla39: Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias de liderazgo en la comunidad (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte de los padres de familia*

3 . C O M P E T E N C I
(4 . 7 4 P T O S)
3 . 1 M a n t i e n e m u n

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



En este caso, se observa (0.300) en mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, siendo la más baja, desde la óptica de padres de familia. En cambio, es alta, con (0.508) en delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. El tema es discutible: la comunicación es la base de un liderazgo efectivo, por lo que es necesario revitalizarlo.

Con esta tabla finaliza la evaluación del rector por parte del padre de familia, que como hemos resaltado en los resúmenes correspondientes muestra temas sensibles aún no tratados: liderazgo participativo, comunicación efectiva, democratizar en definitiva todos los niveles de decisiones. El gráfico es el siguiente

5.1.2.5. ***Instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor.***

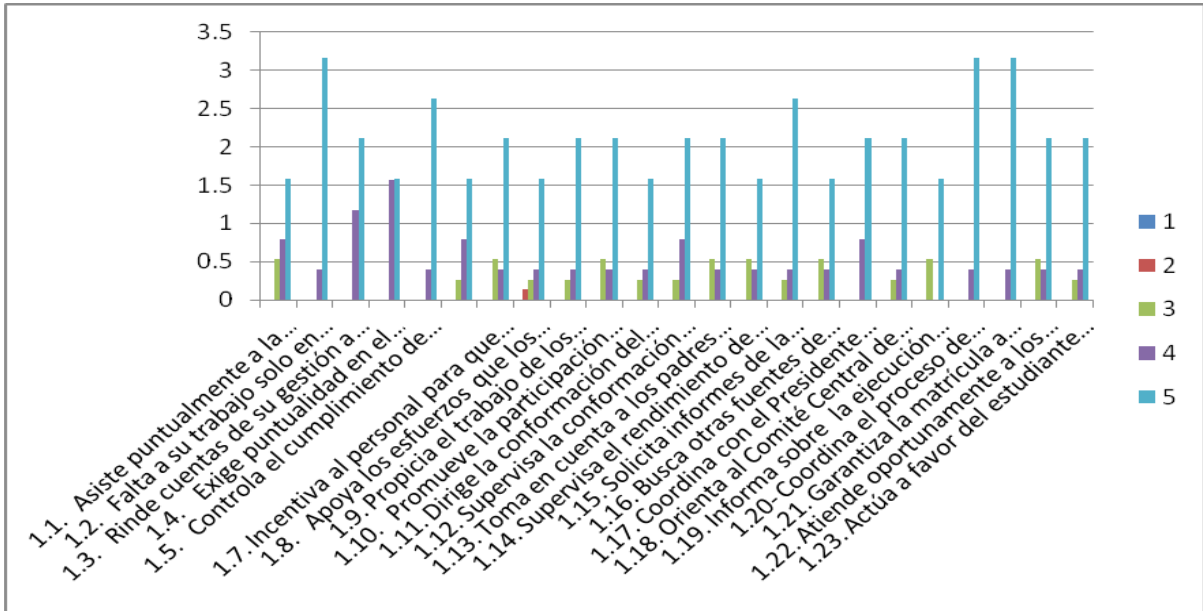
5.1.2.5.1. *Tabla 40: Evaluación del rector por parte del supervisor: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del supervisor).*

1	12.43 D at ra e o p a i o c e r i a
d	e c o n t o a d m 1.44 P r o m u e v e l a i n v
	1.45 P r o m u e v e l a i n n
1	12.46 D i c t e p e a 4 t a l g h o
p	1.47 a p D i m i z e a c e c u s o
	1.48 S o l i c i t a i n f o r m e s
1	.2 P r o p i c i a e l

Fuente: Colegio Nacional “Eloy Alfaro” S.D.T., sección Nocturna

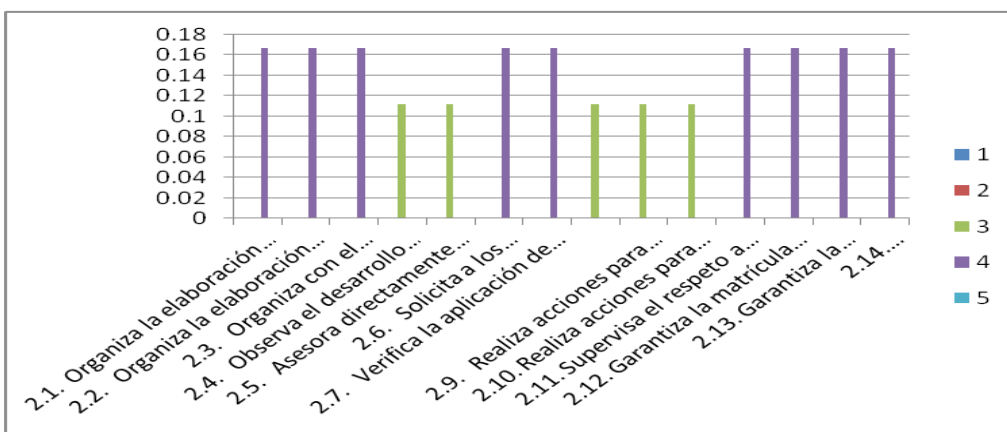
Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19



En esta tabla se podrá observar que la dimensión con menos puntaje es referente a asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales con (0.19); además, el más alto es verifica la aplicación de la planificación didáctica con (0.56).

5.1.2.5.2. *Tabla 41: Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: competencias pedagógicas (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar)*



2. COMPETENCIAS PI

2.1. Organiza la labor del Técnico y la participación de los estudiantes.

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19

Las notas en este caso fluctúan de tres y cuatro por lo que de hecho los porcentajes están en relación a éstos resultados, notándose el nivel de relación entre autoridades y también la aceptación respectiva.

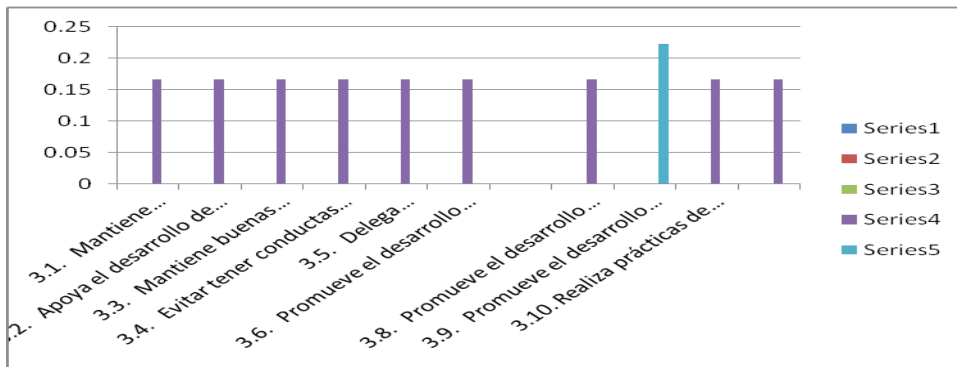
2.2. Organiza la labor del Consejo Directivo o T

5.1.2.5.3. *Tabla 42: Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar)*

2.3. Organiza con el Con

3. COMPETENCIAS (2.44 PUNTOS)

3.1 Mantiene comun



Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Dolores Castillo L.

Total de docentes: 19:

3.3 Mantiene en relación y comunidad.

En estas dimensiones evaluadas por el supervisor, prevalece la calificación 4, sólo en una es cinco.

3.4 Evitar tener condu

5.1.2.6. *Resúmenes de las calificaciones obtenidas*

5.1.2.6.1. *Tabla 43: Calificación del desempeño profesional docente*

<h1>CALIFICACION</h1>

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19:

5.1.2.6.2. *Tabla 44 Calificación del desempeño profesional directivo*

<h1>CALIFICACIÓN</h1>
<h1>CALIFICACIÓN OBT</h1>

5.1.2.6.3. *Tabla 45: resúmenes de calificación*

VARIABLES	CALIFICACIÓN N OBTENIDA	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del desempeño de los docentes	71.685/100	<i>B</i>	<i>Buena</i>
Calificación promedio de desempeño de los directivos	76.460/100	<i>A</i>	<i>Excelente</i>
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	74.072/100	<i>B</i>	<i>Buena</i>

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19:

5.2. Discusión de los resultados

Los procesos de evaluación a los docentes y directivos apenas son aceptados y/o entendidos, en la institución investigada no se tienen un sistema de evaluación, peor aún uno permanente, por lo que los resultados obtenidos aunque altos, ratifican la hipótesis inicial propuesta. Además, el nuevo estilo de gestión se puso legalmente en vigencia, pero en la Provincia aún funciona un distrito de los tres que deberían y la implementación de los circuitos está por efectuarse. Mientras..., lo de aula, su mejoramiento, está aún más distante.

Analizamos: Tanto en el docente como en el directivo tienen notas bajas en temas sensibles, a saber: trabajar para propiciar el respeto a las personas con capacidades

diferentes, planes, técnicas y reglas internas. Esto se da por muchas razones, una que los directivos no lideran los cambios pedagógicos, dedicados sólo a lo administrativo; otra, porque no hay una planificación para trabajar en la inclusión –claro este tema no es sólo institucional, porque realizar adaptaciones curriculares para tratar a personas con capacidades diferentes no es una habilidad docente desarrollada-, por ejemplo, finalizan décimo año doce estudiantes sordos en la Provincia y no hay un bachillerato que ofrecerles.

Además, ya sólo hablando de infraestructura, para implementar solamente ramplas de acceso, deberán hacerse inversiones, que no siempre se las considera importantes. Las instituciones reaccionan diciendo es que “no podemos recibirles” o cuando lo hacen al no haber seguimiento y asesoría se termina en deserción o pérdida de año, con los daños irreparables a seres humanos que están en riesgo y a quienes debemos dar atención prioritaria.

Es difícil decir que se tienen instituciones de calidad cuando (a pesar de que en este caso, la investigadora fue recientemente directivo institucional y en este momento autoridad provincial, lo que necesariamente, restó, disminuyó objetividad al trabajo, sesgando respuestas) no existen tutorías programadas desde la institución, que ayuden con embarazo precoz, problemas de violencia intrafamiliar y escolar, pandillas, drogadicción, alcoholismo e incluso abandono y falta de afectos.

Por otro lado, en las aulas es elevado el número de adolescentes que tiene problemas estomacales, de anemia, dolores de cabezas continuos, etc. Problemas, que con visitas programadas a padres (que en sociabilidad pedagógica es la más dimensión más baja con 0.082), con búsqueda de ayuda profesional y asistencia sostenida a estudiantes carenciales, pueden disminuir su incidencia negativa en los aprendizajes y en el desarrollo como persona

De qué sirve haber cambiado la planta de profesores, sustituyendo a maestros de muchos años de experiencia por docentes que recién empiezan, si éstos también realizan otro trabajo en el día en otras instituciones –sería imposible sobrevivir de profesor a contrato-, y siguen las dificultades en proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes (cuya calificación 0.057, la más baja en atención a estudiantes con necesidades especiales); también, en enviar tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas; y, proponer la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad. La realidad supera las aspiraciones.

Insisto en la misma aseveración: ¿De qué sirve haber cambiado la planta de profesores, si seguimos con los mismos defectos? ¿Qué falla? El grupo se mira a sí mismo como cumplidor de las normas y reglamentos, pero hace falta salir de esquemas anteriores de

cómo se veía el aprendizaje y la enseñanza. Por ejemplo, en las clases observadas se ve que se cuidan muchos detalles, pero en la vida diaria, estos se olvidan: dar a conocer objetivos, relacionarlos con los contenidos, tener en cuenta el contexto para aprender, elaborar y/o utilizar material didáctico adecuado a la temática (cuya calificación es 0.071 y 0.061 una de las dimensiones más bajas en habilidad pedagógicas).

En la autoevaluación se ven como cumplidor de las normas y reglamentos; desde el directivo, en cambio, el docente tiene nota baja al aplicar el reglamento interno (que aunque no actualizado existe y, sobre todo el Código de Convivencia), en enmarcarse en el proyecto educativo institucional e incluso dentro del marco del currículo nacional. También hay dificultades en entregar a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, tema ya señalado también por los docentes en la autoevaluación.

El tema es para pensar pues sólo se entrega a tiempo planificaciones anuales de cada docente, pero no enmarcadas dentro de un proyecto educativo institucional y nacional, entonces no se estaría comprendiendo la estructura curricular y su entrecruzamiento. Se es puntual para iniciar clases, pero no se entregan trabajos y calificaciones a tiempo: tema verdadero porque lo ratifican los docentes, estudiantes y el mismo directivo.

Un aspecto que es importante contrastar es que desde la autoevaluación (en las habilidades pedagógicas) se posee nota alta en enseñar a analizar y reflexionar, pero curiosamente nota baja tiene: propiciar el debate y el respeto a las opiniones diferentes. Esto sumado a que en la evaluación de los estudiantes, en su relación con ellos, la nota baja (0.415) es tratar a los estudiantes con cortesía y respeto.

No, no es propio de quien enseña a analizar y reflexionar, cuando se contrasta esa opinión con la del directivo que señala entre las más bajas proponer nuevas iniciativas de trabajo y que en la coevaluación la nota más baja de la dimensión desarrollo emocional sea (0.212) referida a estar dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas. Incumple entonces con el ejercicio de los derechos humanos y del buen vivir y con la construcción de una comunidad de aprendizajes.

Un indicador interesante para análisis de la información es que en la autoevaluación, dimensión pedagógica y didáctica, utilizar tecnologías de comunicación e información para las clases está entre las notas altas. Sin embargo, en los ítems 20 y 21 mismo nos dijeron que una falencia es elaboran material didáctico y adaptarlo para cada clase. Esto es ratificado por los estudiantes quienes indican que generalmente no se ocupan estos medios en la enseñanza. En este tema, también hace falta la iniciativa institucional para el equipamiento y uso de tecnología. Esto no resta que la habilidad del maestro, puede disminuir esta incidencia negativa y tan observada en los tiempos actuales.

Institucionalmente no se tiene desarrollado, de acuerdo al modelo pedagógico guía (el constructivismo, u otro) los procesos a seguirse en el aula y en ellos al de evaluación. Medianamente el docente hace lo que puede por aprender y aplicar lo que entiende como correcto. Es el directivo el que debe promover la creación y el cumplimiento del PEI y los planes de mejora, lo que significa toma de decisiones consensuadas en unión a los lineamientos del PEI y la Filosofía institucional (de acuerdo a los objetivos generales de la educación ecuatoriana).

De ahí que el estudiante cree que cada adulto puede hacer lo que quiera, entonces, también puede evaluar de acuerdo a su criterio, por eso dice estar avisado o conocer cómo va a ser evaluado, pero es incomprensible que se calle cuando no son avisados de los resultados de la misma. En ese ambiente: ¿Cómo plantear adaptaciones curriculares? ¿O recuperaciones, de qué? Se está completamente ciego en el aprendizaje a seguir o sólo se va a la evaluación sumativa (de qué), dejando en el baúl a la formativa. El docente ha incumplido la evaluación, la retroalimentación e informar acerca de los procesos de aprendizaje a sus estudiantes

Para tener calidad, en los procesos de enseñanza aprendizaje se debe tener un clima que promueva la participación y el debate, no encontramos eso construyéndose del maestro al estudiante y tampoco desde la autoridad. Esto no es antojadizo porque en la dimensión desarrollo emocional, aunque el docente disfruta dando clase, no se sienten estimulado por los superiores y tampoco perciben gran participación de los padres de familia o representantes apoyando la tarea educativa. En la observación de clase, tampoco se notó trato afectivo por eso este ítem tiene once no y 8 sí. Completa esta afirmación cuando en la

autoevaluación el Directivo acepta dificultad en lo concerniente a realizar acciones para evitar la deserción escolar (0.082, es el más bajo)

En lo que respecta a la relación con la comunidad, también hay problemas. Los docentes indican estar abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad (es el más alto con 0.092), pero al mismo tiempo no tienen gusto y no programan actividades para realizarlas con padres de familia, representantes y estudiantes, tal vez porque hay la tendencia de creer que el estudiante nocturno se representa a sí mismo, los padres entienden que sus hijos ya no son su responsabilidad. Esto porque en la autoevaluación, el docente tiene como nota baja (0.080) en colaborar en la consecución de objetivos y metas, de relación comunitaria planteadas en el PEI; se nota contradicción entre la predisposición manifestada y la realidad.

Sin embargo, esta aparente oposición entre la voluntad de trabajar por la comunidad y la falta de colaboración en actividades comunitarias planteadas en el PEI, puede deberse a la falta de un liderazgo participativo que no logró una construcción consensuada en la planificación institucional o porque los mecanismos de comunicación son escasos o inexistentes que debieron notarse en la autoevaluación y con sus resultados el directivo debió liderar acciones que la mejoren. Supongo que en esto falta tiempo porque el rector no lleva más de tres meses de posesionado, (aunque fue vicerrector del mismo durante tres y profesor por más de quince años).

Con todo lo anterior, para el Directivo las notas son altas desde todas las dimensiones que han valorado los actores educativos, hay que optimizarlas con: entregando oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial; liderar la comisión técnico- pedagógico; y, estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes; organizar la elaboración del P E I consensuado; garantizar matrícula a estudiantes con necesidades especiales; asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza; en definitiva, preocuparse para que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales La más alta: coordinar la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.

Con esto, se está cumpliendo con el objetivo de “desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (UTPL, 2012), por lo que permitirá 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 campo.

Al mismo tiempo, este estudio ayudará a evaluar el desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones. Y por último, permitió que al elaborar el informe de investigación se cumpla el requisito previo para obtener la Maestría en Pedagogía y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo a ser aplicado en el establecimiento investigado.

Se parte de la hipótesis de que el actual desempeño profesional docente en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. El supuesto tiene su asidero en que en las instituciones educativas el concepto de calidad educativa se desconoce y lo hemos comprobado, aunque teóricamente los resultados sean otros es innegable que fijándonos en los estándares y por las razones escritas es en realidad deficiente.

Es verdad, los procesos de evaluación a los docentes y directivos a nivel interno de las instituciones apenas son aceptados y/o entendidos, en la mayoría de las instituciones – incluida esta- no se tienen un sistema de evaluación permanente. Se ha querido sesgar la información con padres de familia, hay un espíritu de cuerpo cuando se va a la coevaluación y vuelvo a señalar el limitante que ahora entiendo fue para la observador el haber sido directivo y ahora autoridad provincial. En las observaciones de clase, se notaba un clima de planificación que no se lo hace rutinariamente.

En esta investigación se propone evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional “Eloy Alfaro”, sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas”, por lo que el objeto, la situación y niveles de referencias están señalados; de la misma manera estamos claros de la finalidad: el logro de la calidad en el sistema educativo, especialmente en esta institución.

Los nudos críticos están ahí: no tener un sistema de autoevaluación, no trabajar en comunidad para lograr aprendizajes, poca relación con la comunidad y liderazgo administrativo antes que pedagógico y centrado en los aprendizajes de los estudiantes. Algo en lo que si vale reflexionar es que el aprovechamiento escolar en la sección nocturna

medianamente se llega al 15. Aunque el problema en si no son las notas, sino los aprendizajes.

En el tema de promedios, es realmente una desventaja trabajar con horas de 35 minutos e incluso, luego de recreo, de 30 minutos. Por eso, los estudiantes señalan que el profesor no hace resúmenes al final de la clase ni toma ningún tipo de evaluación al concluir de la misma. Es necesario entonces cumplir la disposición de que la hora-clase sea de por lo menos 40 minutos.

Dentro del aula, se sigue abusando de la clase magistral, no hay o no se notan acuerdos mínimos que ayuden al proceso de democratización de la misma. Además, en los pocos casos en los que el docente pidió hacer lectura en voz alta, ésta fue mala, eso... sin entrar al asunto de entender o no el mensaje. Otro aspecto interesante que pude observar en el aula es que no se revisó ni envió deberes, cuestión importante para la fijar conocimientos.

Para reflexionar también queda que a pesar de tener dos secciones y ser un solo colegio, no se toma como diferentes las dos secciones, no sólo por su realidad socio-afectiva, sino por el trato diferenciado que necesitan los estudiantes en lo relacionado con talleres, tutorías dirigidas por Consejería estudiantil, para solucionar juveniles específicos. Hay mucha tarea por hacer.

Es interesante saber que en la institución pasó por segunda vez una evaluación realizada por el MINEDUC y que se presentan algunos problemas propios de las pruebas estandarizadas, diseñadas desde la psicología para medir actitudes y habilidades. La primera, que no gozan de credibilidad entre las y los educadores; además, las encuestas de opinión aplicadas a pares, estudiantes, madres y padres de familia que conllevan en las respuestas una gran dosis de subjetividad e incluso interés.

Además, por mucho cuidado que el maestrante haya tenido, como es el propio profesor el que asume el proceso de recogida de la información sobre sus actuaciones docentes y quien tiene el derecho y la responsabilidad de demostrar su profesionalidad, la dosis de subjetividad aumenta, restando la validez de la prueba y por ende a sus resultados. Algo de eso se nota en las respuestas casi exactas de los miembros del Consejo Ejecutivo.

Por otro lado, debemos tener claro que pueden existir, y de hecho existen, otros elementos importantes para el mejoramiento de la calidad y efectividad de la enseñanza de las y los profesores que solo se obtienen por medio de observación directa en el aula en proceso y no en una hora, que generalmente es minuciosamente preparada para sólo esa ocasión. Por esto, es necesario un programa dirigido para dar asesoría y acompañamiento en el aula.

Se ha de quedar de acuerdo en que el éxito de un programa de evaluación del desempeño tanto del docente, como del directivo, dependen en buena medida de la aceptación gustosa y colaboradora de los evaluados, -como lo fue en este caso- la cual puede darse más fácilmente cuando, además de considerarla justa, se percaten de que puede realmente ayudar a mejorar el desempeño profesional y con ello la satisfacción personal tanto emotiva como económicamente y de que no solamente representa un instrumento de recompensa o castigo por el ejercicio anterior de la función docente y directiva.

Por ello es necesario corregir en las diferentes instancias del Ministerio de Educación puesto que definitivamente una de las debilidades que suele tener en la práctica la evaluación del desempeño, según diversos investigadores de administración de recursos humanos, es precisamente la percepción de la misma por los docentes como un proceso injusto o tendencioso o meramente fiscalizador. La evaluación de docentes y directivos al no tienen esa finalidad fluye más fácilmente.

Con estas consideraciones, premisas y características entonces, no ha sido aceptada la hipótesis con la que se trabajó porque la institución educativa es calificada como buena, pero no de deficiente. Los resultados nos dan las siguientes calificaciones:

CALIFICACIONES FINALES DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL COLEGIO "ELOY ALFARO", SECCIÓN NOCTURNA, FOMENTANDO LA CULTURA DE EVALUACIÓN DURANTE EL AÑO 2012-2013.		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS	71.685/100	B BUENO

DOCENTES			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.460/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	74.072/100		BUENO

Fuente: Colegio Nacional "Eloy Alfaro" S.D.T., sección Nocturna

Elaboración: María Polonia Castillo L.

Total de docentes: 19:

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

- En el Colegio "Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas se presentan los siguientes nudos críticos: inexistencia de programas de capacitación y de autoevaluación

permanentes, no trabajan en comunidad para lograr aprendizajes y existencia de liderazgo administrativo antes que pedagógico, alejado de los aprendizajes de los estudiantes. La calificación buena no logra sustentarse.

- Es decir, actual desempeño profesional docente en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador y del Colegio “Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas, tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. El supuesto tiene su asidero en que en las instituciones educativas el concepto de calidad educativa se desconoce y no se trabaja institucionalmente (desde el PEI, POA y Planes de Área y Clase) para lograrlo.
- Además, hace falta entender los estándares de calidad y trabajar con ellos para lograr aprendizajes tanto de docentes, directivos y de hecho de los estudiantes. Esto sólo es posible democratizando todos los espacios donde se hace educación. Tenemos indicadores, hay predisposición de maestros, estudiantes y directivos, hay que construir la calidad en los entornos institucionales del Colegio “Eloy Alfaro” de Santo Domingo de los Tsáchilas
- La evaluación realizada con pruebas estandarizadas no gozan de credibilidad entre las y los educadores, existe un marcado espíritu de cuerpo para calificarse con notas altas las encuestas de opinión aplicadas a pares. Algo de eso se nota en las respuestas casi exactas de los miembros del Consejo Ejecutivo. En tanto que los estudiantes, madres y padres de familia no tienen la experticia para contestar con objetividad porque no se ha trabajado en la veeduría ciudadana ni el control que deben ejercer .
- Se hace necesario un apoyo y seguimiento diario en el aula por personas que por su experiencia guíen a los neo docentes y en general a todos para superar los problemas diarios. Por ello, la observación de una hora de clase (aparte de avisada y programada minuciosamente) no es el medio idóneo para poner una calificación.
- El éxito de esta tarea investigativa está, en buena medida, en la aceptación gustosa y colaboradora de los evaluados; pero, además de considerarla justa, se percaten de que puede realmente ayudarle a mejorar el desempeño profesional y directivo aplicando la propuesta realizada a continuación. Propuesta que deberá ser tomada en ese sentido y, como toda propuesta, admitir aportes y reconstrucciones.
- La evaluación debe ser asumida como una oportunidad de auto-conocimiento, crecimiento y de resolución colectiva de nudos críticos. Sólo una universidad comprometida con la educación ayuda a que sus estudiantes aporten para romper

esquemas mentales que la anquilosan y la atan: dio elementos teóricos, guía la investigación e inspira las propuestas.

- La calificación de padres y estudiantes a la hora de la verdad es baja –y aunque no debe vedársele su alto contenido de subjetividad, de la cual no está exento cualquier acto humano-, no es menos cierto que se trabaja muy poco en los consensos, valores, afectividad y que se sigue priorizando contenidos y no procesos.

6.2. **Recomendaciones.**

- Al considerar que la evaluación toma como primer ente al docente y al directivo que debía permitir a través de ellos mejorar la calidad educativa y más aún, capacitar a los profesores y no sancionar. Es necesario emprender casa adentro en por lo menos tres capacitaciones que ejerciten a conseguirla. Se valorará la evaluación formativa y el desarrollo profesional continuo y sobre todo completar esta evaluación con la evaluación externa
- La observación de clase debe ser procesual, sin condicionamientos, ni preparaciones previas para ver falencias y corregir verdaderamente prácticas que no deben darse en el aula. Se encargará la actividad al equipo técnico
- El sistema de autoevaluación debe estar documentado con evidencias. Además, se la debería complementar con evaluaciones del mismo Colegio, la asistencia a la asignatura, niveles de bajo rendimiento, y acciones remediales a situaciones de problemas de aprendizaje, las interacciones sociales del docente en su entorno inmediato Por último, todos los procesos de autoevaluación deben estar documentados con evidencias.

- A los Consejos Escolares les corresponde estar en función de los alumnos y padres, quienes son los directos recibidores del servicio por lo que su formación, funcionamiento y políticas deben ser consensuadas y no como vienen trabajando: desde la visión e intereses de la persona que lo direcciona.
- La calidad educativa no sólo depende del docente y del directivo, por lo que las políticas públicas deben guiarlo y complementarlo para facilitar la labor del maestro: Mejorar la infraestructura, que en este caso data de más de 35 años, sólo hay 6 aulas nuevas, disminuir el número de alumnos por curso.
- La Institución se responsabilizará en controlar para que la redistribución de la carga horaria (65%-35%) se efectivice, de manera que el maestro disponga de horas para: clase, atención de apoderados, perfeccionamiento constante, trabajo en la relación familia-alumno y escuela, preparación y revisión de material, con el control y registros adecuados. Situación que se la ha dejado al libre albedrío
- No diferenciar a los docentes entre titulares y a contrato, entre los que trabajan en el día con los de la noche, sino como funcionarios de una sola institución, indispensable para conseguir metas de aprendizaje y objetivos institucionales y nacionales.
- Evaluaciones periódicas, de al menos una clase: teórica práctica, de aplicación en su entorno, donde se observe la forma de evaluar, y se muestren las acciones remediales a los problemas de aprendizaje individuales y colectivos. Es necesario adaptaciones curriculares para un grupo de más de diez estudiantes que pertenecen a los chachis
- El docente necesita preparación constante para la enseñanza que supone un trato adecuado con los alumnos, dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras, no la rutina que vemos. Además, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, apunta a la capacidad del profesor o de la profesora para establecer un clima positivo, de respeto, de normas y empatía dentro del aula, establecer metas y procedimientos claros, motivar constantemente, evaluar

adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos. No se ven y no existen por escrito esos acuerdos

- Convertir a la institución en una comunidad de aprendizajes, en la que se practique el aprendizaje cooperativo-colaborativo con todas sus ventajas motivacionales, académicas y actitudinales tanto en grupos de maestros como de estudiantes. Para esto, en la jornada correspondiente al 35% del tiempo adicional realizar Jornadas de sensibilización continua sobre el tema.
- Realizar cursos de capacitación referidos a elaboración de talleres, material didáctico propio, contextualizado; y, en el manejo de técnicas activas de enseñanza y de evaluación; al mismo tiempo se debe trabajar en equipo
- Practicar: Evaluación diagnóstica (con informes personales, observación, listas de verificación) para obtener conocimientos previos como base de la planificación didáctica no sólo diaria, sino en la de asignatura, al principio del año, porque hasta ahora se la hace sólo desde el punto de vista del profesor.
- Efectuar Evaluación Formativa (con regulación interactiva, regulación retroactiva, diarios del profesor, bitácoras estudiantiles y Auto- y co- evaluación), para: Averiguar si los objetivos de la enseñanza están siendo alcanzados o no, y lo que es preciso hacer para mejorarlos; dosificar y regular adecuadamente el ritmo del aprendizaje, retroalimentar; e, informar a cada estudiante acerca de su proceso.
- Realizar la Evaluación sumativa (con pruebas o exámenes, mapas conceptuales, mediante desempeños, con contenidos que incluyan actitudinales y procedimentales, elaboración de pequeños proyectos –incluidos con la comunidad- y solución de problemas y casos) con la finalidad de: Juzgar el aprendizaje con el fin de certificarlo, asignar calificaciones totales, determinar promociones, etc. y sobre todo verificar el alcance de los objetivos.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la propuesta

MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL COLEGIO NACIONAL ELOY ALFARO, SECCIÓN NOCTURNA, FOMENTANDO LA CULTURA DE EVALUACIÓN

2. Justificación

Por un lado, este es un trabajo nacido desde la inspiración académica de la UTPL, cuya misión es, desde la visión del Humanismo de Cristo: “buscar la verdad y formar al hombre, a

través de la ciencia para que sirva a la sociedad” (UTPL, 2012). Por otro lado, pretende satisfacer la demandas de la sociedad ecuatoriana que en consulta popular del 26 de noviembre de 2006, aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006-2015, con ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo, siendo la sexta referente a la evaluación docente.

Los cambios en el Ecuador se formalizaron con la Constitución del 2008 que ha inspirado a la LOEI y su Reglamento. Es más, ya se tienen los estándares de calidad docente y directivo, los de aprendizaje y los de infraestructura. A esta altura, hace falta el funcionamiento del Instituto de Evaluación Educativa y la Universidad de Pedagogía que completarían los cambios en la preparación del Talento Humano.

El Colegio “Eloy Alfaro” de Santo Domingo de los Tsáchilas, sección nocturna, al igual que la mayoría de instituciones educativas de Educación Básica y Bachillerato del país, no tienen la cultura de evaluación y hasta ahora no se generaliza entre los docentes su verdadera razón de ser: el mejoramiento continuo de los aprendizajes y crecimiento profesional.

La UTPL, ante la realidad del docente conscientiza en sus estudiantes la necesidad de ser un ente de cambio; y, con la finalidad satisfacer las demandas de la sociedad ecuatoriana y estar acorde de las disposiciones legales, inspira este trabajo. Además, para que las Instituciones educativas, en este caso el Colegio Eloy Alfaro de Santo Domingo de los Tsáchilas ingrese al proceso de evaluación institucional y evaluación del desempeño profesional docente y directivo

3. Objetivos de la propuesta

- Incrementar de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, en un ambiente de confianza y participación, en la educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, en un 5%, durante el del año lectivo 2013, 2014, hasta conseguir el 15% más.
- Socializar los estándares de calidad profesional docente y directivo con los indicadores obtenidos como base de un Proyecto de Mejora consensuado.
- Promover la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia.

- Mejorar la calidad del trabajo docente y directivo y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes generados por los estudiantes.
- Establecer planes de mejoras para potencializar los procesos institucionales articulando la investigación a la evaluación que superen con intervenciones situaciones desfavorables y todo tipo de discriminación

4. Actividades

ACTIVIDADES PARA OBTENER MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL COLEGIO "ELOY ALFARO", SECCIÓN NOCTURNA, FOMENTANDO LA CULTURA DE EVALUACIÓN DURANTE EL AÑO 2013-2016

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
-------------	------------------	------	-----------------------	-------------

PRESENTACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO	Registro de reuniones y sus recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Durante tres meses el maestrante tendrá reuniones con los actores educativos institucionales para asesorar y sensibilizar sobre la necesidad de una educación afectiva, la importancia de la evaluación, los resultados obtenidos en la evaluación presente y las bondades del plan de mejora, cumpliendo 100% de su tarea. • Formar el equipo técnico responsable de la evaluación institucional interna 	30 -07-2013	Directivos, maestrante , equipo de evaluación formado al final del tercer mes
		<ul style="list-style-type: none"> • Durante dos semanas, el maestrante y el equipo de evaluación revisará en grupos de actores institucionales, los instrumentos de evaluación de la calidad, recibiendo sugerencias y cumpliendo 100% de su tarea 	31 -07-2013	Directivos, maestrante
		<ul style="list-style-type: none"> • En grupos de actores institucionales, el maestrante consensuará medios de verificación y evidencias, cumpliendo 100% de su tarea 	09 -08-2013	Directivos , equipo de evaluación, gobierno escolar y Maestrante
			16 -08-2013	

<p>SEGUIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de observación de clase y planes de retroalimentación bimensual. • Encuestas y entrevistas de autoevaluación a estudiantes, padres de familia y docentes • Informes y/o videos de observación de situaciones de aula. • Informes mensuales de Consejería Estudiantil sobre tratamiento de casos especiales de aprendizaje y adaptaciones curriculares • Registro de acuerdos y compromisos con Padres de Familia • Hojas de evaluación docente y directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante una semana el Consejo Ejecutivo y la Comisión Técnico-Pedagógica y Consejería estudiantil diseñará, un programa de asesoramiento sobre técnicas de retroalimentación y adaptaciones curriculares y se encargará de su revisión periódica, cumpliendo 100% de su tarea, durante dos años • Mensualmente el equipo de evaluación organiza reuniones que analicen acciones y den como resultado estrategias y políticas sobre: clima de aulas e institucional, manejo de problemas juveniles, etc., en distintos grupos internos: maestros, Gobierno escolar y Consejería estudiantil cumpliendo 100% de su tarea. • Tres veces por quimestre el Directivo o su delegado realiza el seguimiento al 100% de las clases de los docentes. • Durante el año lectivo se mantienen canales diversos de comunicación: carteleras diarias, circulares, reuniones bimestrales con padres de familia, boletines mensuales, blog institucional, 3 sesiones de trabajo con el gobierno escolar en cada quimestre, tareas cumplidas en un 95% 	<p>23 -08-2013 (plan)</p> <p>10-09-2015 (proceso)</p> <p>Continuo</p> <p>Al finalizar quimestres</p> <p>Permanente</p>	<p>Directivos , comisión pedagógica , gobierno escolar y Maestrante</p>
---------------------------	---	--	--	---

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de priorización • Actas de acuerdos • Clima institucional mejorado. • Aprendizajes elevados 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante quince días el Consejo Ejecutivo realiza la evaluación diagnóstica en donde se priorizan nudos críticos detectados en los resultados de la presente investigación • El equipo de evaluación realiza encuestas y entrevistas durante la ejecución y tras la finalización de todas las actividades del plan, a personas del entorno de la Cooperativa Las Palmas, Consejo Cantonal de la Niñez, Junta de Protección de Derechos, Dirección de Educación sobre la efectividad del trabajo docente y directo en beneficio de su comunidad, cumpliendo 85 % de su tarea • Los docentes en un 100% han aceptando la evaluación como una oportunidad para mejorar profesionalmente y como persona. • En un 85% se logra un Gobierno escolar participativo, fortalecido, Comunidad Educativa comprometida y satisfecha estudiantes proactivos 	<p>02-05-2013</p> <p>10-10-2013</p> <p>10-01-2014</p> <p>10-10-2014</p> <p>10-09-2015</p> <p>10-13-2015</p>	<p>Maestrante y Consejo Ejecutivo</p>
--	---	--	---	---------------------------------------

Elaboración: María Polonia Castillo L.

5. Localización y cobertura espacial

El Colegio Nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de Santo Domingo de los Tsáchilas, pertenece a la Cooperativa las Palmas de la parroquia urbana Bombolí, específicamente, está situado en la calle Panamá 318 y Río Chila, en Santo Domingo de los Tsáchilas, provincia que pertenece a la **Zona 4** de planificación. La Provincia, zona de antigua colonización y de actual encuentro de personas de todas las regiones nacional y extranjero, fue creada el 6 de noviembre de 2007, cuenta con una población de 410.937 habitantes de acuerdo al último Censo de Población y Vivienda del 2012.

En cuanto a los problemas sociales de Santo Domingo de los Tsáchilas son similares a los registrados en los polos de desarrollo urbano del país y se los puede observar en fenómenos sociales como pandillas juveniles, desempleo, subempleo, delincuencia, alcoholismo, drogadicción, desorganización familiar, migración, deserción escolar y bajo rendimiento

La Cooperativa las Palmas, precisamente donó los terrenos que ocupa el Colegio y ha crecido con él; la sección nocturna, no sólo sirve a esta circunscripción territorial, sino también a otras como 17 de diciembre, Juan Elogio, Las Playas, Modelo, etc. e incluso sectores rurales por ofrecer educación nocturna. Sus estudiantes, entonces son de sectores populares dedicados mayoritariamente a dar servicio doméstico, mecánico, agrícola, comercio formal informal y a otras prestaciones ocasionales en un Cantón dedicado preferentemente al comercio, actividades agrícolas, agroindustriales y reconocido como puerto terrestre ubicado en una provincia con abundantes recursos naturales.

El colegio "Eloy Alfaro fue creado como tal el 18 de septiembre de 1980, hoy cuenta en su sección nocturna con Educación Básica Superior y Bachillerato, especialidad en Ciencias. La propuesta de mejoramiento, se la hace en base a los resultados de la evaluación del desempeño docente y directivo realizado en el año lectivo 2012- 2013 durante el trabajo de investigación como base a obtener la Maestría en Pedagogía.

6. Población objetivo

Directamente, en la sección nocturna están involucrados 714 estudiantes, cuenta con 19 docentes y 3 directivos. Sus directivos y docentes, están abiertos a los cambios, los estudiantes tienen interés de superación e inclinación al arte, cultura y deporte. El Departamento de Consejería estudiantil garantiza un trabajo técnico, buscando el bienestar a estudiantes y demás personas del Plantel. Los padres de familia y dirigentes de la comunidad están de a poco participando en el quehacer institucional.

Por otro lado, se cuenta con apertura y sensibilidad social de los GADs provincial y cantonal, predisposición de las Universidades y Politécnicas a nivel local y nacional para realizar convenios interinstitucionales. Además, la comunidad de las Palmas, que corresponderá a unas 2000 personas, está dispuesta a colaborar en las tareas culturales, sociales y recreativas. Completa esta población objetivo: Santo Domingo de los Tsáchilas, Provincia en constante desarrollo.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Para cumplir esta propuesta son necesarios los siguientes recursos:

RECURSOS NECESARIOS PARA EL PROYECTO
a. MATERIALES:
<ul style="list-style-type: none"> • Muebles y equipo de computación y de proyección • Registros Oficiales • LOEI y su Reglamento y leyes conexas • Papel 4A • Copias • Esferos. • Marcadores.

<ul style="list-style-type: none"> • Cartuchos • Cámara
b. HUMANOS
<ul style="list-style-type: none"> • Directivos institucionales. • Maestrante • Docentes • Personal administrativo y auxiliares • Estudiantes • Equipo de Consejería Estudiantil • Gobierno Escolar. • Padres de Familia • Presidentes de padres de familia y de estudiantes de aula
c. TÉCNICOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto • Instrumentos de autoevaluación y evaluación del docente y de los directivos • Nómina de estudiantes y docentes • Registros de tutorías, acuerdos mínimos, adaptaciones curriculares, reuniones con padres de familia y/o representantes • Convenios • Esquema del informe final

Elaboración: María Polonia Castillo L.

8. Presupuesto

No son actividades costosas en el plano monetario, contraria a la exigencia de preparación académica, pero podríamos fijar los siguientes costos, que se solventarán por autogestión.

TIPO DE RECURSO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL	COSTO TOTAL
Papel 4A	5 resmas	5,00	25.00	
Copias	1000	0,02	10.00	
Esferográficos	60	0,35	20.00	
Marcadores	15	1.00	15.00	
Cartuchos	6	25.00	150.00	
Varios (pasajes, agua)			30.00	

TOTAL				250.00
--------------	--	--	--	---------------

Elaboración: María Polonia Castillo L.

9. Cronograma

- Ministerio de Educación del Ecuador. (10 de enero de 2000). *www.ministerio de educación.gob.ec*. Recuperado el 10 de octubre de 2010, de *www.ministerio de educación.gob.ec: www.ministerio de educación.gob.ec*
- SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PEDAGOGÍA. (1988). *La calidad de los centros educativos*. Alicante: SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PEDAGOGIA (1988): La calidad de Instituto de Estudios Juan Gil-Albert y Caja de Ahorros Provincial de Alicante.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2011). *Ley Orgánica de Educación*. Quito: Editora Nacional.
- DE LA ORDEN, A. (1988). *La calidad de la educación*. Chile: Bordón.
- Díaz Barriga, F. (2003). *ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. México: McGraw-Hill.
- Dumas, A. (1844). *Los tres Mosqueteros*. Paris: Siécie.
- EducAcción, R. (13 de Agosto de 2012). Logros y rupturas de la Autoridad Educativa Nacional. *El Comercio* , págs. 5-6.
- Freire, P. (1987). *Una experiencia en proceso*. Lisboa: Seoia-Nova.
- LA HORA. (11 de Octubre de 2012). Calidad Educativa ebe partir de las bases. *La Hora* , págs. 12-13.
- Maya Betancourt, A. (2008). *Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura*. Bogotá. Ecoe ediciones.
- McMillan, J. (2010). *Investigación Educativa*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- MinEduc. (2012). *Apoyo y seguimiento en el aula a docentes*. Quito: Centro Gráfico del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación Nacional . (2003). *Manual de Evvaluación del Deempeño Docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional .
- Ministerio de Educación. (12 de octubre de 2012). Reglamento a la LOEI. *Power Point* . Quito, Ecuador.
- Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. (2012). *Apoyo y Seguimiento en el Aula a Docentes*. Quito: MinEduc.
- Segovia, F. (2011). Jornadas Pedagógicas El Comercio. *EducAcción* , 12-13.
- Toffler, A. (1979). *Tercera Ola*. Estados unidos: Plaza& Janes.
- U.T.P.L. (2012). *Evaluación de la Calidad Educativa profesional docente y directivo en las instituciones educativas de educación básica y bachillerato del ecuador, durante el año 2012-2013*. Loja: editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

UNE. (8 de junio de 2012). ESTANDARES DE CALIDAD, AUDITORIA, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL ECUADOR. *Vanguardia proletaria* , pág. 4.

UNESCO, Equipo LLECE. (2008). *Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe PERCE*. Santiago de Chile: Salesianos Impresiones.

utpl.edu.ec. (12 de noviembre de 2012). <http://www.utpl.edu.ec/utpl/informacion-general/mision-y-vision>. Recuperado el 12 de noviembre de 2012, de <http://www.utpl.edu.ec>: <http://www.utpl.edu.ec/utpl/informacion-general/mision-y-vision>

9. ANEXOS

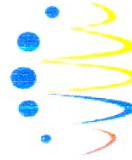
- a. Ficha del senecyt
- b. Certificaciones del rector del colegio “Eloy Alfaro”
- c. Instrumentos de aplicación
- d. Fotografías



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional "Eloy Alfaro", sección nocturna, de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas", durante el año lectivo 2012-2013"

AUTOR/ ES:
María Polonia Castillo Luzuriaga

REVISORES:
Carlos Enrique Guarderas Valverde

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica
Particular de Loja

FACULTAD:

CARRERA: Maestría en Pedagogía

FECHA DE PUBLICACION:

Nº DE PÁGS: 178

ÁREAS TEMÁTICAS: Calidad del desempeño profesional docente y directivo

PALABRAS CLAVE

RESUMEN:

El colegio "Eloy Alfaro", sección nocturna, de Santo Domingo de los Tsáchilas, año lectivo 2012-2013, no llega a la calidad educativa, puesto que falta diseñar un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente; no trabaja con estándares o descripciones del deber ser, hacer y saber del directivo y docente competentes.

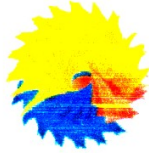
Al incumplir estándares, respecto a las prácticas pedagógicas, de gestión y liderazgo, correlacionadas al desempeño docente y directivo, y a logros de aprendizaje, configuran su calidad deficiente. Trato diferenciado, cambios curriculares contextualizados, evaluación en procesos, planificada retroalimentación, reconstrucción de significados en desempeños auténticos no son regla en sus aulas

Se trabajó con 714 personas, empleando 95% de confiabilidad que generó una muestra de 249 estudiantes y padres de familia. Contó con 19 docentes y 3 directivos. Aplicó la Sesión de Grupo Focal, técnica de entrevista cualitativa, encuestas y observación de clases.

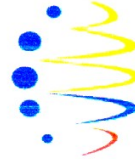
Sin embargo la situación descrita, con una comunidad educativa comprometida, permutará.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Invito a leer la Propuesta de Mejora, evaluarla y enriquecerla, porque pretende una meta académica y ser guía de acción institucional, que cumpliendo con su filosofía, conquiste los grandes objetivos de la educación ecuatoriana.

Nº DE REGISTRO (en base de datos):		Nº DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0984666661	E-mail: mariapo_castillo@yahoo.es
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: PH D. Santiago Acosta Aide	
	Teléfono: 2570275 ext 2211	
	E-mail: gkrios@utpl.edu.ec	



COLEGIO NACIONAL
"ELOY ALFARO"

COOP. LAS PALMAS, CALLE PANAMÁ 318 TELEFAX: 3 701 242
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

Santo Domingo, 19 de julio del 2013

Señores

U.T.P.L

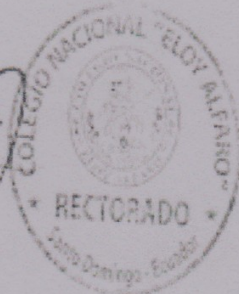
Ciudad.

El Rectorado del Colegio "Eloy Alfaro", por petición verbal de la interesada Lic. Polonia Castillo Luzuriaga, portadora de la C.C. Nro. 170704820-1, certifica que la mencionada profesional, maestrante de postgrado de la U.T.P.L, ha realizado en esta Institución el trabajo de investigación cuyo tema es **"Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Eloy Alfaro, sección nocturna, de la parroquia Bombolí, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013"**.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la interesada a hacer uso de éste como lo estime conveniente.

Atentamente,

Mgs. José Llanos D.
RECTOR





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, octubre de 2012.

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, 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 socio-económico.

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. MSc, Jose Alcides Llanos D. Rector del Colegio Nacional "Eloy Alfaro", muy comedidamente, autorice a Lic Maria Polonia Castillo Luzuriaga, 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, se entregará el debido reporte a su institución.

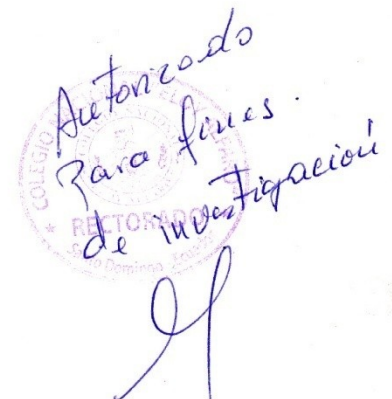
Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGIA



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
 PARTICULAR DE LOJA**
 C.U. SANTO DOMINGO
 COORDINACIÓN





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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.				
INSTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.				
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGOGICAS 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 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 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 EVALUAN

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 el 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 institucionales.				
5.3	Elaboro el plan anual de las asignaturas 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 extracurriculares.					
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 relacionada 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 Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS El docente:	VALORACION				
	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 EVALUAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACION				
	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 EVALUAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN El docente:	VALORACION				
	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 EVALUAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL El docente:	VALORACION				
	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.					

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 del Director o Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero

correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. En promedio, el docente de su institución:	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4 Propicia el debate y 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 LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. En promedio, el docente de su institución:	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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



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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a 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 EVALUAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACION				
	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 las siguientes habilidades:					
18.1. 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

1. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. El docente:	VALORACION				
	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

	VALORACION
--	------------

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES. El docente:	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 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

3. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES. El docente:	VALORACION				
	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 los 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 agredirle en forma verbal o física.					
4.6 Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD El docente:	VALORACION				
	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:	VALORACION				
	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 informarles sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad? Sí No

¿Quién aplicó la ficha? Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática Literatura
 Lenguaje Biología Inglés
 Ciencias Naturales Física Otras
 Ciencias Sociales Química
 Historia Informática
 (Especifique).....

Educación especial para los niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

Bachillerato

8° EB 9° EB 10° EB 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 en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

A. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

B. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines 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 Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

1.15	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento en 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 Directivo o Técnico.					
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.					

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

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1	Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.				
2.2	Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.				
2.3	Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.				
2.4	Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.				
2.5	Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean				

	significativos y funcionales.					
2.6	Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7	Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8	Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9	Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10	Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11	Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12	Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13	Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14	Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

--

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- 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 EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1				
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5 Exige puntualidad 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 mas documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					

1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes.					
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51	Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60	Orienta el 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	VALORACION				
	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 Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6 Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje 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 matricula 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	VALORACION					
	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!

ESCUELA



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- 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 EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

- 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 EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION				
	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 cuenta de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17 Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18 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 matricula 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	VALORACION				
	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	VALORACION					
	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 participación de todos los actores educativos.					
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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 EVALUAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución.					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12 Realiza seguimiento de las actividades que delega.					
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para 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 en la institución.					
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					

1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27	Organiza con el Consejo Directivo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28	Supervisa con el Consejo Directivo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
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 normales.					
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos. Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOS:

1. Rector, maestrante y vicerrectora, docentes del colegio "Eloy Alfaro de SDT (José Llanos, Polonia Castillo, Ana Angamarca)



1. Día de la entrevista con la Autoridad del Colegio el 31 de agosto del 2012



2. Docentes y directivo posan para testimoniar presencia de maestrante en las instalaciones del colegio "Eloy Alfaro" (26 de septiembre del 2012)



3. Fotos en la Investigación de campo: Aplicación de Instrumentos desde del 10 al 28 de septiembre

(estudiantes de 8vo A)



(OCTAVO "B")



(SEXTO CURSO, SOCIALES)



1. PROFESORES EN LA AUTOEVALUACIÓN



2. PADRES DE FAMILIA REUNIDOS PARA RECIBIR INDICACIONES



3. MAESTRANTE CON EL SUPERVISOR DE EDUCACIÓN PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA AUTORIDAD.

