



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Nacional Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre” de la ciudad de Ibarra, parroquia San Francisco, cantón Ibarra, de la provincia de Imbabura, durante el año 2012-2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: García Arciniegas, Fanny Guadalupe

DIRECTORA: Dra. Sánchez León, Carmen Delia Mgs

Centro Universitario Ibarra

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Sánchez León, Carmen Delia Mgs.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Nacional Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre” de la ciudad de Ibarra, parroquia San Francisco, cantón Ibarra, de la provincia de Imbabura, durante el año 2012-2013”** realizado por la profesional en formación: García Arciniegas, Fanny Guadalupe; 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, Octubre de 2013

Dra. Sánchez León, Carmen Delia Mgs.

DIRECTORA DE TESIS

C.I. 110246014-2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **García Arciniegas, Fanny Guadalupe** declaro ser autora del presente trabajo y eximo 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.....

Autora: García Arciniegas, Fanny Guadalupe

Cédula 100221066-2

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir, fortalecer mi corazón e iluminar mi mente para continuar mi formación como docente

A Oscar Alejandro mí adorado hijito, quien ha sido mi inspiración y motivación para los esfuerzos que he hecho en mi vida para superarme en mi formación personal. Dios lo bendiga.

A mi amado esposo Víctor Julio quien con su espíritu alentador, ha sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, contribuyendo incondicionalmente a lograr mis metas y objetivos propuestos, con su ejemplo de perseverancia me dio la fuerza que me impulsó a conseguirlo

A la memoria de mi madre, Argentinita que partió antes de ver terminada mi profesión; por darme la vida, ya que ella siempre confió en mí y sé que desde el cielo me bendice todos los días.

A mi padre, por los ejemplos de tenacidad y constancia que lo caracterizan y por los valores que me ha inculcado siempre.

A mis hermanos: Wilson, Hernán, Walter, Jema, Tuli y amigos de manera especial a Bayron que me desean éxitos en todo momento.

Con amor, Nanny

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Magister Carmen Sánchez, Profesora Asesora de Tesis, por su ayuda oportuna, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación; quien me ha orientado en la realización de este proyecto que enmarca el último escalón hacia un futuro en donde sea partícipe en el mejoramiento.
- Autoridades, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia de la Unidad Educativa Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre”, quienes apoyaron y permitieron hacer realidad la presente investigación. de manera especial al Magister Víctor Dueñas (Vicerrector) y Licenciado Marco Hernández por su guía y colaboración.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	1
1. RESUMEN EJECUTIVO	3
ABSTRACT	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. MARCO TEÓRICO	8
CAPÍTULO I	
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	9
1.1. Conceptualización de Calidad de la Educación	9
1.2. Indicaciones e Instancias de la “calidad educativa”	11
1.3. Estándares de calidad educativa	13
CAPÍTULO II	
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	17
2.1. Criterios para la evaluación de la calidad educativa	17
2.2. Perspectivas en la evaluación de la Calidad de las Instituciones educativas	20
2.3. La meta	21
2.4. Los fines	21
2.5. Las funciones	22
CAPÍTULO III	
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	25
3.1. Evaluación externa e interna	26
3.2. Estándares de desempeño profesional docente	27
3.3. Dimensiones que se valúan	28
CAPÍTULO IV	
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	36
4.1. Evaluación de los directivos	36
4.2. Desempeño profesional	38
4.3. Estándares de desempeño profesional directivo	39
4.4. Dimensiones que se evalúa	40

4. METODOLOGÍA	44
4.1. Participantes	44
4.2. Muestra de Investigación	44
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	47
4.4. Diseño y Procedimiento	52
4.5. Comprobación de los supuestos	52
5. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	54
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	125
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	133
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	137
9. BIBLIOGRAFÍA	147
10. ANEXOS	149

1. RESUMEN EJECUTIVO

La problemática investigada es “La Evaluación de la calidad educativa del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, de la ciudad de Ibarra, durante el año 2012-2013”; con un muestreo probabilístico con selección simple se aplicó encuestas a 549 estudiantes de E.G.B. y Bachillerato, 320 padres de familia, 64 docentes, un supervisor, 6 miembros consejo estudiantil, 5 directivos. La finalidad fue evaluar la calidad del desempeño profesional docente, para determinar la sociabilidad, habilidades pedagógicas y didácticas, normas y reglamentos, relación con los estudiantes y la comunidad; en los directivos, las competencias gerenciales pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Del análisis, interpretación y discusión de los resultados, en comparación con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación, se infiere que la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” se ubica en la categoría B equivalente a Bueno. Los bajos indicadores en la solución de conflictos son la deficiencia y situación crítica relacionada con el aprendizaje, considerada como prioridad en la consecuente propuesta de mejora institucional.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente y directivo, solución de conflictos, estándares de calidad

ABSTRACT

The problem is investigated "The evaluation of the educational quality of the teaching performance and management of basic education and bachelor of Educational Unit "Teodoro Gómez de la Torre", in the city of Ibarra, during the year 2012-2013 "; with a probabilistic sampling with selection simple surveys was applied to 549 students of E. G. B. and Baccalaureate, 320 parents, 64 teachers, a supervisor, 6 student council members, 5 managers. The purpose was to evaluate the quality of the teaching performance, to determine the sociability, pedagogical and didactic skills, rules and regulations, relationship with the students and the community; in managers, managerial skills and educational leadership in the community. The analysis, interpretation and discussion of the results, in comparison with the quality standards established by the Ministry of Education, it is inferred that the Educational Unit "Teodoro Gómez de la Torre" is located in the category B equivalent to Good. The low indicators in conflict resolution are the deficiency and critical situation related to the learning, which is considered as a priority in the consequent proposal of institutional improvement.

KEY WORDS: teaching performance and management, conflict resolution, quality standards

2. INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación socioeducativa, se fundamenta en el análisis crítico, descripción y explicación de “La Evaluación de la calidad educativa del desempeño profesional docente y la ciudad de Ibarra, durante el año 2012-2013”, consiste en la valoración de las habilidades directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, de, conocimientos y aptitudes inherentes a la actividad de la enseñanza y la dirección en los niveles de Educación General Básica y Bachillerato.

En los capítulos explicados y argumentados en el marco teórico se define, conceptúa y argumenta sobre: la calidad educativa, estándares de calidad educativa, evaluación del desempeño profesional docente y directivo, dimensiones que se evalúan; se detalla la metodología de investigación aplicada; se plantean los resultados, análisis e interpretación de la información obtenida; se describe y razona los resultados; se plantean conclusiones sobre lo que se ha tratado con sus consecuentes apreciaciones o recomendaciones, y finalmente se hace una propuesta de mejoramiento educativo referente a la solución de conflictos considerado como factor asociado y determinadamente con los logros de aprendizaje en el contexto educativo.

Para los estamentos de la institución observada: estudiantes, padres de familia, docentes y directivos, la investigación es de interés, los resultados obtenidos y la capacitación en el manejo y solución de conflictos. Para a Universidad Técnica Particular de Loja en cumplimiento de su visión y misión institucional es importante coadyuvar en la mejora del sistema educativo ecuatoriano. Para la investigadora es de mucha significatividad personal y profesional contribuir con una propuesta alternativa de mejora educativa en el manejo y solución de conflictos en el contexto escolar.

Al problema planteado, a las dificultades encontradas, a la deficiencia y situación crítica relacionada con el aprendizaje de bajos indicadores en la solución de conflictos, se le dio respuesta siguiendo las indicaciones y lineamientos investigativos de la Guía Didáctica, elaborada por el Mgs. Víctor Chinin, la dirección y asesoría de la Dra. Carmen Sánchez, en cumplimiento al procedimiento y actividades de la investigación; lo que dio como efecto un “Programa de capacitación en el manejo y resolución de conflictos mediante el recurso de las TIC,s a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” como enfoque transversal de gestión pedagógica y administrativa.

Los objetivos se alcanzaron cabal y completamente, dando significado a la propuesta de capacitación docente y directiva.

Las facilidades y oportunidades para el desarrollo del trabajo investigativo y la aplicación de las encuestas fue posible por la autorización y colaboración de rectorado y vicerrectorado; el único limitante superable fue que las distintas muestras de la población, pertenecientes a diversos estratos de docentes, estudiantes, padres de familia y directivos, asisten a diferentes niveles educativos y jornadas, por lo que convocarlos y reunirlos resultó algo inconveniente más se logró hacerlo con la ayuda de vicerrectorado e inspección que dieron las disposiciones pertinentes.

Se utilizó la metodología siguiente: tipo de investigación, socio educativa; sustentada en el paradigma cualitativo y de análisis crítico; con una muestra probabilística con selección simple sin reposición de 549 estudiantes de EGB y Bachillerato, 320 padres de familia, 64 docentes, 1 supervisor, 6 miembros del consejo estudiantil y 5 directivos; con un nivel de trabajo de tipo descriptivo – explicativo; mediante técnicas de: Observación de campo (institucional) no participativa, y la aplicación de instrumentos estructurados como: cuestionarios y matriz de evaluación, con los que se obtuvo y reunió datos e información que fueron discutidos, analizados e interpretados, para dar respuesta a los bajos indicadores en la solución de conflictos asociados al clima de trabajo y ambiente en el aula en el contexto educativo.

Los instrumentos aplicados permitieron valorar las habilidades docentes y directivas, apreciar sus aptitudes profesionales y estimar sus actividades en los roles de la enseñanza o la dirección en el contexto de la educación básica y bachillerato.

La metodología y procedimiento de investigación utilizada dio respuesta a la cuestión tratada de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo con una propuesta de mejora educativa sobre la solución de conflictos como factor asociado al aprendizaje considerado como aspecto prioritario en el plan de mejora institucional de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”.

Los supuestos (hipótesis) planteados se explican con un método y proceso inductivo – deductivo.

1. 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.
2. El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

No se comprobaron ni verificaron, porque triangulando los sustentos del marco teórico; los datos reales obtenidos mediante la encuesta y cuestionarios; el análisis, interpretación y discusión de los resultados en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” se logró la siguiente Calificación de Desempeño:

- a. Calificación de Desempeño Profesional Docente
Supuesto (hipótesis) 1, Calificación B = Bueno 65,74 puntos sobre 100
- b. Calificación de Desempeño Profesional Directivo
Supuesto (hipótesis) 2, Calificación B = Bueno 69,38 puntos sobre 100

Por lo tanto: en base y relación a la Escala de Calificación del Desempeño Profesional Docente y Directivo (Guía Didáctica UTPL pág. 84), los supuestos expresados no se confirmaron ya que en función de los Estándares de Calidad la valoración de bueno significa un valor positivo, contrario a la característica de deficiente (falta o incompleto) que manifiestan los supuestos.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1. Calidad de las instituciones educativas

1.1. Conceptualización de Calidad en la Educación.

El término **Calidad** es polisémico por la pluralidad de sus significados y mensajes, independientemente de la naturaleza del objeto, producto o servicio al que se le asigne como adjetivo, propiedad o característica. Así se expresa: “escuelas de calidad”, “calidad de vida” o “educación de calidad”, sin delimitar el sentido e importancia de lo que representa, ni da a entender con precisión el contenido, condición o contexto socio – cultural del fonema – grafema: CALIDAD.

Etimológicamente “calidad”, del latín “qualitas” = cualidad; cuestiona todo con: ¿de qué clase?; el modo o manera de ser (buena o mala): la educación, la vida, la comida o la vivienda; la propiedad que determina la naturaleza de algo: mercancía, sistema o servicio público o privado.

Nominalmente, “calidad” en sentido absoluto, es decir que no está subordinada a nada se define por sí misma y denota: “excelencia”, “superioridad”, “bondad”, “categoría”, “clase”, “idiosincrasia”. En sentido relativo el concepto “calidad”, está opuesta lo absoluto y por lo tanto está subordinada a la cultura, época, sociedad, política en que se la aplica: así la calidad educativa es distinta en Finlandia que en Ecuador, fue diferente en Grecia que en la época colonial, y es, obviamente opuesta desde la visión empresarial de la educación de calidad privada a la calidad educativa pública.

Según: Aranda, 2007, **“De esta manera puede afirmarse también que la calidad de la educación es un concepto dinámico (cambiante con el tiempo), diverso (varía según el contexto social), multidimensional (producto de diversas condiciones) y total (Implica una atención en las diferentes dimensiones del aprendizaje, cognoscitiva, socio afectiva y psicomotora)”**.

La calidad se comprende como significante (adjetivo calificativo) asociado con el sentido de una palabra, objeto o servicio: calidad de vida o vida de calidad, evaluación de la calidad son términos disímiles, desemejantes y diferentes que se aplican en la empresa pública y privada, en el comercio, en los medios masivos de comunicación con diversas connotaciones, conllevando además de su significado específico o propio, otros de tipo

expresivo; típico, característico, emocional o apelativo: que influyen, predisponen e inducen en el receptor u oyente.

Según: Edwards V. , 1991, **“El concepto de calidad en tanto significativo, es referente de significados históricamente producidos y en este sentido es un concepto que no puede definirse en términos esenciales ni absolutos, por lo tanto, tampoco es un concepto neutro”**.

Las varias interpretaciones que se pueden dar al término “calidad”, para eliminar lo sustancial, lo esencial e importante del fenómeno social del proceso cultural, que es la “educación” al que se le puede adjetivizar con “calidad” y entonces se dará significación y valor a locuciones como: calidad de las instituciones educativas; evaluación de calidad, calidad con calidez o evaluación y calidad educativa.

La educación es el sistema público, formal e informal que desarrolla y forma en los estudiantes las facultades intelectuales (razonamiento, pensamiento, memoria), las destrezas cognitivas (observar, comparar, analizar, explicar), las decisiones éticas (honradez, veracidad, tolerancia) adecuadas al medio histórico socio – cultural – económico en que se interrelaciona con otras personas.

Al respecto, ***La Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la Ciencia y la Cultura, 2009***, Plantea: **“Factores responsables de la calidad educativa. Las buenas escuelas dependen mayoritariamente de la combinación de varios factores: familias con cierto nivel cultural o al menos con voluntad de que sus hijos accedan a la cultura; gestores públicos capaces de responder a la situación de las escuelas y de sus alumnos; escuelas bien organizadas, abiertas y participativas, y profesores comprometidos con la tarea de enseñar y con el aprendizaje de todos sus alumnos”**.

La “Calidad educativa” contextualizada en una escuela; colegio o unidad educativa depende de los recursos materiales, de los procesos de gestión administrativa, de los resultados evidenciados como logros del aprendizaje estudiantil, de las interrelaciones entre las personas, los compromisos de los beneficiados e involucrados: alumnos, docentes, directivo, padres de familia, personal administrativo y de servicios.

1.2. Indicaciones e Instancias de la “calidad educativa”

Los indicadores que muestran la excelencia y bondad educativa, los indicios que significan categoría e idiosincrasia de superioridad educativa, y las instancias, nivel o grado de la administración pública o privada de la escuela en que se realizan las acciones y efectos de la “calidad educativa” se explican en los aspectos siguientes.

Indicios de la calidad educativa

Personas e Instancias	Indicios de calidad de la Institución Educativa
1. ESTUDIANTES EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO	<p>Se apropia de los saberes, valores y costumbres de su cultura.</p> <p>Interactúan, cooperan, colaboran y se comunican con sus compañeros y profesores.</p> <p>Son expresivos verbal – escrito – visualmente en sus actividades escolares y sociales.</p> <p>Construyen su propio autoconcepto académico y su estilo de aprendizaje.</p> <p>Tienen autoestima personal y autoafirmación emocional.</p>
2. DOCENTES	<p>Se auto realiza y tiene autoestima profesional</p> <p>Integración grupal y sentido de pertenencia.</p> <p>Apasionado comunicador de saberes y experiencias.</p> <p>Acompaña y promueve el aprendizaje.</p> <p>Creativo y entusiasta en su metodología.</p>
3. COMUNICACIÓN DOCENTES CON ESTUDIANTES	<p>Los docentes son seres de comunicación</p> <p>Es un proceso participativo y colectivo</p> <p>Proyección y planeación al futuro</p> <p>Sentirse – sentir a los estudiantes en el ambiente aula.</p> <p>Expresión e interacción emocional y social.</p>
4. EVALUACIÓN DE: PRENDIZAJES COMPORTAMIENTO Y DISCIPLINA	<p>Maestro responsable del proceso enseñanza – aprendizaje</p> <p>Valora las intervenciones en el aula.</p> <p>Estimula a plantear cuestiones</p> <p>Planificada en los objetivos, contenidos, medios y resultados.</p> <p>Organizada a corto y mediano plazo escolar.</p>

5. ADMINISTRACIÓN ESCOLAR (DIRECTIVOS)	De calidad humana De consenso y diálogo Resuelve conflictos personales e institucionales Autocrática sincera y constructiva Espacio público cívico
6. PRINCIPIOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Inclusivas en género, clase social, religión, etnia, etc. Eficiente en la inversión y uso de los bienes institucionales Responsable en sus derechos y deberes. Democrática, participativas y responsable. Espacios, acogedores y humanizantes
7. PROYECTOS DE CAPACITACIÓN	Metodología de personalización comunicativa. Para la transformación social Mediante el inter - aprendizaje Sensible al contexto socio – cultural Interpersonal e institucional
8. CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS	Con significado, importancia y utilidad. Científicos, procedimentales y axiológicos Contextualizados con la realidad. Secuenciales por ciclos, años y niveles. Con rigor y exigencia académica.
9. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Para transformar la sociedad Con los actores sociales Para la autovaloración personal Con diferentes propuestas discursivas
10. PADRES DE FAMILIA	Corresponsables en el proceso de educación y formación integral Interesados en el aprendizaje comprensivo de sus hijos Comprometidos con bienestar de sus hijos.

Fuente: Ministerio de Educación 2012

Considerando los indicios anteriores, la “calidad de las instituciones educativas” no comprende únicamente la categoría de los edificios, clase o pupitres, tampoco la condición del material didáctico. Básicamente la calidad de las instituciones educativas se caracteriza porque dan atención y servicio equitativo e incluyente en lo que la UNESCO, sustenta como

los “cuatro pilares para la educación del siglo XXI: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a convivir.

Al tratar el concepto de calidad de la educación, Lasso, 2011, anota: **“Una educación con calidad debe ser:**

- ✓ **Relevante: acorde con las necesidades sociales de los estudiantes**
- ✓ **Pertinente: adecuarse al contexto en las que las personas actúan**
- ✓ **Eficaz: con correspondencia entre los objetivos y los resultados.**
- ✓ **Equitativa: debe buscar la igualdad respetando las diferencias”**

Plantear la calidad educativa como el santogrial, el ejemplo perfecto y especial de término sagrado que cualifica como excelente o superior a la escuela privada en contraste con la pública; al colegio urbano diferente del rural, a la escuela del “T.G.T” en comparación con la de Guayaquil de Alpachaca sería erróneo y prejuicioso ya que la calidad tiene connotaciones: de intereses económicos (lucro, ganancia, pensiones); de eficacia (capacidad de lograr los efectos esperados) y eficiencia (capacidad de disponer los recursos para conseguir un efecto determinado), de elitismo socio – económico – cultural excluyente entre clases sociales populares de las burguesas, de escuelas confesionales de ricos disímiles de las escuelas fiscales de campesinos u obreros.

1.3. Estándares de calidad educativa.

En el sector de los servicios educativos públicos y privados se implementan modelos de gestión administrativa; tipos de evaluación de los aprendizajes, el comportamiento y disciplina, normas y procedimientos financieros, o referentes a sistemas informáticos y de comunicación con lo que se realizan estándares es decir patrones, niveles de atención y prestación de educación general básica, de bachillerato general unificado y de universidad.

En el análisis de la práctica educativa y su evaluación Mateo, 2005, se anota el término estándar como: **“Un principio comúnmente aceptado para ser usado en evaluar la calidad en educación”**.

En la actualidad, en nuestro país, los estándares educativos con normas ISO se implementan en instituciones mayoritariamente privadas y de a poco en públicas ya que la calidad demanda el cambio de la actitud y aptitud docente en el aula, la inclusión educativa, la implementación de un proyecto Educativo Institucional crítico y comunicativo acorde a los intereses y necesidades de los estudiantes, la familia y la sociedad.

En el contexto del sistema educativo los términos “calidad” y “estándar” son conceptos concomitantes, relacionados y afines para explicar temas, comunes y conjuntos del fenómeno socio – económico – cultural que es la “educación”.

Al explicar la gestión y calidad en educación como un modelo de evaluación Lepeley, 2005, expresa: **“Calidad: totalidad de características de una organización relacionada con la aptitud de satisfacer necesidades de usuarios consumidores o clientes de sus productos o servicios”**.

Entendiendo como clientes externos al usuario consumidor o comprador de los productos o servicios que ofrece una organización educativa en este caso: los estudiantes los padres o representantes la comunidad. Los estudiantes son los clientes directos de la educación.

Los clientes internos de una institución son todas las personas que laboran en ella y reciben un salario que se genera del presupuesto asignado por fuente privada o estatal. Los padres o representantes, la sociedad, la universidad, la economía son los clientes indirectos de la educación de calidad.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el documento: Estándares de calidad Educativa, 2011, propone:

“Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”

Con la finalidad de evaluar la calidad del desempeño profesional de los profesores y directivos en las instituciones educativas de E.G.B. y de B.G.U. Los estándares tienen las características siguientes:

Estándares de calidad educativa

1. Objetivos básicos comunes por lograr
2. Referidos a logros o desempeños observables y medibles
3. Fáciles de comprender y utilizar
4. Inspirados en ideas educativas
5. Basados en valores ecuatorianos y universales
6. Homologables con estándares intencionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana
7. Desafío para los actores e instituciones del sistema.

La construcción de estándares de calidad educativa se plantea como principal propósito orientar, monitorear y apoyar la acción de estudiantes, docentes y directivos hacia su mejora continua. En el sistema educativo público se ha implementado sistemas, programas y proyectos para lograr estándares de calidad educativa:

Sistemas

1. Sistema Nacional de Evaluación Social y Rendición de Cuentas – SER

Plantea la evaluación del desempeño de estudiantes, docentes y directivos institucionales con el propósito de obtener resultados transparentes del sistema educativo para mejorar su calidad.

2. Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo – SIPROFE

Se propone elevar el nivel profesional de los docentes en campos pedagógicos curriculares exigentes, de alto desempeño y apreciados socialmente.

3. Sistema de Pruebas en Línea para la Selección de Candidatos Docentes

Transparencia y calidad para la mejor selección e ingreso al magisterio por concurso de Méritos y Oposición

Programas

1. Programa Alimentación Escolar

Contribuye a la mejora de la calidad de la educación básica mediante la entrega de desayuno a los niños y niñas que asistan a establecimientos fiscales, fiscomisionales, municipales y comunitarios de zonas rurales y urbano – marginales de sectores sociales con incidencia de pobreza

2. Programa Hilando el Desarrollo

Entrega gratuita de uniformes escolares y fomenta un modelo de inclusión económica a través de nexos con el sector artesanal de la confección

Proyectos

1. Proyecto Modelo de Educación Inclusiva

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con necesidades educativas especiales y por medio del acceso a la educación

2. Proyecto de Fortalecimiento de la Educación Intercultural Bilingüe

Construcción de la identidad y diversidad de los pueblos y nacionalidades desde los procesos educativos del aula

3. Proyecto de Fortalecimiento de la calidad Educativa

Con el objetivo de mejorar la calidad de la educación por medio de la instrumentalización del currículo de E.G.B. y B.G.U., y la innovación de las prácticas en el aula

Tanto como política educativa, la “calidad educativa” denota juicios de valor, criterio que explican la realidad del contexto escolar; al respecto: UNESCO, 2008, **“La educación de calidad es un derecho de todos los niños y niñas. Alcanzarlas se constituye en una sólida base para el desarrollo sostenible, el avance democrático y la igualdad social”**.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

2.1. Criterios para la evaluación de la calidad educativa

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas, nominalmente se entiende con términos y expresiones que tienen una misma o muy parecida significación que otra palabra, así: la acción y efecto de los alumnos, el desempeño profesional docente y directivo; apreciar, calcular y estimar la valía de la calidad educativa, de la gestión administrativa de las organizaciones públicas o privadas que dan servicios educativos.

La evaluación es la acción y efecto de validar un proceso, un producto o un servicio educativo, y es una actividad del conocido Currículo de la Calidad, que al tratar la planificación estratégica para la calidad LEPELEY, 2005, los define:

“El Currículo de la Calidad: idear, planificar, realizar, evaluar, mejorar, es el elemento básico en evaluación para medir avances en la implantación del proceso de mejoramiento continuo como condición necesaria para conseguir aumentos de calidad”.

“Evaluar es: hacer seguimiento y monitorear los indicadores de funciones y actividades verificándolos constantemente con las necesidades de los usuarios – clientes de servicios educacionales”

En el ámbito educativo la evaluación es consustancial en los actos educativos de instrucción; evaluar los aprendizajes, el comportamiento de los estudiantes; valorar la gestión directiva o apreciar el desempeño profesional docente se realiza en un proceso continuo, permanente para la mejora de la calidad educativa que presta la escuela. En el contexto educativo al relacionar los conceptos y actos de: evaluación, calidad, estándares e indicadores, Nevo, 1997, al explicar la evaluación basada en el centro educativo como un diálogo para la mejora, conceptúa los siguientes términos:

- **Evaluación: “Es el acto de recopilar información sistemático respecto a la naturaleza o a la calidad de los objetos educativos”.**

Estándares (o normas) de evaluación: “La evaluación debería satisfacer los estándares de relevancia, precisión, viabilidad y propiedad”.

Por lo que la calidad (excelencia, superioridad de las instituciones educativas: inicial, E.G.B., B.G.U.) se evalúa, mediante estándares comparativos con otros sistemas educativos al

ecuatoriano por ejemplo el español, el colombiano o el norteamericano; planteando similitudes y diferencias ente la valoración de una escuela urbano – marginal fiscal con una urbana privada que permiten establecer diversos métodos y procesos evaluativos (internos, externos; basados en el centro escolar o en los resultados de aprendizaje) y con criterios, para establecer la verdad de la que es evaluación de la calidad.

Al analizar la evaluación de los centros escolares, o definir la calidad educativa, Mateo, 2005, expresa: **“En la actualidad constituye un accionar casi obsesivo el que la evaluación ha de estar orientada hacia la consecución y mejora de esta calidad educativa”**.

Para ello, previamente se requiere comprender el sentido y naturaleza de la expresión: evaluación de la calidad de las instituciones educativas partiendo de criterios (juicios para determinar la verdad) tales como:

1. La calidad como excelencia.
Es el prestigio o la reputación académica y social que tiene la institución evaluada y acreditada.
2. La calidad en función de los recursos.
Perspectiva que establece a los centros educativos provistos son mejores recursos: humanos, materiales, financieros, infraestructura con los de más calidad (sin calidez).
3. La calidad en función de los resultados supuesto que plantea que la calidad de la institución educativa resulta y se realiza en el éxito de la aprobación y promoción estudiantil.
4. La calidad como proceso
Modelo de calidad educativa centrada en el control y estructura del proceso enseñanza – aprendizaje (PEA) más que en los resultados (promoción o deserción escolar).
Las posibilidades de evaluación de la calidad educativa son múltiples y se pueden deducir y obtener desde otros enfoques teóricos – prácticos como, los propósitos institucionales, el perfeccionamiento docente, los principios educativos, las normas legales o el liderazgo directivo y otros.

En la propuesta de evaluación institucional y desempeño docente, Barbosa jaramillo, 2003, expresa: **“La evaluación Institucional y de Desempeño Docente, debe ser un trabajo colectivo que involucre a la Comunidad Educativa, que permita identificar la eficacia y eficiencia en el desarrollo de los procesos educativos, reconocer actitudes y saberes que están en circulación en la escuela y establecer interrelaciones entre el discurso y la práctica en el acto educativo”**.

El proceso educativo de evaluar a la institución y al desempeño docente necesita de información válida y periódica que proporcione datos para emitir criterios, juicios de valor que aporten a la mejora continua de los mismos procesos y resultados del acto educativo.

2.2. Perspectivas en la evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas.

El sistema de representaciones o los puntos de vista desde los cuales se considera y comprende el valor y estima de la excelencia y superioridad de las organizaciones escolares, se enuncian en: principios, metas, fines, funciones y normas legales.

➤ **Principios:**

- a. Coherencia. Estrecha relación de los propósitos y objetivos del PEI con el proceso de evaluación de la calidad educativa institucional.
- b. Responsabilidad. Los mismos actores educativos: docente, directivos, padres de familia y estudiantes, planean, organizan y desarrollan acciones evaluativas de desempeño profesional de gestión institucional o de los aprendizajes
- c. Participación. La comunidad educativa (- UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE” -) Se integra y compromete en la planeación y desarrollo de las acciones evaluativas del quehacer del profesor y de los procesos de gestión y administración que la institución educativa lidere en su contexto socio – cultural – económica.
- d. Objetividad. La institución determina e identifica los avances resultados, las limitaciones y dificultades en el desarrollo de los procesos educativos mediante una capacidad crítica y analítica del profesorado y directivos.
- e. Identidad. Definida y explicitada en el Proyecto Educativo Institucional, dado el contexto y singularidad de la comunidad educativa, el proceso de Evaluación Institucional, del desempeño docente y directivo se adecua y planea a las características propias de la U:e. “Teodoro Gómez de la Torre”
- f. Pertinencia. En consecuencia y relación con el PEI la propuesta de evaluación se planea y desarrolla en espacios y tiempos previstos correspondientes entre los procesos educativos y sus resultados evaluativos
- g. Entendiendo un “principio” como el punto de partida, la base fundamental e idea con la que se considera la evaluación de la calidad de las instituciones educativas; estos principios se realizan en un conjunto de actividades y fases sucesivas del acto

educativo de valorar la excelencia de los servicios que presta la E.G.B., y el B.G.U., de la Unidad Educativa fiscal “Teodoro Gómez de la Torre”.

Al argumentar y plantear un diálogo para la mejora educativa y la evaluación basada en el centro escolar, Nevo, 1997, expresa: **“El proceso de evaluación; los distintos planteamientos parecen prescribir diferentes procedimientos para dirigir los estudios de evaluación sugerimos los siguientes estadios para un proceso sistemático de evaluación:**

- a. Comprender el problema objeto de la evaluación,**
- b. Planificar la evaluación,**
- c. Recoger los datos,**
- d. Analizar datos,**
- e. Informar sobre los resultados y**
- f. Proporcionar recomendaciones”**

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas deben ser un esfuerzo continuo y permanente de actividades; pertinentes, participativas, coherentes y responsables ejecutadas en un proceso cíclico y práctico.

2.3. La meta

Al hacer la evaluación de la calidad de la institución educativa, el fin al que se dirigen dichas acciones valorativas es lograr la planificación adecuada para una evaluación institucional y de desempeño docente y directivo basándose en una estrategia de autoevaluación interna de forma sistemática continua y estructurada comprometiendo e involucrando a la comunidad educativa teodorista.

2.4. Los fines

El motivo u objetivo con el que se ejecuta la evaluación institucional, el final a cuya consecución se dirigen las intenciones y los medios con los que obra la comunidad educativa, son:

- Apoyar la mejora de los procesos educativos y desempeños docentes, directivos en cumplimiento de la función social de la institución, acorde a las características, requerimientos, necesidades e intereses del contexto socio – cultural.
- Proporcionar a la Institución Educativa Unidad Educativa Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre” datos e información útil y válida para la crítica reflexiva sobre el desarrollo de los

procesos de enseñanza – aprendizaje, del rol profesional docente y directivo, para mejorar la calidad de los actos educativos en los ámbitos, estudiantil, docente y administrativo.

- En el análisis de los fines de la evaluación institucional y de desempeño del docente Barbosa Jaramillo, 2003, plantea el siguiente objetivo: **“Dotar a la comunidad educativa y por consiguiente a la sociedad con una herramienta para verificar que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en las instituciones educativas favorezcan el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación”**.

En el sistema educativo ecuatoriano la evaluación institucional, del proceso enseñanza – aprendizaje, del desempeño profesional docente, de la gestión y administración, de forma interna (autoevaluación) y externa (heteroevaluación) permite cotejar e identificar los resultados entre en instituciones para implementarlas en planes de mejora continua institucional, del personal docente y administrativo.

2.5. Las funciones

Las tareas que correspondan realizar a las personas, organismos e institución educativa; los actos educativos e investigativos de la calidad de la institución es una capacidad de acción propia de los entes sociales, es un rol y desempeño de las personas que como profesionales docentes y directivos realizan en el ambiente – aula o en las diferentes oficinas administrativas.

a. Función diagnóstica.

Identifica indicios reales de lo que se necesita para la mejora continua de la institución educativa y especialmente que estrategias se pueden implementar para el logro de la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio educativo que oferta a la comunidad.

b. Función educativa.

Fortalece la integración de la institución educativa y la compromete en el desarrollo de los procesos educativos que se realizan.

Al docente se sitúa como integrante de la comunidad educativa, reflexionar en su práctica, en los juicios objetivos u opiniones subjetivas de los colegas docentes,

estudiantes y padres de familia, y por lo tanto mejorar su relación interprofesional y su tarea docente.

c. **Función formadora.**

Hace posible que los miembros de la institución educativa se autoevalúen en base a compromiso, responsabilidad y pertinencia en vínculo con los procesos educativos planeados y desarrollados en la comunidad educativa.

Al profesor le permite autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño autentico de formación, mediador e instructor de los aprendizajes.

Relacionando las funciones de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, y considerando la evaluación global del centro escolar, Nevo, 1997, argumenta: **“Para evaluar la calidad de un centro y comprender la naturaleza de sus problemas, se debería examinar una amplia selección de temas relacionados con el mismo: sus objetivos, su filosofía educativa, las características del alumnado, la calidad del profesorado, la variedad de los programas educativos, los recursos físicos, el ambiente social, los logros educativos, etc.”**

Las actividades en una institución educativa de calidad es muy compleja y ver más allá de los logros y resultados de los deberes, lecciones, trabajos individuales y/o grupales, pruebas sumativas y exámenes quimestrales, la calidad educativa del centro escolar no se representa únicamente con el aprovechamiento y rendimiento académico de los estudiantes, sería un enfoque limitado de la complejidad institucional de los procesos educativos.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

La evaluación se concibe como parte inherente del proceso educativo, que hace posible valorar, estimar, apreciar, reconocer e identificar los resultados, logros, problemas y dificultades en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje en el ambiente aula, laboratorios e institución, acorde con la singularidad del PEI en el que participan se comprometen y responden todos los actores (docentes) que hacen que la función social de educar con calidad y calidez sea un derecho y hecho para todos los niños y adolescentes.

Para la mejora educativa y en la evaluación de la calidad de la institución educativa, resulta concomitante la valoración del quehacer del docente.

En el análisis de la evaluación del desempeño en el desarrollo profesional docente, Salazar M. , 2003, plantea una definición teórica del concepto: **“La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”**.

La calidad de las instituciones educativas está asociada a la calidad de sus docentes, por lo que evalúan al profesorado, implica asumir retos, perspectivas y reflexiones compartidas para la optimización y posibilidad de desarrollo profesional docente y la generación de una cultura innovadora en el centro educativo. Al evaluar se emite juicios de valor por parte de la sociedad, la comunidad, los colegas, estudiantes, familia y los mismos docentes, sobre el proceso educativo.

De la calidad del desempeño docente depende el fracaso o éxito del proceso enseñanza – aprendizaje; en las sociedades con altos niveles educativos como Finlandia, Singapur, Corea, la evaluación del desempeño profesional del profesorado es un sistema establecido normal e imprescindible para el logro de las metas educativas institucionales y nacionales.

Según la (National, 2012, Plantea: **“las escuelas y las aulas deben centrarse en el aprendiz. Los maestros deben prestarles la máxima atención a los conocimientos, destrezas y actitudes con que llegan sus estudiantes al aula”**.

Con implicaciones para el (PEA); National, 2012, también plantea:

1. **“Los maestros deben informarse de las concepciones preexistentes que los estudiantes traen al aula.**
2. **Los maestros deben enseñar alguna materia académica en profundidad**
3. **La enseñanza de destrezas comunicativas debería incorporarse en el currículo”**

3.1. Evaluación Externa e interna.

La evaluación del desempeño profesional del docente se realiza en dos fases:

1. Interna, de tipo cualitativa y
2. Externa, de tipo cuantitativa

La primera valora las destrezas que el profesor aplica en el centro educativo, en el proceso de formación, se aprecia las actitudes e interrelación social y comunitaria, la gestión en el aula.

La segunda hace apreciaciones por medio de pruebas de pedagogía, didáctica general, psicológica del niño y adolescente, y legislación educativa.

Al realizar la evaluación de la calidad de las instituciones educativas y por tanto, implícita y explícitamente, también, el desempeño docente, Mateo, 2005, al analizar la evaluación externa y la evaluación interna, plantea: **“La evaluación institucional es única y alcanza su verdadero potencial cuando sabemos establecer el oportuno sistema relacional entre sus dos grandes dimensiones.**

La evaluación interna debe trabajar la calidad desde el desarrollo de la diferencia, facilitando los procesos de desarrollo de la identidad de la escuela, aquella que le confiere carácter propio y la distingue de las otras. La evaluación externa trabaja los procesos de homologación entre escuelas, garantiza a la comunidad que la escuela cumple con lo que es necesario para que participe de la cultura común a todo el sistema escolar”.

La evaluación interna y externa son importantes y perfectamente se deben dar juntas; la evaluación externa suele ser burocrática y las instituciones educativas la perciben como una amenaza laboral, sancionadora y con sustento para una crítica negativa que pueda hacer el ministerio y la sociedad en general.

En tanto, la evaluación interna sola, tiende a convertirse en actividad improductiva, carente de crítica positiva y excusa para que no haya una investigación con evaluadores externos que concluyen en recomendaciones u observaciones sancionadoras.

3.2. Estándares de desempeño profesional docente

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros, orientaciones públicas y metas educativas a conseguir por los actores e instituciones del sistema educativo. Estándar tiene como sinonimia: criterio, ejemplo, patrón, metro y/o modelo.

En el contexto complejo y abierto de la institución educativa, los estándares claros y definidos, orientan a los actores educativos: profesores, estudiantes, padres de familia y sociedad, además alinean al sistema educativo ecuatoriano hasta los fines para los cuales fue instituido en la Constitución 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural 2011 y su Reglamento General 2012.

Los estándares de desempeño profesional docente son descripciones de o que los profesores deben hacer para asegurarse que los alumnos alcancen los aprendizajes planteados.

En la propuesta de estándares de calidad educativa, el ministerio de educación, describe el Modelo de Desempeño Docente.

“Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de la enseñanza de la docencia ecuatoriana”. Así, 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. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

- a. Desarrollo curricular**
- b. Gestión de aprendizaje**
- c. Desarrollo profesional**
- d. Compromiso ético**

<http://www.educación.gob.ec/estándares-de-desempeño-profesional/>

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 desarrollo una docencia de excelencia”.

En la acción educativa los estándares para un desempeño docente de calidad, efectivo y competente, implica las prácticas pedagógicas, didácticas correlacionadas positivamente con el aprendizaje comprensivo de sus alumnos, como:

- a. Planificación, organización y diseño micro curricular
- b. Diseño e innovación de ambientes de aprendizaje
- c. Manejo y control del clima – ambiente aula
- d. Uso de las TIC,s
- e. Intercomunicación con sus colegas, los padres de familia y la comunidad.

La finalidad y objetivo general, el para qué se evalúa el desempeño docente, se plantea en términos de establecer la calidad del desempeño de todos los niveles y modalidades educativas, el objeto, el qué de la evaluación, descubre las competencias pedagógico – didácticas, investigativas, comunicativas, motivacionales, de gestión en el aula; el procedimiento o como se evalúa el desempeño docente se hace mediante muestras censales, con auto y coevaluación

Respecto a la evaluación del desempeño docente, Nevo, 1997, expresa: **“La evaluación del profesor es el proceso de describir y juzga los méritos y la valía de los profesores en función de sus conocimientos, destrezas, conducta y los resultados de su enseñanza”.**

La evaluación del desempeño profesional docente ha de ser una táctica personal e institucional necesaria, basada en criterios. La evaluación del desempeño docente debe ser un componente integral de la actividad profesional del profesor, de su proceso de formación y capacitación, de su desarrollo y experiencia profesional en la mejora de sus estrategias y métodos de enseñanza.

3.3. Dimensiones que se evalúa

Las dimensiones que se evalúa o aspectos que se valoran y aprecian cualitativa, cuantitativamente como característica, registrados en los diferentes instrumentos como:

➤ **Sociabilidad pedagógica.**

Se comprende como la aptitud y actitud de socializar, así como un proceso socio – cultural, las personas (los docentes, estudiantes, directivos educativos) adquieren sensibilidad ante los estímulos del contexto, del ambiente – aula, y aprenden a comportarse acorde a las normas de la institución y de los procesos enseñanza – aprendizaje que forman integralmente a los estudiantes. La sociabilidad pedagógica, tanto del docente como del estudiante, implica que las normas de convivencia social se comparten e influyen mutuamente.

Según: Guispert, 1998, **“La socialización es el proceso a través del cual una persona adquiere sensibilidad ante los estímulos sociales, es decir, ante las presiones y obligaciones de la vida grupal y aprende a armonizarlas y a comportarse como los otros en su vida o cultura. (La escolarización del niño permite el inicio de este proceso, fundamental para su posterior integración social)”**.

En la Sociabilidad pedagógica: la actitud de respeto y cortesía, la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales, se consideran indicadores de sociabilidad pedagógica que en la práctica cotidiana de las actividades educativas valoran y mejoran el desempeño auténtico de un docente profesional.

Al explicar la alta valoración de que los docentes siempre cumplen las cualidades de sociabilidad pedagógica se debe considerar conceptos como “autodisciplina, es decir la obediencia a las reglas que rigen el comportamiento de la conducta en el aula, a lo que Arancivia, 2010, proponen: **“La conducta de padres y otros significados (docentes, directivos) afectan fuertemente el patrón con el que los niños reaccionan frente a los desafíos”**.

Representa que la actitud sociable del profesor favorece la buena disciplina y rendimiento estudiantil.

Sociabilidad Pedagógica es la doble función de la escuela y el maestro; que a criterio de Santos, 2009, manifiestan: **“El centro educativo es un lugar donde se construyen y adquieren conocimientos y técnicas que nos permitan ampliar nuestro pensamiento y nuestras acciones, cum ple una función de enseñanza – aprendizaje, una función académica. Inherente a dicha función, la escuela cumple además una función de socialización: la escuela es el lugar privilegiado para los procesos de socialización”**.

Se explica, porque los padres de familia, esperan que los maestros seamos ejemplos sociales a seguir. Según Santos, 2009, **“Recordemos que los maestros somos modelos frente a nuestros estudiantes”**.

➤ **Habilidades pedagógicas**

Se comprende como el conjunto de capacidades y disposiciones para el proceso enseñanza – aprendizaje (PEA); la destreza en la ejecución de la planificación micro curricular a la adecuación e innovación de ambientes de aprendizaje comprensivo en la disciplina y nivel asignado.

Las señales e indicadores de la habilidad pedagógica docente implica la preparación de plan de clase en función de las necesidades cognitivas de los estudiantes, explicar los criterios de evaluación de los aprendizajes, uso de las TIC,s propiciar el aprendizaje significativo en el contexto socio - cultural a desarrollar en los estudiantes las destrezas cognitivas (analizar, sintetizar, observar, argumentar, leer comprensivamente, y otros), lo que hace el desempeño docente un compendio de competencias intelectuales, un cúmulo de roles prácticos para diseñar aprendizajes comprensivos en el nivel educativo y la disciplina para la que se formó como docente profesional competente.

En el estudio detallado de las habilidades pedagógicas, resaltan indicadores como desarrollo cognitivo, utilización de herramientas TIC, que hacen parte del perfil profesional docente. Según Arancivia, 2010, **“El estudio del desarrollo cognitivo permite graduar la instrucción a las capacidades cognitivas del alumno, haciendo más efectivo el proceso de aprendizaje”**.

La programación de la asignatura, uso del lenguaje adecuado y desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiante, se da por la “auto eficiencia profesional” docente, que Barón, 2005, dice: **“Auto eficiencia: expectativas, de los individuos respecto a su capacidad para realizar diversas tareas”**.

Es decir los docentes tienen altas esperanzas o posibilidades razonables de cumplir sus habilidades y destrezas en el PEA.

➤ **Disposición al cambio en educación.**

Se distingue, con indicios como: propuestas de nuevas iniciativas de trabajo, investigación de nuevas formas de enseñanza, aspectos implícitos en las competencias y ámbitos de los docentes. Como principio general en la LOEI, se expresa “b. Educación para el cambio.

Nacional, 2011, **“La educación constituye, instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes”**

La disposición al cambio, es poner de manera distinta, transformar y mejorar las actividades docentes Schneider, 1982, argumentan: **“En la vida cotidiana hay personas (como los maestros, supervisores y policías) que tienen el derecho legal, la obligación moral y el deseo de presionar a las personas para que cambien”.**

Esto explica que: desde la perspectiva de los docentes, predisposición al cambio depende de su decisión personal más que de la fuerza de la ley o la influencia social.

➤ **Cumplimiento de Normas y Reglamentos**

La distinción de “norma” y “reglamento” permite comprender que el primer término significa regla que se debe seguir en una escuela o institución, y el segundo término se entiende como el conjunto de normas o reglas establecidas por la autoridad correspondiente (autoridad educativa nacional, Ministerios de Educación) para la ejecución de una ley (LOEI y su Reglamento General) que los docentes, informan que cumplen frecuentemente. De que los docentes “aplican las normas y reglamentos” se argumentaría porque, según: Real, 2010, socializar es: **“Hacer que un individuo: docente, estudiante, directivo se integre socialmente o se adapte a las normas de la sociedad”.**

En el cumplimiento de normas y reglamentos se dan los indicios de: puntualidad, permanencia laboral, entrega de calificaciones y comunicación sobre el rendimiento estudiantil, que suceden en los eventos intra y extracurriculares.

A decir de: Santos, 2009, **“Más que el Reglamento de la Escuela o las Normas de Convivencia escritas o expuestas en carteleras o archivadas entre documentos importantes, lo que determina cómo actúan los estudiantes proviene del modelo que los maestros, y sobre todo los directores ofrecen a sus estudiantes”.**

Debe ser tomando en cuenta por los docentes para poner atención, consideración e interés en la afectividad y estado emocional de los estudiantes con lo que se puede favorecer un mejor ambiente de aula y la resolución de conflictos.

Santos, 2009, dice: **“La forma como nos relacionamos con los estudiantes nuestros gestos, miradas y palabras, están siempre determinados por nuestras percepciones, las que determinan nuestras actitudes y práctica docente”**

➤ **Relación con la comunidad**

En esta dimensión, se anotan indicios, como: desarrollo comunitario, estrategias docentes, desarrollo integral de la comunidad, a lo que Diaz, 2010, explica: **“Las estrategias de gestión de recursos (también llamadas estrategias de control ambiental) tiene que ver con el uso inteligente de los medios y recursos disponibles del contexto externo”**.

En la relación con la comunidad el docente debe dar indicios de desempeño profesional en la gestión de recursos en el contexto socio – económico – cultural en el que se realiza las actividades educativas y estas en el desarrollo psico – social de los estudiantes. Según Papalia, 2004, **“el desarrollo psicosocial está influido por la sociedad y la cultura”**.

➤ **Atención a estudiantes con necesidades individuales**

Esta dimensión permite comprender indicadores, como: capacidades diferentes, necesidad educativa leve, no discriminación e inclusión educativa. Según la UNESCO, en Santos, 2009, definición que coge el ME **“Inclusión es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, en la cultura y en las oportunidades, y reduciendo la exclusión en la educación”**.

Lo que implica y requiere un cambio de actitud en los profesores; respecto a lo que Santos, 2009, expresan: **“Los estudiantes con necesidades educativas especiales esperan que sus maestros demos respuestas oportunas y de forma amable a sus necesidades, para no quedarse excluidos o segregados del aprendizaje y del entorno”**.

➤ **Relación con los estudiantes**

La relación positiva o negativa del docente con los estudiantes es un indicador del clima escolar, que en referencia a Santos M. y., 2009, anotan: **“La interacción maestra – estudiante dentro y fuera de la clase, puede manifestarse de cercanía y confianza o distante y de desconfianza, miedo, de valoración al maestro o de desvaloración y ridiculización del maestro”**

La relación docente – estudiante inciden expectativas, autoestima, creencias, prejuicios y más. El “efecto Pigmalión” influye tanto en el ambiente del aula, en las relaciones humanas y en el desempeño académico, Santos, 2009, dice: **“Mientras más altas son las expectativas que tiene una persona respecto a otra, más probable será que esta última logre resultados positivos”**.

Tanto en los logros y rendimiento de los aprendizajes como en la actitud, comportamiento y relación con sus compañeros y profesores.

➤ **Ambiente de aula**

Los indicadores que se distinguen en esta son amabilidad y respeto, participación estudiantil, disciplina y motivación en el PEA.

En la teoría práctica del micro – currículo (planeación y ejecución de la clase) el ambiente de aula es significativo en la comprensión de los contenidos: procedimentales (destrezas), cognoscitivos (conceptos) y actitudinales (valores, afectos). Al respecto, Santos, 2009, detallan: **“El clima escolar es la variable más importante para explicar el desempeño de los estudiantes. Este hallazgo es indicativo de la importancia que revisten las relaciones humanas armoniosas y positivas al interior de las escuelas para crear un ambiente propicio para el aprendizaje”**.

El complejo proceso enseñanza – aprendizaje está condicionado por aspectos como el ambiente o clima escolar; según manifiesta UNESCO, 2008 **“La escuela hace la diferencia. Los factores del contexto socio – económico tienen una influencia poderosa en el rendimiento. El clima escolar es la variable que mayor influencia ejerce sobre el rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, la generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es esencial para promover el aprendizaje entre los alumnos”**.

➤ **Proceso Enseñanza aprendizaje**

En el estudio detallado de la dimensión PEA se distinguen los criterios de evaluación e indicadores: Prerrequisitos cognitivos (experiencias previas), contextualización del tema (relación con la realidad), actividades alternativas para estudiantes con necesidades individuales, enseñanza – aprendizaje para la comprensión, adaptación de espacios y recursos de aprendizaje.

En la observación de la clase y en el estudio detallado de sus partes componentes es determinante el desempeño docente y la naturaleza interpersonal del proceso enseñanza – aprendizaje; ante la **cuestión de que saben y que saben hacer los profesores Díaz, 2010, plantean: “Las habilidades pedagógico – didácticas del profesor en el ambiente aula: “Saber: planificar, preparar actividades, diseñar apoyos, crear clima favorable, conocer la materia a enseñar, saber evaluar”.**

En el enfoque de la pedagogía crítica y con sustento constructivista, el rol del profesor es guiar y promover aprendizajes significativos, Díaz, 2010, propone: **“como eje central de la tarea docente una actuación diversificada y flexible, a la vez que se apoya en una planificación cuidadosa de la enseñanza”.**

➤ **Observación de la clase impartida por el docente**

Al separar y distinguir los criterios de evaluación (indicios) del PEA (dimensión), se detallan: experiencias previas, relación con la realidad, atención cognitiva, y otros indicadores. Díaz, 2010, opina: **“No puede prescribirse desde afuera ni de forma unívoca el método de enseñanza. No existe una vía única para promover el aprendizaje.**

Debe considerarse:

- 1. Los conocimientos previos e intereses de sus estudiantes**
- 2. Los contenidos: procedimentales, conceptuales y actitudinales.**
- 3. Las destrezas a desarrollar y evaluar: los objetivos.**

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

4.1. Evaluación de los directivos.

La evaluación de la gestión educativa que se aplica al directivo institucional del centro escolar, comprende:

1. Sistema de evaluación del desempeño de los docentes, de los administrativos y de servicio

La evaluación del desempeño determina la calidad de los procesos y resultados en los aspectos pedagógicos y administrativos.

2. Tipos de evaluación, se realiza en dos formas:

- **Evaluación de procesos.-** Específicamente formativa, permite la toma de decisiones y la solución de problemas.
- **Evaluación de resultados.-** Recopila descripciones o juicios sobre los logros y resultados, los relaciona con los objetivos y el contexto.

3. Formas, Técnicas e Instrumentos de la Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas: del desempeño profesional docente y directivo.

Articulados con el Plan Decenal de Educación, en vigencia, particularmente con la Sexta Política: evaluación de la calidad educativa y rendición social de cuentas, se plantea el objetivo de identificar los niveles, estándares de desempeño en las dimensiones personal, directivos, pedagógicos y socio – cultural de los profesores y de los gestores administrativos de los centros escolares.

Educación, Formas, Técnicas e Instrumentos de Evaluación, 2009, **En: “Formas, técnicas e instrumentos de evaluación de la calidad”**.

Formas, técnicas e instrumentos de evaluación de la calidad.

FORMAS	QUÉ EVALUAR	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Autoevaluación	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y sociocultural	Encuesta	Cuestionario
Coevaluación	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y sociocultural	Entrevista	Guía
Evaluación por parte de directivos	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica	Observación de clases, revisión de documentos	Guías
Evaluación por parte de padres de familia	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y sociocultural	Encuesta	Cuestionario
Evaluación por parte de estudiantes	Conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades didácticas	Encuesta	Cuestionario
Evaluación externa		Pruebas	Cuestionario

Fuente: Ministerio de Educación. 2012

En la descripción del proceso de evaluación y de desempeño docente

Según Barbosa Jaramillo, 2003, anota: **“Instrumentos y técnicas. Los instrumentos están constituidos por formatos que permiten describir los requerimientos acordados para la evaluación y la obtención de la información necesaria, para la valoración de los resultados en el desarrollo de los procesos educativos de la institución escolar y de desempeño docente”**.

La información será variada, válida y fiable como sustento para la emisión de juicios de valor respecto al desempeño profesional de docentes y directivos. Los instrumentos y técnicas aplicables en el proceso de evaluación permiten a la institución educativa comprometer e involucrar a los actores de la comunidad educativa mediante la heteroevaluación (en la participación de los diferentes estamentos en el proceso) y por medio de la autoevaluación realizada al interior de la institución en el caso del desempeño docente y administrativo se aplica, además, la coevaluación.

En la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, del desempeño profesional de directivos y docentes, quienes intervienen, son: Ministerio de Educación, directivos institucionales, docentes pares, autoevaluación, padres de familia y alumnos; lo que posibilita caracterizar al docente; al directivo y en consecuencia, se propicia su desarrollo y capacitación que a la par favorecen los procesos de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes y en procura de la calidad educativa.

4.2. Desempeño Profesional Directivo.

La valoración y estima del desempeño del cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión de docente, y específicamente al rol en el cargo directivo implica dimensiones con estándares generales y específicos.

Directivo (Rector, Vicerrector, Director/a, Inspector general, Sub Inspector), es la persona con atribuciones, deberes, derechos y responsabilidades que le facultan a dirigir una institución educativa. En cualquier cargo directivo, la tarea es orientar, guiar y aconsejar a estudiantes, docentes y administrativos. La dirección es la acción y efecto de dar consejos, enseñanzas y preceptos a los miembros de la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador 2012, plantea un modelo de gestión educativa que se manifiesta en estándares de desempeño directivo:

4.2.1. Desempeño directivo.

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

El propósito de los estándares de desempeño directivo 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.

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

- a. Liderazgo
- b. Gestión pedagógica
- c. Gestión del talento humano y recursos

d. Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

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

4.3. Estándares de calidad del desempeño profesional directivo.

En la apreciación cualitativa, cuantitativa de la evaluación del desempeño profesional de los directivos en las dimensiones e indicadores anotados de cada encuesta (instrumento), resalta a los estándares o competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo, comunitario en el desempeño profesional de la máxima autoridad institucional.

Respecto a los estándares mínimos de calidad Morales, 2003, manifiestan:

“En cuanto a “calidad” se trata de un atributo indisociable del “estándar”: si éste no es de calidad no puede llamarse estándar”.

Representa que la formación y capacitación en estándares de calidad educativa debe ser un requerimiento para la autoridad institucional y todos los estamentos de la comunidad educativa.

En el conjunto de competencias, habilidades y aptitudes de gestión y administración educativa, según el Ministerio de Educación, en el documento Estándares de calidad Educativa, 2011, manifiesta: **“Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen que se desea que los estudiantes la conozcan”.**

El conjunto de las valoraciones del desempeño profesional de los directivos es que las prácticas administrativas, las actividades en la gestión educativa, las competencias y aptitudes gerenciales, las habilidades pedagógicas y de liderazgo comunitario deben ser objetivos institucionales, fáciles de comprender y ejecutar retos que involucren a todos los actores de la comunidad educativa.

Al explicar para que sirve los estándares de calidad educativa, el Ministerio de Educación le da el siguiente sentido:

“El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua”.

4.4. Dimensiones que se evalúa

➤ Competencias Gerenciales.

En la evaluación de los directivos se distinguen muchos indicadores en la dimensión de competencias gerenciales, tales como: puntualidad, rendición de cuentas, cumplimiento de jornada escolar, delegación de responsabilidades y otros que deben gestionar el director de la institución educativa. Al analizar por separado gerencia y gestión educativa Bruce, 2008, Expresan: **“La gerencia no va más allá de una lista de actividades que se deben cumplir en un límite de tiempo, es decir también implica encargarse de situaciones críticas como:**

- **Motivación del personal**
- **Resolución de asuntos importantes**
- **Presupuestos**
- **Uso eficaz de todos los recursos”.**

Las competencias gerenciales las cumplen siempre o frecuentemente al rendir cuentas de su gestión, optimizar el uso de recursos institucionales o al actuar en favor del estudiante; lo que representa que evaluación de los directivos en el indicador de competencias gerenciales debe alcanzar niveles significativos.

El concepto de gestión de calidad, Lepeley, 2005, los define en los términos: **“El conjunto integral de principios, fundamentos y actividades necesarias para crear, planificar, realizar, evaluar y mejorar la gestión de una institución a través de mejoramiento continuo de liderazgo”.**

La gestión es la acción y efecto de administrar la institución educativa las actividades dirigidas a conseguir solución los conflictos y a resolver problemas educativos.

➤ Competencia de liderazgo en la comunidad

Los **líderes** ponen énfasis en los ámbitos espirituales y emocionales de la institución educativa orientada al cambio y mejora, en tanto que el **directivo** se interesa en los

recursos físicos y materiales, la financiación y la tecnología, orientándose preferentemente a la administración o la gestión institucional.

Se entiende como el aspecto, la variable de dirigir y estar a la cabeza de un grupo humano, de la institución educativa. El directivo líder es la persona a quien un grupo docente reconoce como su jefe u orientados en las actividades docentes y en la gestión escolar.

En la descripción de un modelo de evaluación para la gestión y calidad en educación, Lepeley, 2005, expresa: **“El líder de calidad concentra la atención en las personas en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, busca soluciones, promueve ideas creativas, apoya el cambio, estimula las acciones de otros y las iniciativas proactivas, valora la competencia, aprende de otros, adopta lo mejor, delega responsabilidad y poder de decisión, de más importancia a lo que es posible hacer mejor”**.

Liderazgo y dirección con funciones y términos distintos ; en la dinámica organizacional, el liderazgo se relaciona con la autoridad informal a la que las personas (docentes, estudiantes, administrativos) le dan poder, le confían sus necesidades e intereses; en cambio, la dirección atañe a quien le asisten atributos técnico – profesionales propios de su cargo de Rector, Vicerrector o Director.

➤ **Criterios de evaluación de la gestión y liderazgo directivo**

Entendiendo un criterio como la norma o juicio para juzgar, atribuir un valor, una cualificación a la realidad educativa, los criterios se consideran como elementos fundamentales para valorar cualquier acto educativo, la realidad institucional, así:

✓ **Eficacia**

Valora el grado de cumplimiento de los objetivos y/o metas institucionales.

✓ **Efectividad**

Referida al cumplimiento de las actividades, de gestión administrativa educativas, de gestión administrativa con un suficiente grado de calidad o excelencia.

✓ **Eficiencia**

Considerando como la relación directa entre los efectos, resultados y logros institucionales con los recursos fiscales asignados al centro educativo evaluado.

En la explicación del liderazgo de personal, relacionando la experiencia en la dirección y gestión de las instituciones educativas, Álvarez, 2002, anotan una evidencia: **“La eficacia de la organización y la calidad de sus resultados dependen fundamentalmente del componente humano”**.

Es decir, el talento humano: profesores, estudiantes, administrativos, servicios y los mismos directivos implicados en los procesos de calidad en la cooperación y colaboración posibilitan cambios significativos para la mejora educativa.

La capacidad directa de gestión administrativa permite guiar a la institución educativa para lograr desempeños eficaces. Los retos y prioridades del liderazgo, directivo deben orientarse a: formación del talento humano docente administrativo y de servicios; diversificar los encuentros y estancias de intercambio horizontal en la institución; implementar convenios interinstitucionales y de articulación con entidades públicas y privadas del contexto comunitario.

➤ **Competencias Pedagógicas**

Las dimensiones: pedagógicas; del talento humano y recursos, del clima organizacional y convivencia escolar, influyen en la calidad de la institución educativa.

En las competencias pedagógicas, se notan indicios como: organización y elaboración del PEI, revisión de planificación didáctica, adaptaciones curriculares, organización de planes anuales y más. Ya que según: Játiva, 2011, **“Se puede definir la planificación como la concepción anticipada de una actividad de acuerdo con una evaluación racional entre medios y fines”**.

En la dimensión de competencias pedagógicas y en relación al desempeño profesional del directivo, a criterio de: Morales, 2003, **“Competencia es la capacidad real de lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado”**

En el enfoque constructivista de la educación, la competencia se plantea, según Díaz, 2010, como: **“El sentido amplio, la competencia se concibe como una prescripción abierta que implica la capacidad de afrontar una situación compleja, con la intervención de varios saberes”**.

Esto significa que dichos saberes: prácticos (saber hacer) y teóricos (saber conocer) en el rol y actividades cotidianos en que se desempeñan los directivos, pueden y deben mejorar por medio de auto – instrucción y/o un programa de promoción educacional institucional que haga comprensivos y ejecutables los estándares de calidad en el ámbito educativo institucional.

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes.

La presente investigación acción socioeducativa se realizó en la Unidad Educativa Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre”, ubicada en la Avenida Teodoro Gómez de la Torre y Vicente Maldonado, sector urbano de la ciudad de Ibarra, cantón Ibarra, provincia de Imbabura.

La institución educativa investigada es de tipo pública, fiscal, laica, con niveles de Educación General Básica (1º a 10º) y Bachillerato general Unificado (1º, 2º y 3º), y Bachillerato en Ciencias (Especialidades de: Físico – Matemático, Químico Biológicas y Ciencias Sociales, en 3º año), una población estudiantil mixta y coeducación de más de dos mil ochocientos (2 800) alumnos.

Participaron en la investigación diferentes estratos de la población considerando: estudiantes, docentes, padres de familia, directivos.

El servicio educativo que oferta la institución se realiza en un contexto socio – económico – cultural diverso y complejo ya que atiende a niños, adolescentes, jóvenes y adultos provenientes de estratos socioeconómicos con bajos ingresos salariales o jornales ocasionales; de distintos sectores: urbanos, suburbanos y rurales. Asisten en jornadas y secciones distintas: E.G.B. en la mañana, Bachilleratos en la tarde y E.G.B., y Bachillerato en la noche.

Los estudiantes son hijos de padres con empleos públicos o privados; con trabajos autónomos o subempleo de: vendedores ambulantes, pequeños comerciantes, jornaleros u obreros y otros; que viven en hogares estructurados o desorganizados e incompletos, aspectos a considerar en el análisis del desempeño profesional docente y directivo.

4.2. Muestra de Investigación

En la presente investigación, la población la conformaron los directivos, el personal docente, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Fiscal “Teodoro Gómez de la Torre”, debido a diferentes características de los estratos de la población, los factores de jornadas horarios y distributivos de trabajo y dado la naturaleza de la investigación (cualitativa, descriptiva, explicativa, analítica) no es posible investigar a la totalidad de la población, ante

lo cual es necesario realizar el estudio de solamente una fracción de la población estudiantil, de padres de familia y a la totalidad de los docentes (estratos poblacionales), por lo tanto se elige una muestra que sea representativa.

4.2.1. Muestra.

Todo subconjunto propio de un universo es una muestra de ese universo o población; por tanto, una muestra puede ser de cualquier tamaño

Para obtener una muestra representativa, para hacer una generalización válida a partir de una muestra a toda la población (estudiantes, docentes o padres de familia) se eligió un subconjunto, una muestra aleatoria, la que todos los elementos de la población (o estratos) tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos para obtener una muestra homogénea y representativa de la población investigada.

Con este tipo de método al fragmentar la población en un determinado número de estratos, permite trabajar con cada estrato (-estudiantes de E.G.B. y de B.G.U.; docentes de E.G.B. Y B.G.U.; padres de familia, directivos -) de la misma manera como si se estuviera trabajando con una población, es decir, se extrae una muestra de cada estrato, y después, la unión de todas las muestras de los diferentes estratos, se convierte en la muestra de toda la población en general.

Se tomó la muestra con un grado de confiabilidad del 95% con la que cada miembro de cada estrato, tenga la misma probabilidad de ser elegido.

La población que se consideró para la presente investigación, es la siguiente:

Cinco (5) directivos, sesenta y cuatro docentes (64), docentes, mil novecientos once (1911), padres de familia, tres (3) coordinadores de área, seis (6) representantes de Consejo Estudiantil, cuatro (4) representantes de padres de familia, un (1) Supervisor Escolar

Los datos obtenidos del muestreo realizado, indican explícitamente el total de personas a investigarse: Cinco (5) directivos, sesenta y cuatro docentes (64), trescientos veinte (320) padres de familia, quinientos cuarenta y nueve (549) estudiantes de 8°, 9°, 10° de EGB. Y 1°, 2° 3° de BGU., tres (3) coordinadores de área, seis (6) representantes de Consejo Estudiantil, cuatro (4) representantes de padres de familia, un (1) Supervisor Escolar.

Tabla N° 1. Tamaño de la muestra para EGB: 271

AÑO	PARALELO	MUESTRA	TOTAL
8°	A	11	90
	B	11	
	C	12	
	D	11	
	E	11	
	F	11	
	G	11	
	H	12	
9°	A	11	90
	B	12	
	C	11	
	D	11	
	E	12	
	F	11	
	G	11	
	H	11	
10°	A	11	91
	B	11	
	C	12	
	D	11	
	E	12	
	F	11	
	G	12	
	H	11	
TOTAL			271

Tabla N° 2. Tamaño de la muestra para bachillerato: 278

AÑO	PARALELO	MUESTRA	TOTAL
1°	A	11	90
	B	12	
	C	11	
	D	11	
	E	11	
	F	12	
	G	11	
	H	11	
2°	A	11	90
	B	12	
	C	11	
	D	11	
	E	12	
	F	11	
	G	11	
	H	11	
	FFMM "A"	10	
	FFMM "B"	9	
	FFMM "C"	10	
	FFMM "D"	9	

3º	QQBB "A"	10	98
	QQBB "B"	10	
	QQBB "C"	10	
	CCSS "A"	10	
	CCSS "B"	10	
	CCGG "A"	10	
TOTAL			278

Tabla N° 3. Tamaño de la muestra para los representantes: 320

NIVEL	MUESTRA	TOTAL
8º, 9º Y 10º Año de EGB	160	320
1º, 2º, 3º De Bachillerato	160	

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas.

La realización y contextualización de ésta investigación sustentada en el paradigma cualitativo y de análisis crítico requirió técnicas, instrumentos y procedimientos relacionados con el nivel de trabajo de tipo descriptivo – explicativo que fundamentan la presente investigación e informe.

1. Observación de campo

Para obtener información respecto al desempeño profesional de docentes y directivo se acudió al lugar de trabajo para observar su rol en el proceso enseñanza aprendizaje; sociabilidad pedagógica; el ambiente en el aula, o las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo.

2. Observación no participante.

En la presente investigación se aplicó la observación no participante en la que la investigadora se limitó a observar y recopilar información de los estratos: estudiantes, docentes, padres de familia, directivos, sin formar parte de ellos ni de la institución.

3. Observación dirigida o estudiada.

En esta observación regulada se usaron: encuestas – cuestionarios y matriz de evaluación (observación de clase).

Además, es una observación heurística que consistió en el estudio de datos cualitativos, su análisis y crítica mediante el planteamiento de una serie de preguntas para cada instrumento aplicado.

4.3.2. Instrumentos.

Como técnica para la obtención y recolección de información y datos cualitativos – cuantitativos, la encuesta, según Münch, 2005, **“La encuesta es la técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista”**.

Mediante la encuesta se obtuvo, reunió y recopiló, datos e información sobre el desempeño profesional de docentes y directivos, que posibilitaron valorar, apreciar (evaluar) las características, propiedades (calidad) en que cumplen sus roles los docentes y el rector.

Tabla N° Instrumentos empleados

	DENOMINACIÓN	DIMENSIONES	TIPO	DESCRIPCIÓN
	Los nombres indicados son:	Los aspectos, facetas y magnitudes considerados son:	La clase modelo característica común es:	La explicación y representación del cuestionario es:
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	1. Sociabilidad pedagógica 2. Habilidades pedagógicas didácticas 3. Desarrollo emocional 4. Atención a estudiantes con NEE 5. Aplicación de normas y reglamentos 6. Relaciones con la comunidad 7. Clima de trabajo.	Cuestionario	En el ámbito de la investigación educativa un “cuestionario” se comprende como el asunto o materia que son punto de discusión, examen y exposición de puntos de vista. “cuestionario. Conjunto de preguntas o enunciados escritos que evalúan actitudes, opiniones creencias e información bibliográfica” Mc – Millán – Schumacher
	2. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	1. Desarrollo de habilidades pedagógicas 2. Cumplimiento de normas y reglamentos 3. Disposición al cambio en educación 4. Desarrollo emocional	Cuestionario	Investigación Educativa 5ª Ed. Pearson 2010, pág. 615
	3. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR	1. Sociabilidad pedagógica 2. Atención a estudiantes con NEE 3. Habilidades pedagógicas		

		4. Aplicación de normas y reglamentos 5. Relación con la comunidad	Cuestionario	
	4. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	1. Habilidades pedagógicas y didácticas 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica 3. Atención a estudiantes con NEE 4. Relación con los estudiantes	Cuestionario	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES	1. Relación con la comunidad 2. Aplicación de normas y reglamentos 3. Sociabilidad pedagógica 4. Atención a estudiantes con NEE	Cuestionario	
	6. OBSERVACIÓN DE CLASE PRÁCTICA EN EL AULA	A. Actividades iniciales B. Proceso enseñanza aprendizaje C. Ambiente en el aula	Matriz de evaluación	Molde o forma gráfica para registrar información. Gráfico con espacios horizontales y verticales para textos impresos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	7. AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR	1. Competencias gerenciales 2. Competencias pedagógicas 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	Cuestionario	En el espacio real del desempeño profesional docente y directivo un “cuestionario” implica cada una de las preguntas del conjunto de cuestiones y los asuntos que se plantean en la técnica de la encuesta.
	8. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO	1. Competencias gerenciales 2. Competencias pedagógicas 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	Cuestionario	
	9. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO	1. Competencias gerenciales 2. Competencias pedagógicas 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	Cuestionario	
	10. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	1. Competencias gerenciales 2. Competencias pedagógicas 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	Cuestionario	
	11. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	1. Competencias gerenciales 2. Competencias pedagógicas 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	Cuestionario	

Fuente: Guía Didáctica, Maestría en Pedagogía

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

4.4. Diseño y procedimiento.

El presente informe final de trabajo de grado de maestría en Pedagogía por la Titulación de Ciencias de la Educación de la UTPL, en el Período académico: Mayo – Octubre de 2012, se contextualizó y realizó de forma secuencial en la derivación metodológica de la investigación científica siguiente:

4.4.1 Procedimiento y Actividades de la Investigación.

1. Lectura y análisis comprensivo de la Guía Didáctica Maestría en Pedagogía. Mgs Víctor Chininín. Escuela de Ciencias de la Educación. UTPL.
2. Lectura comprensiva de la fundamentación teórico – conceptual (bibliografía básica del: Marco Teórico, Metodología y la Propuesta de Mejoramiento Educativo.
3. Obtención de autorización oral – escrita y factibilidad para aplicar la encuesta (cuestionarios) y matriz de evaluación.
4. Elaboración del borrador e informe de trabajo final de grado que contiene los apartados: Marco Teórico, Metodología, Resultados: Análisis y Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, Propuestas de Mejoramiento Educativo.
5. Lectura comprensiva y cumplimiento del Cronograma de Desarrollo de Tesis, suscrito por: Mgs. Carmen Sánchez León, Mgs. María Elvira Aguirre y Lic. Diana Coronel, con fecha Loja, Mayo de 2012 y que contiene Actividades en las Fases de: I Presentación; Tema de Investigación, II Ejecución, III Disertación e Incorporación.

4.5. Comprobación de los supuestos

La comprobación, la acción y efecto de verificar, confirmar la veracidad o exactitud de los supuestos (o hipótesis), las suposiciones, con certeza y veracidad, se ha basado en las indicaciones de la Guía Didáctica.

Los supuestos (hipótesis), se considerarán como instrumentos de trabajo de tipo descriptivo – explicativo, es decir, suposiciones que: definen un fenómeno singular, enuncian sus propiedades, y a la par, da una determinación precisa, cuantitativa por medio del pensamiento analítico y relacionando la información del marco teórico con los datos de la investigación de campo y la observación estructurada.

En base a las escalas del Desempeño Profesional Docente y directivo, los supuestos no se comprueban ni verifican, por lo tanto se rechazan, por lo siguiente:

1. El actual desempeño profesional en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” obtiene la puntuación:

Calificación B = Bueno 65,74/100

2. El actual desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” logra el nivel:

Calificación B = Bueno 69,38/100

5. RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Autoevaluación de los docentes.

Tabla N° 1. Sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (máximo: 0,72 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,000	0,000	0,000	0,385	6,077	64	6,462	0,101
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,026	0,000	0,539	5,768	64	6,333	0,099
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,000	0,000	0,616	5,768	64	6,384	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,539	5,871	64	6,410	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,000	0,026	0,000	0,462	5,871	64	6,359	0,099
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,000	0,000	0,102	1,617	4,223	64	5,942	0,093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,000	0,255	2,002	3,399	64	5,656	0,088
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	43,546	0,680

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e Interpretación

El aspecto de la sociabilidad pedagógica comprendida como la doble función del profesor en la socialización y escolarización del estudiante para la integración comunitaria y para el aprendizaje se descompone en diversos elementos, entre los que cabe resaltar: el trato cortés, el saludo afable, la atención comedida; y la consideración a los alumnos.

Significa que los maestros como modelos frente a los estudiantes favorecen: la autodisciplina, el comportamiento responsable, la inclusión educativa y social.

La relevancia de la sociabilidad pedagógica se explica porque los procesos de socialización en el aula y la escuela, forman las ideas científicas, las opiniones culturales, las creencias religiosas con las que el niño o joven actúa en su realidad.

Tabla N° 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (máximo: 4,23 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,102	1,848	3,914	64	5,864	0,092
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,617	4,429	64	6,046	0,094
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,051	0,924	5,253	64	6,228	0,097
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,000	0,000	0,000	0,693	5,665	64	6,358	0,099
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,462	5,974	64	6,436	0,101
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,000	1,463	4,635	64	6,098	0,095
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,000	2,156	3,708	64	5,864	0,092
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,000	0,000	0,000	0,616	5,768	64	6,384	0,100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,000	0,000	0,051	0,693	5,562	64	6,306	0,099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,102	1,309	4,635	64	6,046	0,094
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,051	1,463	4,532	64	6,046	0,094
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0,000	0,000	0,000	1,540	4,532	64	6,072	0,095
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,000	0,000	0,102	1,694	4,120	64	5,916	0,092
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,153	1,540	4,223	64	5,916	0,092
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,616	5,768	64	6,384	0,100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,000	0,000	0,000	1,078	5,150	64	6,228	0,097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,000	0,102	1,463	4,429	64	5,994	0,094
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,051	1,155	4,841	64	6,047	0,094

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,051	1,771	4,120	64	5,942	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,000	0,052	0,357	2,002	2,781	64	5,192	0,081
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,000	0,204	2,310	2,884	64	5,398	0,084
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,000	0,765	1,617	2,884	64	5,266	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,770	5,562	64	6,332	0,099
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0,000	0,000	0,051	1,001	4,944	64	5,996	0,094
2.24.2. Sintetizar	0,000	0,000	0,051	1,155	4,738	64	5,944	0,093
2.24.3 Reflexionar.	0,000	0,000	0,000	1,001	5,253	64	6,254	0,098
2.24.4. Observar.	0,000	0,000	0,000	0,770	5,562	64	6,332	0,099
2.24.5. Descubrir.	0,000	0,026	0,153	1,001	4,738	64	5,918	0,092
2.24.6 Exponer en grupo.	0,000	0,000	0,204	1,386	4,120	64	5,710	0,089
2.24.7. Argumentar.	0,000	0,000	0,051	1,386	4,532	64	5,969	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0,000	0,000	0,051	1,078	4,944	64	6,073	0,095
2.24.9 Redactar con claridad.	0,000	0,000	0,051	1,232	4,532	64	5,815	0,091
2.24.10. Escribir correctamente.	0,000	0,000	0,000	1,309	4,635	64	5,944	0,093
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,000	0,000	0,051	1,078	4,841	64	5,970	0,093
2.24.12. Escuchar.	0,000	0,000	0,000	0,539	5,768	64	6,307	0,099
2.24.13. Respetar.	0,000	0,000	0,000	0,308	6,180	64	6,488	0,101
2.24.14. Consensuar.	0,000	0,000	0,000	1,078	4,944	64	6,022	0,094
2.24.15. Socializar.	0,000	0,000	0,000	1,001	5,150	64	6,151	0,096
2.24.16. Concluir.	0,000	0,000	0,000	1,078	4,944	64	6,022	0,094
2.24.17. Generalizar.	0,000	0,000	0,051	1,386	4,429	64	5,866	0,092
2.24.18. Preservar.	0,000	0,000	0,000	1,463	4,429	64	5,892	0,092
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	247,036	3,860

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

Las facetas de las habilidades pedagógicas y didácticas se disgregan en un detallado y complejo conjunto de competencias y destrezas docentes que se realizan en el proceso enseñanza aprendizaje. Se distinguen y separan elementos implícitos como: planificación micro curricular acorde a los desempeños de la vida diaria y en relación al desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes. Se disgregan elementos del aprendizaje significativo como: el contexto socio cultural, las experiencias y nociones previas. También

se desglosan las habilidades intelectuales (destrezas cognitivas), como: reflexionar, argumentar o de leer comprensivamente, perdurables y útiles en la vida académica y social. La explicación y sentido de las destrezas en el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) en las que se desempeña el profesor se traduce en la auto eficiencia profesional docente para realizar con capacidad los objetivos educativos planificados. Representa que la habilidad pedagógica y didáctica del docente se expresa en hacer efectivo el proceso de aprendizaje del estudiante.

Tabla N° 3. Desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL (máximo: 1,13 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,026	0,000	0,231	6,077	64	6,334	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,000	0,102	1,771	4,017	64	5,890	0,092
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,000	0,051	1,232	4,738	64	6,021	0,094
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,000	0,000	1,771	4,120	64	5,891	0,092
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,000	0,000	1,078	5,150	64	6,228	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,234	0,612	1,694	1,133	64	3,673	0,057
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,000	0,000	0,408	2,156	2,884	64	5,448	0,085
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,000	0,357	2,233	2,884	64	5,474	0,086
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,026	0,255	1,848	3,399	64	5,528	0,086
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,051	0,616	5,665	64	6,332	0,099
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,000	0,000	0,462	5,871	64	6,333	0,099
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	63,152	0,987

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

La descomposición del desarrollo emocional de los docentes permite desglosar y razonar sobre sus diversos aspectos explícitos: el estímulo verbal o escrito ante buenos desempeños profesionales docentes, la capacidad en la toma de decisiones en el ambiente aula y la relación efectiva con estudiantes y colegas. También se distinguen matices como sentido de pertenencia a un equipo de docentes con asignación de un proyecto o el trabajo autónomo y responsable.

La explicación y sentido del desarrollo emocional se expresa en hechos y conceptos, tales como: autoestima personal y auto concepto profesional, es decir significa el juicio positivo que hace un docente sobre su auto valía y el sentido del yo: la imagen mental descriptiva y evaluativa de las capacidades y habilidades pedagógicas y los rasgos propios de sus emociones en las tareas educativas que realiza el docente.

Tabla N° 4. **Atención a estudiantes con necesidades especiales.**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (máximo: 1,03 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,357	2,618	2,369	64	5,344	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,078	0,459	2,464	2,060	64	5,061	0,079
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,000	0,357	1,386	4,017	64	5,760	0,090
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,000	0,306	2,079	2,987	64	5,372	0,084
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,260	0,867	1,386	1,751	64	4,264	0,067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,104	0,612	2,310	1,751	64	4,777	0,075
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,156	0,663	1,925	2,060	64	4,804	0,075
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,104	0,357	2,233	2,472	64	5,166	0,081
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,078	0,357	2,002	2,884	64	5,321	0,083
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,026	0,408	1,694	3,399	64	5,527	0,086
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	51,396	0,803

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

El estudio detallado de la realidad respecto a la atención a estudiantes con necesidades especiales posibilita descomponerla en sus diversos elementos: diagnóstico pedagógico de NEE leves, elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes con dificultades de aprendizaje a la integración espontánea al ritmo de aprendizaje en el aula. Se distinguen

facetas como la atención personalizada y la agrupación de estudiantes por dificultades cognitivas asignándoles tareas diferenciadas.

Esta dimensión de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales tiene el sentido y alcance de “inclusión educativa que está expresamente descrito en el Reglamento General a la LOEI. Se expresa por el hecho de que las respuestas oportunas y la atención comedia a las necesidades educativas especiales de los estudiantes disminuyen la exclusión del aprendizaje y la segregación del ambiente aula.

Tabla N° 5. Aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (máximo: 1,03 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,000	0,000	0,255	0,693	4,944	64	5,892	0,092
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,051	0,693	5,562	64	6,306	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,000	0,000	0,462	5,974	64	6,436	0,101
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,051	1,232	4,841	64	6,124	0,096
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,153	1,386	4,223	64	5,762	0,090
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,000	0,000	0,102	0,462	5,665	64	6,229	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,102	0,231	5,974	64	6,307	0,099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,051	0,462	5,768	64	6,281	0,098
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,000	0,000	0,051	0,385	5,871	64	6,307	0,099
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,494	0,102	0,462	3,090	64	4,148	0,065
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	59,792	0,934

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

La descomposición de los aspectos considerados en la aplicación de normas y reglamento permite separar sus elementos tales como: las reglas que se deban seguir o a las que se deben ejecutar y comportamiento y las actividades académicas de docentes y estudiantes en el ámbito escolar, y la colección ordenada de preceptos, códigos que por la autoridad se da para la ejecución de la Ley orgánica de Educación en una institución. Se considera y separa facetas como la elaboración y entrega de la planificación meso y micro curricular; la asistencia y puntualidad laboral docente.

Tiene el sentido y la razón de ser que el desempeño profesional docente debe enmarcarse en el contexto de la Constitución 2008, la LOEI 2011 y su Reglamento General 2012. Se explica porque la aplicación de normas y reglamentos se expresa en el cumplimiento del Código de Convivencia y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) al cual se lo entiende como un instrumento de gestión pedagógica y administrativo centrado en el estudiante.

Tabla N° 6. Relaciones con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (máximo: 0,93 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,000	0,000	0,408	1,617	3,605	64	5,630	0,088
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,026	0,969	1,694	2,060	64	4,749	0,074
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,000	0,204	2,310	3,090	64	5,604	0,088
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,000	0,306	2,002	3,296	64	5,604	0,088
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,204	1,540	4,120	64	5,864	0,092
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,000	0,000	0,357	1,540	3,605	64	5,502	0,086
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,000	0,051	1,001	5,047	64	6,099	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,204	1,232	4,429	64	5,865	0,092
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,000	0,459	1,540	3,502	64	5,501	0,086
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	50,418	0,788

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e Interpretación

Con el examen detallado de la dimensión “relaciones con la comunidad” se desmembran facetas como: la programación de actividades extracurriculares con los padres de familia, los

representantes legales y los estudiantes; el trabajo con la comunidad; el diálogo propositivo de soluciones. Se distinguen matices, tales como: la acción – participación en actividades de desarrollo comunicativo o en las decisiones del Consejo Ejecutivo que coadyuva al logro de las metas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional.

Se entiende que el PEI es un instrumento meso curricular, un documento de elaboración participativa de los estamentos educativos mediante planificación estratégica en la que se expresan actividades a mediano y largo plazo con las que se asegura la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el contexto socio – cultural. Se explica también porque los docentes son agentes de cambio y mejora educativa y social en la escuela y la comunidad.

Tabla N° 7. Clima de trabajo.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO (máximo: 0,93 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,000	0,153	1,925	3,708	64	5,786	0,090
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,051	1,925	3,914	64	5,890	0,092
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,153	1,617	4,120	64	5,890	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,153	1,925	3,708	64	5,786	0,090
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,051	1,309	4,738	64	6,098	0,095
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,051	1,232	4,841	64	6,124	0,096
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,104	0,255	1,232	3,502	64	5,093	0,080
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,000	0,000	0,102	0,924	5,150	64	6,176	0,097
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,051	1,617	4,326	64	5,994	0,094
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	52,837	0,826

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e Interpretación.

Se disgregan facetas concomitantes como: la comunicación e interrelación afectiva con los compañeros docentes, la automotivación e interés para las actividades del área; la

disponibilidad para la mejora del trabajo colaborativo entre docentes. La distinción de que la solución de conflictos, proponiendo alternativas viables, beneficia a toda la comunidad educativa hace del clima de trabajo un aspecto a resaltar.

La explicación y razón es que el clima de trabajo se expresa en índices de clima escolar y laboral que tiene en cuenta aspectos relacionados con la tranquilidad y el agrado que sienten y viven el estudiante y el profesor en el ámbito escolar, el nivel de pertenencia institucional y a interrelación con sus compañeros de aula o de labor docente. El clima escolar se expresa en sentimientos de bienestar y tiene, el indicativo de mayor incidencia en el desempeño de los estudiantes.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

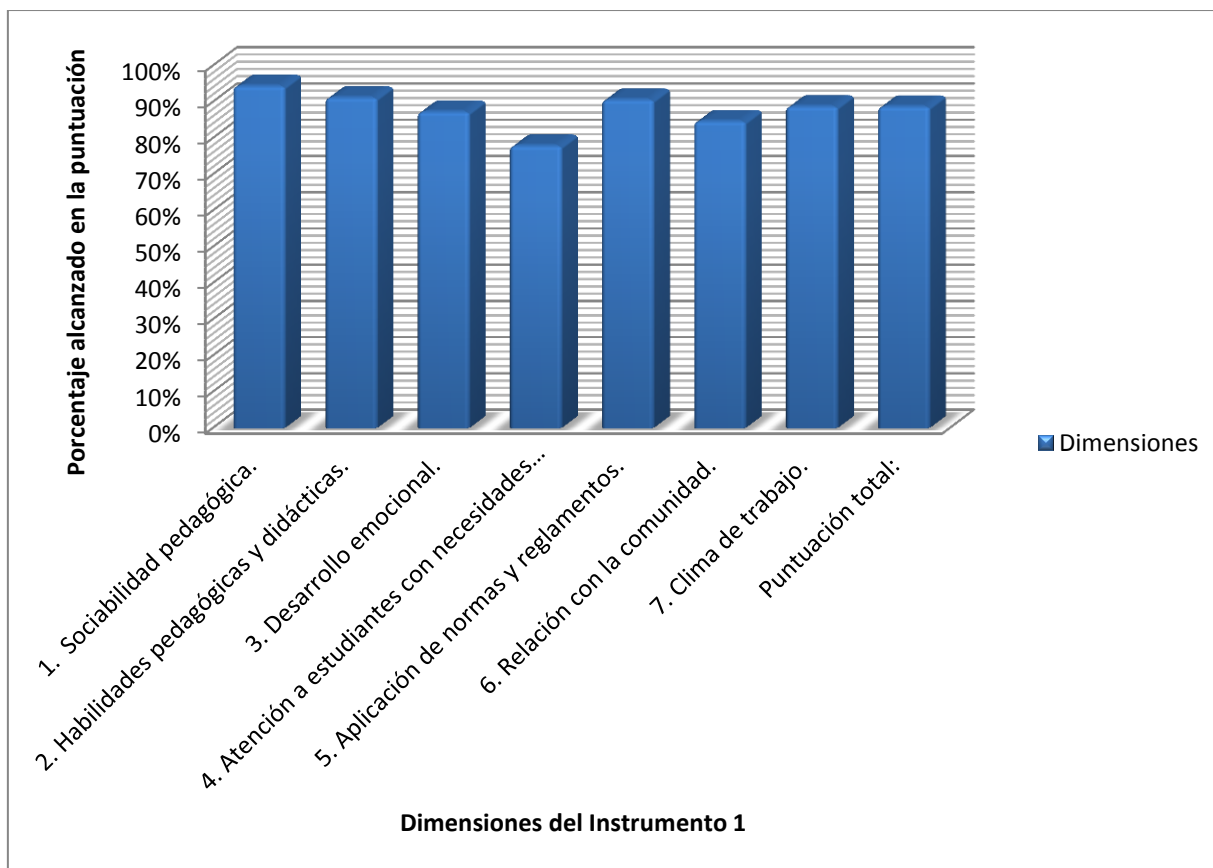
Tabla N° 8. Autoevaluación de los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES / 10			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Sociabilidad pedagógica.	0,72	0,68	94%
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	4,23	3,86	91%
3. Desarrollo emocional.	1,13	0,99	87%
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.	1,03	0,80	78%
5. Aplicación de normas y reglamentos.	1,03	0,93	91%
6. Relación con la comunidad.	0,93	0,79	85%
7. Clima de trabajo.	0,93	0,83	89%
Puntuación total:	10	8,88	89%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de autoevaluación.

Elaboración: Fanny Guadalupe García Arciniegas

Gráfico N° 1. Dimensiones del Instrumento N° 1



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de autoevaluación.

Elaboración: Fanny Guadalupe García Arciniegas

Análisis e interpretación Tabla N° 8 y dimensiones del Instrumento N° 1

En la descomposición y distribución de los aspectos y facetas que constituyen la autoevaluación de los docentes, resaltan las dimensiones de: “Atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE)”, y la magnitud relacionado de “clima de trabajo”.

La dimensión de “atención a estudiantes con necesidades educativas especiales” NEE, muestra una valoración con una puntuación máxima de 1,03, obtiene una puntuación de 0,80 y un porcentaje del 78%. Analíticamente guarda relación con los aspectos considerados en la tabla N° 4, ya que los docentes deben: detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, agruparlos por dificultades y atenderlos en forma personal o elaborar adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje.

La explicación y sentido especial de considerar las “necesidades educativas especiales” (NEE) como un aspecto de atención por parte de los docentes es el logro de la educación inclusiva y de calidad en un ambiente aula de respeto, valoración y confianza.

La magnitud de “clima de trabajo” (CT) tiene una valoración con una puntuación obtenida de 0,83 sobre una puntuación máxima de 0,93 y alcanzando un porcentaje del 89%. Resolutivamente se remonta y demuestra que las facetas de la dimensión evaluada: “clima de trabajo” considera aspectos muy importantes como situar los conflictos en el plano profesional y la actitud de proponer asertivamente alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio del estudiantes y docentes.

La relación e importancia del “clima de trabajo” (CT) se comprende y justifica porque implica e incide en el rendimiento y desempeño académico de los estudiantes; que mediante la capacitación a los docentes en la detección y resolución de conflictos, mejora el ambiente escolar en la comunicación, la motivación y los acuerdos para el aprendizaje y labor docente cooperativo y colaborativo.

El significado del “clima escolar o laboral” se comprende por la tranquilidad y agrado que perciben y vivencia los estudiantes y docentes en el ambiente aula e institucional, el nivel de pertenencia institucional y la interrelación con los compañeros en las actividades de aprendizajes.

La razón de ser del “clima de trabajo” e y/o “clima escolar” es que se comprenden conjuntamente con la “sociabilidad pedagógica docente de: trato cortés y respetuoso, autodisciplina y la no discriminación entre estudiantes; y con el “desarrollo emocional docente” que implica; gratificación por la relación afectiva con los estudiantes, autonomía y seguridad en la toma de decisiones en el proceso enseñanza – aprendizaje y en el comportamiento de los estudiantes.

La relevancia de la “atención a estudiantes con necesidades educativas especiales” (NEE) y el “clima escolar y laboral” se expresan y traducen como dimensiones correspondientes entre sí, con aspectos relacionados y elementos pertenecientes al sistema educativo: del mesocurrículo en la institución (PEI) y del micro currículo en el aula que se juzgan y estiman como razones esenciales en la autoevaluación del desempeño profesional docente.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla N° 9. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (máximo 3,46 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	3,757	18,865	64	22,622	0,353
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,000	0,000	3,468	20,020	64	23,488	0,367
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,000	1,445	22,715	64	24,160	0,378
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	1,152	8,670	10,780	64	20,602	0,322
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,768	3,179	18,865	64	22,812	0,356
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,384	2,023	21,175	64	23,582	0,368
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,384	4,624	17,710	64	22,718	0,355
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,000	1,536	5,780	13,860	64	21,176	0,331
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,384	1,728	4,624	12,705	64	19,441	0,304
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	200,601	3,134

Fuente: Instrumentos de la coevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación.

En la apreciación entre pares, los docentes indican estimaciones cualitativas diversas al valorar las dimensiones en que se desempeñan sus colegas.

En la descomposición de la dimensión: “desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas” se desglosan aspectos a considerar, tales como: “adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales” (NEE), con una valoración promedio de 0,304 en relación a un máximo de 3,46 puntos. En esta magnitud resaltan elementos como: el aprendizaje significativo propiciado y aprovechando el entorno natural y social (ambiente y contexto socio cultural) y la adaptación de espacios de aprendizaje (aula, laboratorio, patios,.....) y recursos (estrategias, métodos, guías, técnicas....) en función de las necesidades e intereses de los estudiantes de EGB y BGU.

Se explica e interpreta en el sentido que las NEE, tales como: integración afectiva a entornos desconocidos y adversos, apoyo cognitivo para la comprensión de conocimientos; ayuda en el acatamiento de normas y reglas de convivencia y formas alternativas de comunicación por alteraciones fisiológicas o pertenencia a otras etnias o cultura.

Tabla N° 10. Cumplimiento de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (máximo 1,92 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,576	2,312	19,635	64	22,523	0,352
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,192	2,890	20,405	64	23,487	0,367
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,000	0,192	0,578	23,485	64	24,255	0,379
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	0,384	2,023	21,175	64	23,582	0,368
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0,000	0,192	0,768	6,936	12,320	64	20,216	0,316
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	114,063	1,782

Fuente: Instrumentos de la coevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e Interpretación

En la distinción y separación de los aspectos considerados en el “cumplimiento de normas y reglamentos”, se disgregan elementos relevantes como: la programación de actividades

para realizar con los padres de familia; y de forma importante la aplicación del reglamento interno (-Código de Convivencia -) en las actividades que le competen en su desempeño auténtico de docente profesional.

La significatividad de la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos se expresa en el contexto educativo como modelos de conducta, actitudes a seguir y ejemplos de comportamiento e interrelación social que los estudiantes, padres de familia y colegas valoran en la función docente.

Tabla N° 11. Disposición al cambio en educación.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (máximo 1,54 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,000	0,768	2,601	19,635	64	23,004	0,359
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,000	0,384	3,757	18,865	64	23,006	0,359
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,384	3,757	18,095	64	22,236	0,347
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,384	2,601	19,635	64	22,620	0,353
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	90,866	1,420

Fuente: Instrumentos de la coevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e Interpretación

Al descomponer la dimensión de “disposición al cambio en educación” se disgregan aspectos a pensar con cuidado como el buen ánimo y voluntad de propuestas e iniciativas para el PEI y la predisposición a la investigación – acción reflexión de nuevas formas de enseñanza - aprendizaje.

La explicación e importancia de la “disposición al cambio en educación” se expresa e interpreta en las actitudes favorables de los docentes a las innovaciones educativas en el PEA respecto a la atención de las necesidades educativas especiales de los estudiantes y se comprende en la facetas del clima de trabajo, resolución de conflictos, disposición al aprendizaje; y en los aspectos de sociabilidad pedagógica: que propicie el respeto a todos y la no discriminación.

La razón de ser de la “disposición al cambio en educación” es que representa un instrumento de transformación del “clima escolar” y contribuye a la construcción de los proyectos de vida de los estudiantes.

Tabla N° 12. Desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL (máximo 3,08 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (64 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,192	0,578	23,485	64	24,255	0,379
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,192	0,867	23,100	64	24,159	0,377
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,192	0,578	23,100	64	23,870	0,373
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,384	2,023	21,175	64	23,582	0,368
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,096	0,000	1,734	21,945	64	23,775	0,371
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,096	0,000	2,601	20,790	64	23,487	0,367
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,288	1,152	2,601	17,710	64	21,751	0,340
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,096	0,000	1,156	22,715	64	23,967	0,374
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	188,846	2,951

Fuente: Instrumentos de la coevaluación de los docentes.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

Al considerar los elementos que componen el “desarrollo emocional” se desmembran matices como: la gratificación de una relación afectiva entre colegas; la disposición a aprender de otros, y el trato cordial y respetuoso a las personas, sean estudiantes o docentes. En el “desarrollo emocional” se distinguen y detallan aspectos con la socialización que vincula las facetas del desarrollo emocional – cognoscitivo y físico.

El significado e importancia del “desarrollo emocional” del docente o estudiante se expresa en la “autorregulación” que se entiende como el control independiente de la conducta del docente o del estudiante en el cumplimiento de las expectativas sociales comprendidas en el contexto del aula y la institución.

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

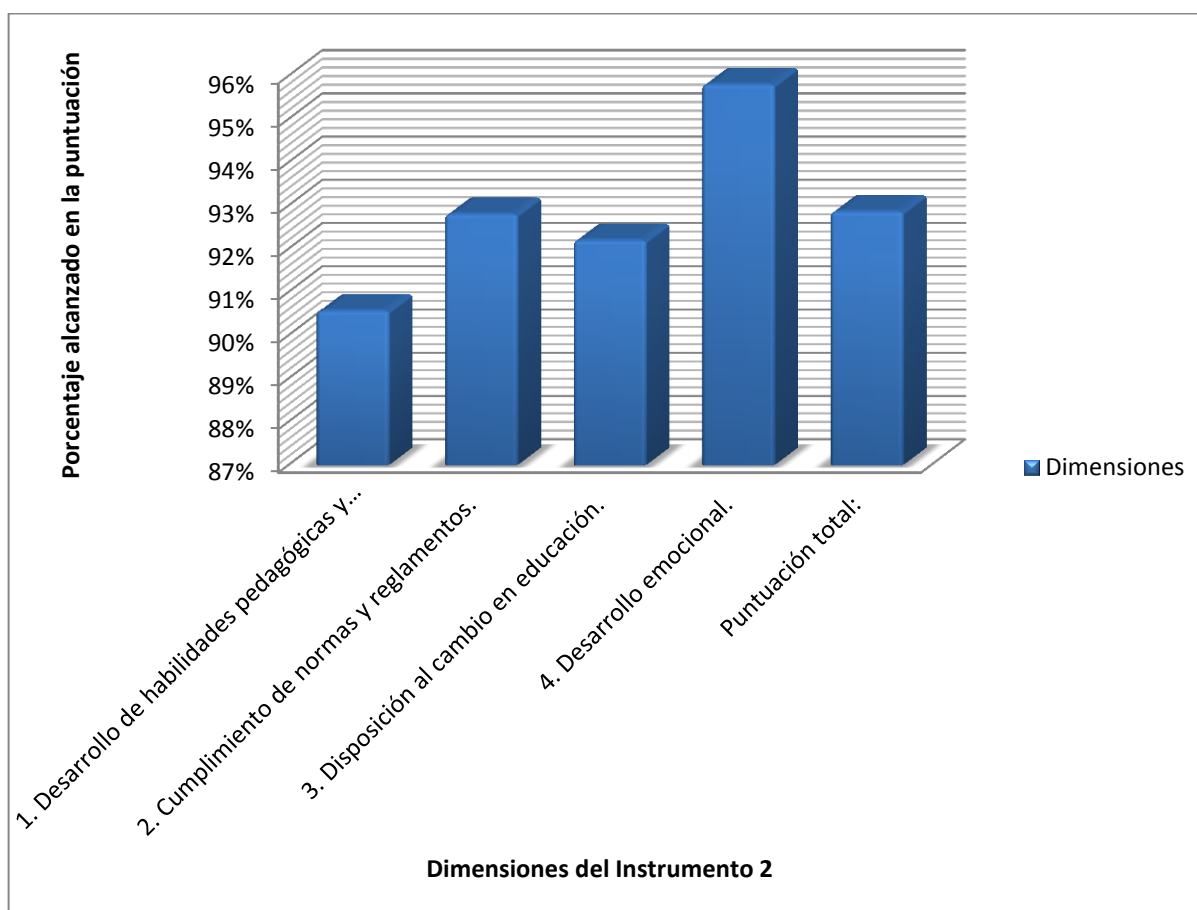
Tabla N° 13. Coevaluación de los docentes.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES / 10			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.	3,46	3,13	91%
2. Cumplimiento de normas y reglamentos.	1,92	1,78	93%
3. Disposición al cambio en educación.	1,54	1,42	92%
4. Desarrollo emocional.	3,08	2,95	96%
Puntuación total:	10	9,29	93%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de coevaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 2. Dimensiones del instrumento 2.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de coevaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e Interpretación (Coevaluación de los docentes y Dimensiones del instrumento 2)

En el examen y estudio detallado de la valoración dual entre los profesores se considera relevante y se juzga con atención la dimensión del “desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas (DHPD) que obtiene una puntuación de 3,13 sobre una puntuación máxima de 3,46 y alcanzando un porcentaje de 91%. Es esta exposición breve de la valoración entre pares docentes, también tiene relevancia la magnitud de “disposición al cambio en educación” cuya puntuación obtiene 1,42 sobre una puntuación máxima de 1,54 alcanzando un porcentaje de 92% en sus aspectos componentes.

El “desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas” representa aspectos como: adaptaciones del Micro currículo a las necesidades educativas especiales y el aprovechamiento del contexto natural y social que propicie aprendizajes significativos.

Se explica e interpreta que la “disposición al cambio educativo”, comprende y explica la colaboración en la consecución de los objetivos y metas planteadas en el PEI, y la investigación – acción de nuevos procesos de enseñanza – aprendizaje en el nivel educativo (EGB o BGU) y disciplinas asignadas.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla N° 14. Sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (máximo: 2,35 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (60 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,222	6,808	2,431	0,000	60	9,461	0,158
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,740	7,400	0,000	0,000	60	8,140	0,136
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,518	4,144	5,525	0,000	60	10,187	0,170
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,666	5,328	3,315	0,000	60	9,309	0,155
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,148	4,588	5,967	0,000	60	10,703	0,178
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,148	4,440	6,188	0,000	60	10,776	0,180
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,148	4,736	5,746	0,000	60	10,630	0,177
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,296	3,996	6,409	0,000	60	10,701	0,178
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	79,907	1,332

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte del Rector.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e Interpretación

En la valoración del desempeño profesional docente por parte de la “máxima autoridad institucional” se examina la dimensión de sociabilidad pedagógica” en la que se disgregan aspectos considerados con cuidado y atención, tales como: si el profesor propicia el respeto entre los estudiantes y el debate entre opiniones diferentes; además se estima si el docente toma en cuenta los criterios y sugerencias de sus alumnos como elementos que componen la actitud y aptitud social y pedagógica de los docentes con sus alumnos.

La relevancia e importancia de la sociabilidad pedagógica se expresa en el hecho educativo de que los docentes que son empáticos y sensibles con las emociones y necesidades de sus estudiantes favorecen la formación integral de alumnos emocionalmente sanos, seguros de sí mismo y con el potencial de desarrollos interrelaciones personales y de aprendizaje en el contexto social y del ambiente aula.

Tabla N° 15. Atención a estudiantes con necesidades especiales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (máximo: 2,06 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (60 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,074	7,548	1,547	0,295	60	9,464	0,158
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,296	7,400	1,326	0,000	60	9,022	0,150
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,740	7,104	0,442	0,000	60	8,286	0,138
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	3,700	1,184	0,221	0,295	60	5,400	0,090
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	2,590	3,404	0,221	0,295	60	6,510	0,109
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,962	6,808	0,221	0,000	60	7,991	0,133
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	2,220	3,848	0,884	0,000	60	6,952	0,116
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	53,625	0,894

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte del Rector.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e Interpretación

En el estudio y examen detallado de la magnitud de: “atención a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE)”, se descomponen aspectos considerados con cuidado y atención, tales como si el docente puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, con una valoración promedio de 0,090 en relación a un máximo de 2,06 puntos.

La distinción de facetas respecto a si el profesor permite que los alumnos con alguna necesidad educativa especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase, recibe una valoración a sir considerada ya que un promedio de 0,109 en correspondencia con una máximo de 2,06 puntos, permiten desglosar matices de las necesidades educativas especiales que los docentes deben cuidar y atender.

La relevancia de tener en cuenta y consideración las NEE se explica porque el sistema escolar incorpora el principio de “inclusión educativa” que beneficie a todos los niños. La importancia de la “inclusión educativa” tiene la razón de existir como medio para la equidad

social y para aprender a vivir juntos en un paradigma educativo con enfoque de heterogeneidad y diversidad de estudiantes con necesidades educativas especiales, con derechos y deberes.

Tabla N° 16. Habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (máximo: 2,94 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (60 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	1,924	10,387	0,000	60	12,311	0,205
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	5,772	4,641	0,000	60	10,413	0,174
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	5,328	5,304	0,000	60	10,632	0,177
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	6,364	3,757	0,000	60	10,121	0,169
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	2,812	9,061	0,000	60	11,873	0,198
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,074	7,696	1,547	0,000	60	9,317	0,155
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,148	7,992	0,884	0,000	60	9,024	0,150
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,222	6,660	2,652	0,000	60	9,534	0,159
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	4,144	0,000	0,221	0,590	60	4,955	0,083
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0,000	4,070	0,592	0,221	0,000	60	4,883	0,081
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	93,063	1,551

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte del Rector.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e Interpretación

Al desmembrar los aspectos considerados en las habilidades pedagógicas y didácticas se distingue el elemento de preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndolos a problemas y situaciones similares a los de la vida diaria que obtiene una valoración promedio de 0,081 en correspondencia con un máximo de 2,94 puntos de dicha dimensión evaluada.

El sentido e interpretación de la anterior valoración se comprende en la poca habilidad pedagógica y didáctica para la Micro planificación que atienda y cuide las necesidades de

los estudiantes que no los segreguen o excluya del aprendizaje ni del contexto del ambiente aula.

Tabla N° 17. Aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (máximo: 1,47 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (60 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	7,844	1,547	0,000	60	9,391	0,157
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	1,480	5,624	0,442	0,000	60	7,546	0,126
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,962	5,180	2,652	0,000	60	8,794	0,147
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,444	0,444	0,663	0,000	60	1,551	0,026
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,148	0,444	12,155	0,000	60	12,747	0,212
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	40,029	0,667

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte del Rector.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e Interpretación

Al descomponer las diversas partes de la aplicación de normas y reglamentos, el Rector informa que los docentes no dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y que no sitúan en el terreno profesional los conflictos que se dan en el clima de trabajo.

La explicación y sentido del conflicto se da por la oposición y desacuerdo en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, por ejemplo, respecto al horario y jornada laboral docente de ocho (8) horas reloj al día; o por las expectativas diversas y contrarias en el desempeño directivo o docente que generan contradicción o problemas en la aplicación de normas de convivencia.

Tabla N° 18. Relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (máximo: 1,18 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total docentes (60 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,592	7,548	0,221	0,000	60	8,361	0,139
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	2,590	3,700	0,000	0,000	60	6,290	0,105
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	2,146	4,292	0,442	0,000	60	6,880	0,115

5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	3,626	1,332	0,000	0,000	60	4,958	0,083
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	26,489	0,441

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte del Rector.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e Interpretación

En la exploración de los elementos considerados en la relación con la comunidad se piensa con cuidado de si al docente le gusta programar actividades para realizar con la familia y estudiantes.

Se comprende e explica que la baja valoración de esta faceta es porque las actividades extracurriculares correspondientes al desarrollo integral de la comunidad suele ser ocasional ya que los docentes apenas cumplen su horario pedagógico asignado y se retiran a sus hogares, pues el distrito educativo dio formal autorización considerando que la institución labora en dos niveles educativos (EGB y BGU) en tres secciones: matutina, vespertina y nocturna.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

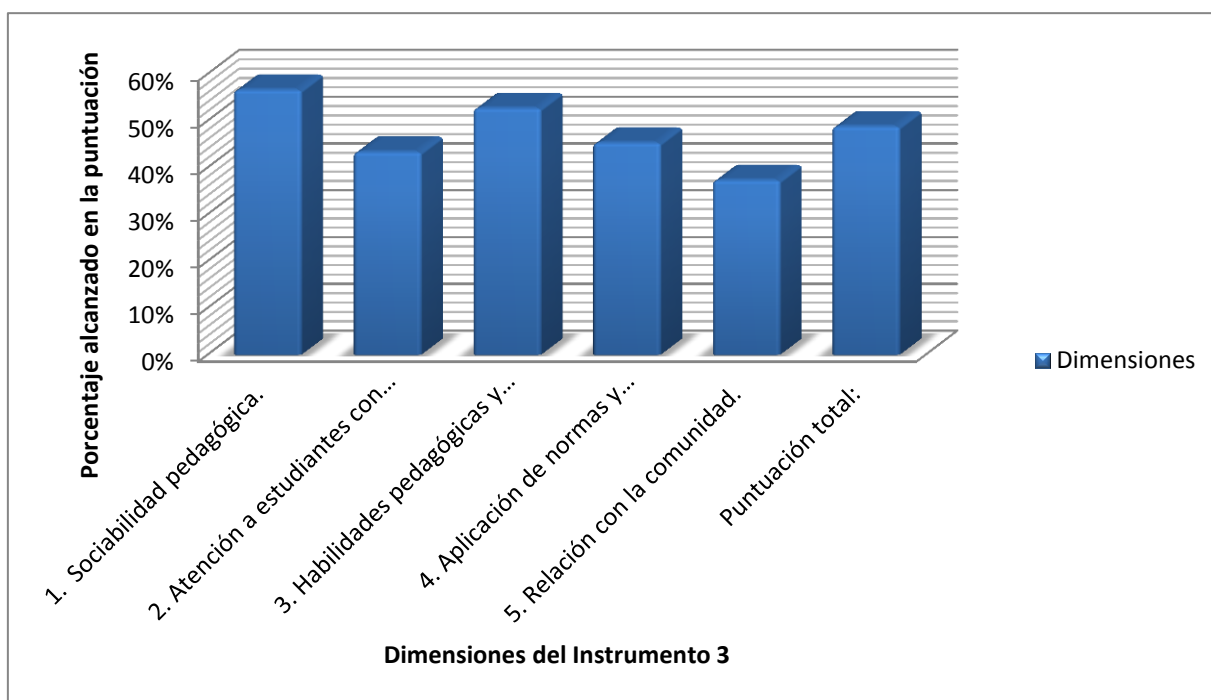
Tabla N° 19. Evaluación de los docentes por parte del rector.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR / 10			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Sociabilidad pedagógica.	2,35	1,33	57%
2. Atención a estudiantes con necesidades especiales.	2,06	0,89	43%
3. Habilidades pedagógicas y didácticas.	2,94	1,55	53%
4. Aplicación de normas y reglamentos.	1,47	0,67	45%
5. Relación con la comunidad.	1,18	0,44	37%
Puntuación total:	10	4,89	49%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 3. Dimensiones del Instrumento 3.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e Interpretación.

En la descomposición detallada de los elementos de la valoración educativa del desempeño profesional docente por parte del Rector como “máxima autoridad educativa” se distinguen

las dimensiones de “atención a estudiantes con necesidades especiales” que obtiene una puntuación de 0,89 sobre una puntuación máxima de 2,06 y alcanza un porcentaje del 43%.

En el ámbito educativo se considera en detalle la magnitud cualitativa de la “habilidad pedagógica y didáctica” del docente que obtiene 1,55 puntos de máximo de 2,94, logrando un 53% de valoración.

La relevancia e importancia de las dimensiones: atención a estudiantes con NEE y la habilidad pedagógica y didáctica en el desempeño profesional docente es que representan aspectos y explican facetas correspondientes con el “clima escolar” que se considera una situación significativa para el aprendizaje.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla N° 20. Habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (máximo 10,97 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (549 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	8,550	32,585	59,110	169,442	549	269,687	0,491
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	8,379	21,266	58,596	199,626	549	287,867	0,524
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	8,721	32,928	68,876	152,978	549	263,503	0,480
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	9,576	25,039	60,138	163,954	549	258,707	0,471
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	8,721	27,097	65,278	182,476	549	283,572	0,517
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	13,338	34,986	60,138	117,992	549	226,454	0,412
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	14,193	39,788	48,830	61,054	549	163,865	0,298
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,000	9,576	24,353	63,222	172,872	549	270,023	0,492
1.8.2. Sintetizar.	0,000	9,747	34,986	69,904	132,398	549	247,035	0,450
1.8.3. Reflexionar.	0,000	8,550	29,155	65,792	155,722	549	259,219	0,472
1.8.4. Observar.	0,000	10,089	23,667	57,568	181,790	549	273,114	0,497
1.8.5. Descubrir.	0,000	8,208	35,672	70,418	128,968	549	243,266	0,443
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	10,431	28,469	58,082	157,780	549	254,762	0,464
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	6,669	28,469	61,166	173,558	549	269,862	0,492
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	6,669	25,725	63,222	174,930	549	270,546	0,493
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	3841,482	6,997

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

Para la priorización de problemas y soluciones se considera con cuidado y atención las situaciones críticas relacionadas con el aprendizaje y el desempeño de los estudiantes.

En la valoración a los profesores que hacen los estudiantes se examina la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas en la que se consideran y descomponen aspectos como: la adecuación de los temas a los intereses de los estudiantes con un promedio de 0,412; y la preparación de clases en función con las necesidades de los estudiantes con una estimación de 0,491 puntos. La utilización de las TIC para las clases recibe una valoración promedio de 0,298 para la explicación de que la institución no cuenta con los ambientes físicos, ni siquiera con las instalaciones eléctricas ni menos con los recursos didácticos de las TIC.

El concepto e idea significativa y relevante de la sociabilidad pedagógica y didáctica se expresa en la adecuación de los temas y la preparación de las clases en relación a los intereses de los estudiantes, que se propicia en un buen clima escolar.

Tabla N° 21. Habilidades de sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (máximo 4,12 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (549 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	9,405	25,039	60,652	178,360	549	273,456	0,498
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	7,695	31,556	52,942	190,708	549	282,901	0,515
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	12,141	21,266	73,502	159,152	549	266,061	0,485
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	14,706	26,754	69,390	124,852	549	235,702	0,429
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	13,167	31,213	63,222	113,190	549	220,792	0,402
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	12,996	35,329	62,708	93,982	549	205,015	0,373
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	1483,927	2,703

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

En la habilidad y sociabilidad pedagógica que los estudiantes valoran en los docentes se distingue y examina detalladamente el aspecto de si el profesor aprovecha el entorno social y natural que propicia el aprendizaje, con una valoración promedio de 0,373 en relación a los 4,12 puntos máximo que se descomponen en facetas esenciales del proceso enseñanza – aprendizaje (PEA). Con la información de los estudiantes se explica e interpreta que el aprendizaje contextualizado, el diagnóstico cognitivo de prerrequisitos científicos y de nociones culturales y experiencias previas, la consolidación y transferencia práctica de los conocimientos no se distingue entre las habilidades pedagógicas.

La relevancia de la habilidad pedagógica, la importancia de la sociabilidad en el ambiente aula se expresa en un proceso enseñanza – aprendizaje significativo y en el desempeño profesional docente fundamentado en la teoría – práctica de un aprendizaje constructivo que considera con atención el contexto socio – cultural y cuida se realice un aprendizaje comprensivo de las destrezas y temas desarrollados en la clase.

Tabla N° 22. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (máximo 4,80 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (549 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,000	12,483	36,701	53,456	102,214	549	204,854	0,373
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	16,074	43,904	45,746	68,600	549	174,324	0,318
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	12,483	42,189	46,774	105,644	549	207,090	0,377
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	7,011	27,783	66,306	162,582	549	263,682	0,480
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	15,390	30,527	38,036	63,112	549	147,065	0,268
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	12,141	36,358	47,288	92,610	549	188,397	0,343
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	10,602	34,986	73,502	121,422	549	240,512	0,438
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	1425,924	2,597

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

Se considera con atención y juzga con cuidado la magnitud cualitativa de atención a estudiantes con necesidades individuales en lo que descomponen facetas, tales como: la agrupación de alumnos con dificultades de aprendizaje y su atención especial, con una valoración promedio de 0,343; y la integración espontánea del alumno al ritmo de la clase que recibe una valoración promedio de 0,438 en correspondencia a un máximo de 4,80 puntos

Representa y significa que el docente rara vez o nunca atiende, agrupa e integra a estudiantes con necesidades educativas especiales. Se entiende, explica e interpreta negativamente en el desempeño profesional docente que los códigos de convivencia, la solución de conflictos y la inclusión educativa no es práctica cotidiana en la actividad de los docentes.

Tabla N° 23. Relación con los estudiantes.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (máximo 4,11 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (549 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	7,524	20,923	47,802	216,090	549	292,339	0,532
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	7,011	20,923	48,316	213,346	549	289,596	0,527
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	6,669	22,638	53,970	203,056	549	286,333	0,522
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	7,866	28,126	59,624	172,872	549	268,488	0,489
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0,000	8,037	26,754	56,540	179,046	549	270,377	0,492
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	8,037	27,097	47,802	203,056	549	285,992	0,521
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	1693,125	3,084

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

En la descomposición de la dimensión de “relación con los estudiantes” se hace distinción detallada de aspectos, como: el aceptar o recibir las ideas, cuestiones, las expresiones y los juicios de valor de los alumnos; los matices de la solución de conflictos disciplinarios sin agresión verbal ni menos física; y la faceta del trato respetuoso y cortés sin discriminación ni prejuicio manteniendo buenas relaciones con y entre los alumnos.

La razón y explicación de la importancia de la buena relación con los estudiantes es que propicia la sana convivencia y la interacción maestro / estudiante dentro y fuera del aula, expresándose en actitudes y comportamientos de valoración y confianza mutua, como componentes relevantes del clima escolar.

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

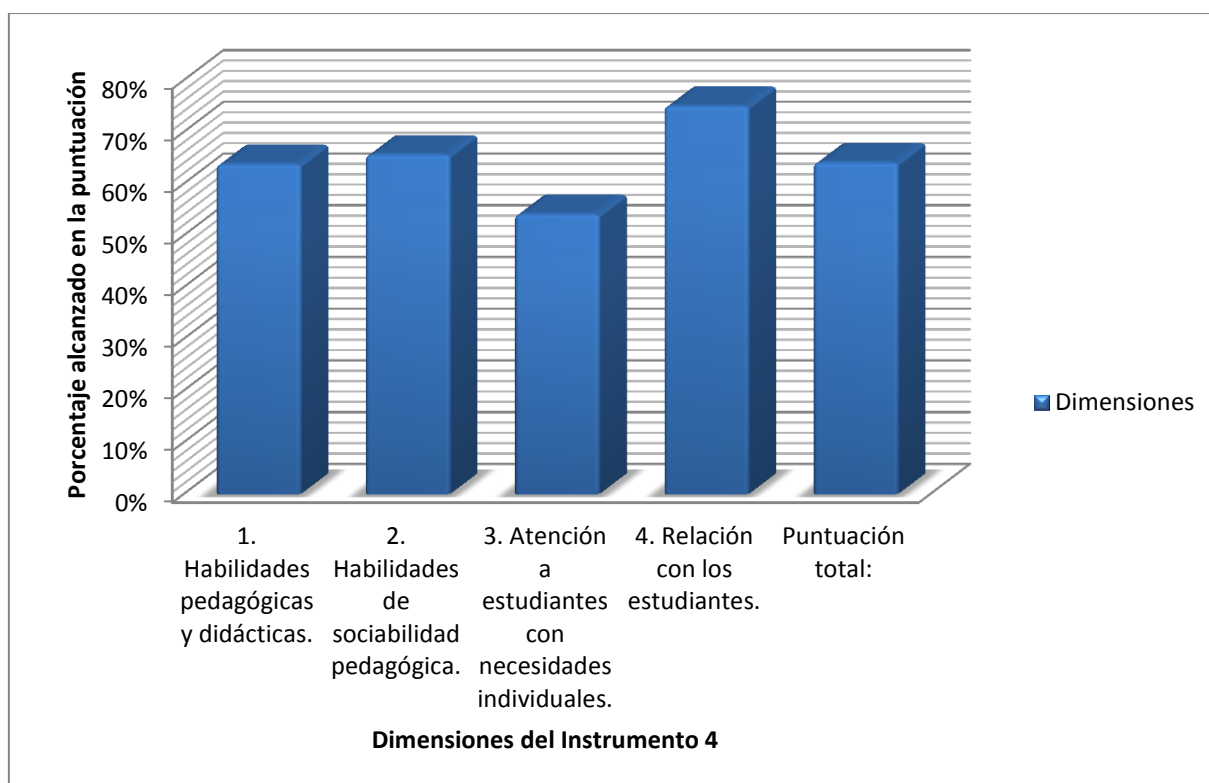
Tabla N° 24. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES / 24			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Habilidades pedagógicas y didácticas.	10,97	7,00	64%
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica.	4,12	2,70	66%
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales.	4,8	2,60	54%
4. Relación con los estudiantes.	4,11	3,08	75%
Puntuación total:	24	15,38	64%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 4. Dimensiones del Instrumento 4.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En la exposición reducida y términos breves se considera las dimensiones esenciales de: “Atención a estudiantes con necesidades especiales” que obtiene una puntuación de 2,60 sobre un máximo de 4,8 puntos y alcanzando un porcentaje del 54% la magnitud cualitativa

relacionada de habilidades pedagógicas y didácticas que logra 7 puntos sobre 10,97 como máxima puntuación, alcanza un porcentaje de 64%, que se descompone y separa en partes como la adecuación y preparación de clases acordes a los intereses y necesidades cognoscitivas y afectivas de los alumnos. En la valoración total que hacen los estudiantes al desempeño docente se distingue un porcentaje no significativo del 64% detallando dimensiones a ser innovadas y mejoradas.

La explicación de atender a estudiantes con necesidades individuales y el significado de prestar cuidado y consideración a las habilidades pedagógicas y didácticas se interpretan y entienden como dimensiones e indicadores de relaciones humanas positivas y armoniosas entre profesores y estudiantes que al interior de la institución educativa crea ambientes propicios para el aprendizaje que se expresan en un buen “clima escolar”

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

Tabla N° 25. Relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (máximo 2,53 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total representantes (320 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	10,972	27,786	45,504	58,167	320	142,429	0,445
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	10,761	30,733	48,032	64,068	320	153,594	0,480
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	7,596	28,628	48,664	75,870	320	160,758	0,502
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	456,781	1,427

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

En la valoración del desempeño docente que hacen los padres de familia se considera y hace distinción la estimación no significativa de que no planifican ni realizan actividades extracurriculares conjuntas con padres e hijos.

Se comprende y explica como que en la relación con la comunidad no destaca las reuniones informativas ni “escuela para padres”, tampoco la guía ni orientación para atender necesidades educativas especiales, ni la asesoría y consejo para la solución de conflictos de los hijos.

Tabla N° 26. Normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS (máximo 3,37 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total representantes (320 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	2,321	6,315	39,816	187,146	320	235,598	0,736
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	1,266	10,525	34,760	189,675	320	236,226	0,738
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	3,798	17,682	53,088	135,723	320	210,291	0,657
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,000	4,431	19,366	34,760	138,252	320	196,809	0,615
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	878,924	2,747

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

En la distinción de los elementos considerados para el cumplimiento de “normas y reglamentos” en versión de los padres de familia, la comunicación docente para informar sobre el rendimiento estudiantil no tiene relevancia en la función de los profesores.

Se explica por el hecho de que en la institución investigada, la planificación semanal está restringida a la jornada pedagógica de seis (6) horas – clase, la atención a padres de familia suele ser ocasional y a discreción de los docentes.

Tabla N° 27. Sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (máximo 5,05 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total representantes (320 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	3,165	14,735	37,920	161,856	320	217,676	0,680
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	3,798	17,261	33,496	150,897	320	205,452	0,642
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	5,064	10,104	39,184	162,699	320	217,051	0,678
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	3,798	15,156	55,616	131,508	320	206,078	0,644
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	6,963	19,787	48,032	100,317	320	175,099	0,547
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	5,908	21,471	43,608	97,788	320	168,775	0,527
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	1190,131	3,719

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

En la descomposición de los elementos de la sociabilidad pedagógica y en relación con las situaciones críticas del aprendizaje, los padres de familia hacen distinción de la resolución de problemas de indisciplina.

Significa y explica que los padres de familia valoran positivamente el trato respetuoso y cortés a sus hijos y que los problemas de aprendizaje y conflictos de comportamiento se resuelvan sin agresiones verbales ni físicos y en un clima escolar de paz.

Tabla N° 28. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (máximo 5,05 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total representantes (320 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	6,963	24,418	46,768	95,259	320	173,408	0,542
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	6,752	13,472	33,496	75,870	320	129,590	0,405
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	8,651	22,313	36,656	73,341	320	140,961	0,441
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	6,119	15,998	43,608	118,020	320	183,745	0,574
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	6,541	17,682	41,080	113,805	320	179,108	0,560
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	7,807	19,366	28,440	100,317	320	155,930	0,487
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	962,742	3,009

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En la separación y distinción de la “atención a estudiantes con necesidades individuales”, los padres de familia valoran la asignación de tareas especiales a su hijo y la realización de talleres de recuperación pedagógica.

La explicación y el sentido de atender las necesidades educativas especiales (NEE) Se comprende como elementos relacionados en los principios de “inclusión educativa” y como normativa para la “solución de conflictos” en la institución educativa.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

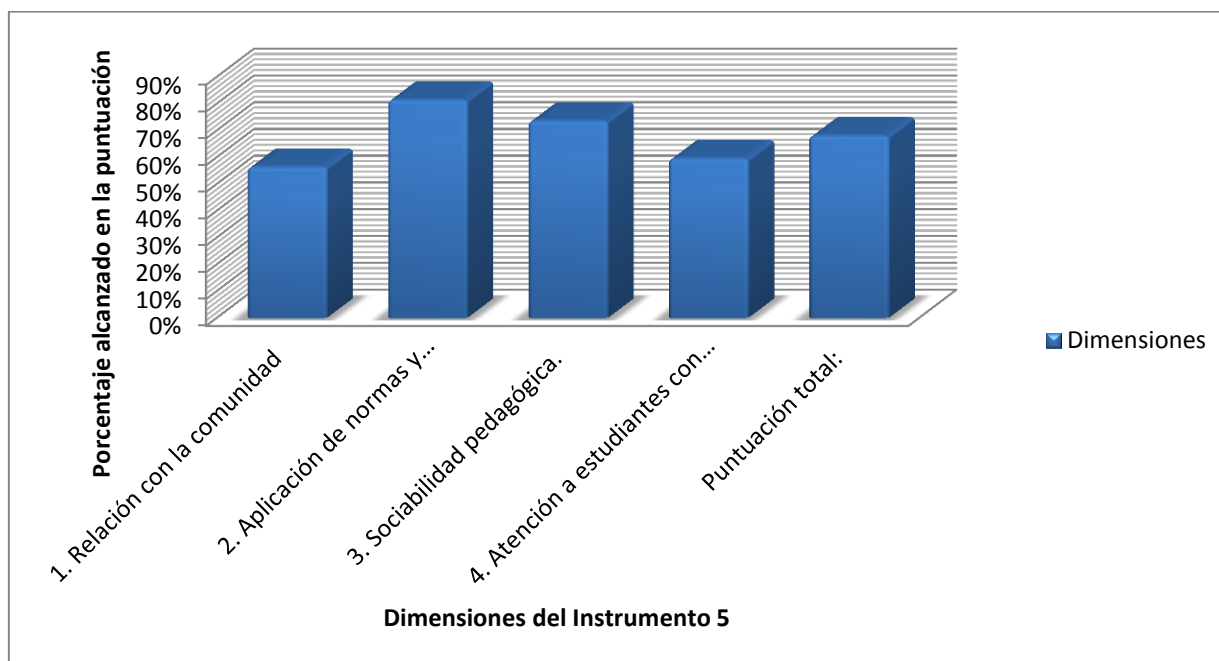
Tabla N° 29. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA / 16			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Relación con la comunidad	2,53	1,43	56%
2. Aplicación de normas y reglamentos.	3,37	2,75	82%
3. Sociabilidad pedagógica.	5,05	3,72	74%
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.	5,05	3,01	60%
Puntuación total:	16	10,90	68%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 5. Dimensiones del Instrumento 5.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En buenos y precisos términos cualitativos y cuantitativos, los padres de familia valoran la dimensión de la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales con una puntuación de 3,01 sobre 5,05 puntos máximo y logrando un porcentaje de 60%. Lo que tiene relación con la sociabilidad pedagógica en que se distinguen la solución pacífica de problemas disciplinarios y el trato respetuoso a sus hijos.

La explicación de estas magnitudes se comprende como aspectos relacionados en un buen clima escolar en el que las relaciones interpersonales entre estudiantes, docentes y padres de familia generan ambientes de aprendizaje positivos. Los conceptos de necesidades educativas especiales (NEE) y de sociabilidad pedagógica se interpretan como facetas del desempeño docente que coadyuvan a una educación de calidad y calidez.

OBSERVACIÓN DE CLASE

Tabla N° 30. Actividades iniciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: A. ACTIVIDADES INICIALES (máximo: 7,50 puntos)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		Total docentes (60 cuestionarios)
	SI	NO	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	23	37	60
2. Inicia su clase puntualmente.	55	5	60
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	24	36	60
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	32	28	60
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	49	11	60
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	19	41	60
Total respuestas:	202	158	---
PUNTAJE TOTAL:	252,500	0,000	---
PUNTAJE PROMEDIO:	4,208	0,000	---

Fuente: Instrumentos de la observación de clase.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En el examen atento, en la comparación y exploración del micro currículo práctico, es decir en la observación de la clase que la mayoría de los docentes no realizan un diagnóstico de los prerrequisitos cognitivos.

Lo que explica que los docentes no tienen fundamentos del aprendizaje significativo en el que se debe considerar con atención y cuidado el contexto sociocultural, las nociones y experiencias previas mediante técnicas de reflexión, conceptualización, de lluvia de ideas o diálogo socrático.

Tabla N° 31. Proceso de enseñanza – aprendizaje.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: B. PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (máximo: 16,25 puntos)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		Total docentes (60 cuestionarios)
	SI	NO	
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	27	33	60
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	32	28	60
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	22	38	60
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	4	56	60
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	14	46	60
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	41	19	60
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	56	4	60

8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	56	4	60
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	39	21	60
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	36	24	60
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	4	56	60
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	54	60
13. Envía tareas	44	16	60
Total respuestas:	381	399	---
PUNTAJE TOTAL:	476,250	0,000	---
PUNTAJE PROMEDIO:	7,938	0,000	---

Fuente: Instrumentos de la observación de clase.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En la descomposición del proceso enseñanza – aprendizaje (PEA) se valoran criterios cualitativos en los que la mayoría no asigna actividades claras que los alumnos logren ejecutar exitosamente y los docentes no adoptan espacios ni recursos en función de las actividades planificadas.

La explicación es que la mejora del PEA comprende la innovación en las estrategias pedagógico – didácticas, la atención a las experiencias previas y la adaptación a los intereses y necesidades educativas de los estudiantes.

Tabla N° 32. Ambiente en el aula.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: C. AMBIENTE EN EL AULA (máximo: 6,25 puntos)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		Total docentes (60 cuestionarios)
	SI	NO	
El docente:			
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	16	44	60
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	58	2	60
3. Valora la participación de los estudiantes.	31	29	60
4. Mantiene la disciplina en el aula.	56	4	60
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en clase.	43	17	60
Total respuestas:	204	96	---
PUNTAJE TOTAL:	255,000	0,000	---
PUNTAJE PROMEDIO:	4,250	0,000	---

Fuente: Instrumentos de la observación de clase.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En la descomposición y detalle de la matriz de observación de clase, se valora la dimensión del “ambiente en el aula” con criterios de que el docente no afectuoso ni cálido con los

estudiantes (73% de los profesores); y los docentes no valoran la participación de los alumnos (el 40%), ya que el opta por mantener la disciplina en el aula.

En el ámbito educativo el índice de clima o ambiente escolar indica el grado en el que los estudiantes perciben los distintos ambientes de aprendizaje, los sentimientos que generan las distintas situaciones del contexto escolar y la relación con los compañeros y docentes en la institución.

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE

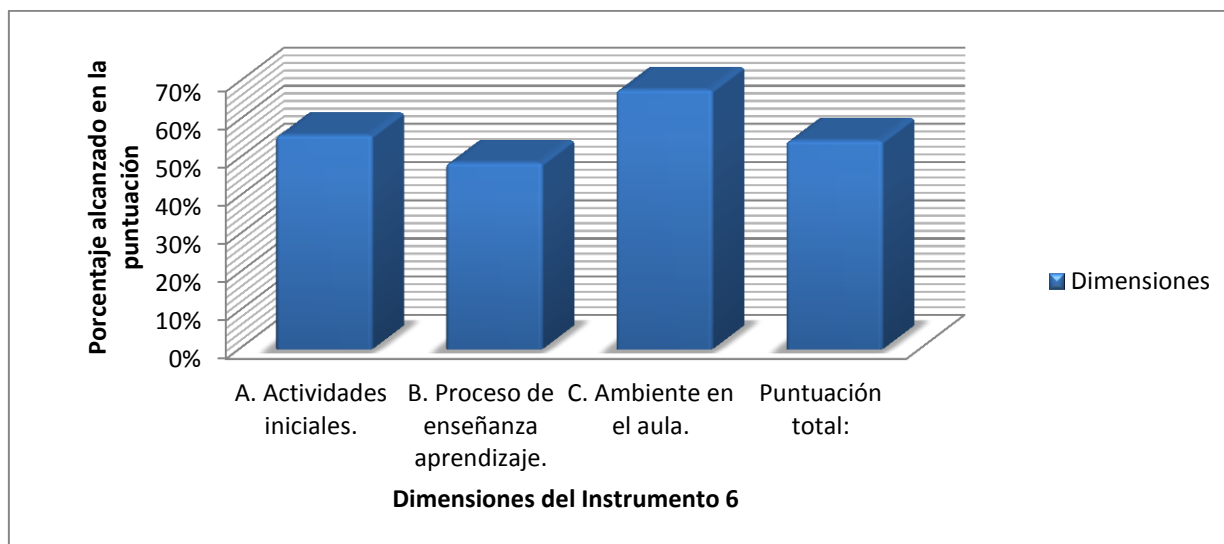
Tabla N° 33. Observación de clase.

OBSERVACIÓN DE CLASE / 30			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
A. Actividades iniciales.	7,5	4,21	56%
B. Proceso de enseñanza aprendizaje.	16,25	7,94	49%
C. Ambiente en el aula.	6,25	4,25	68%
<i>Puntuación total:</i>	30	16,40	55%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de observación de clase.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 6. Dimensiones del Instrumento 6.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos de observación de clase.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En una reducida y breve exposición cualitativa cuantitativa de la observación de la clase se descomponen sus dimensiones relevantes, se hace distinción del “proceso enseñanza aprendizaje” (PEA) que obtiene una puntuación de 4,25 sobre un máximo de 6,25 puntos y alcanzando un porcentaje del 49%. En el PEA se separan criterios, como: asignación de actividades, adaptación de espacios y recursos, uso creativo de recursos que capten el interés y atención del estudiante. El desglose de la dimensión esencial “ambiente en el aula” considera elementos como: la afectividad y calidez que no muestran los docentes, y que muchos tampoco valoran la participación de los estudiantes.

La explicación y significado del proceso enseñanza – aprendizaje es que como una habilidad pedagógica – didáctica y como aspectos de sociabilidad pedagógica, el PEA efectivo propicia los aprendizajes comprensivos.

La relevancia e importancia de la dimensión “ambiente en el aula” es que representa la variable de mayor incidencia en el desempeño de los estudiantes; las relaciones entre estudiantes y la interacción entre docente / estudiantes crea un ambiente adecuado para el aprendizaje cooperativo.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Tabla N° 34. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (máximo: 14,65 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (7 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,174	0,000	0,000	0,699	7	0,873	0,125
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,525	0,932	7	1,457	0,208
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,058	0,116	0,350	0,466	7	0,990	0,141
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,232	0,350	0,466	7	1,048	0,150

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,525	0,932	7	1,457	0,208
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,875	0,466	7	1,341	0,192
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,232	0,350	0,466	7	1,048	0,150
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,116	0,700	0,466	7	1,282	0,183
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,700	0,466	7	1,282	0,183
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,116	0,350	0,699	7	1,165	0,166
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,699	7	1,340	0,191
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,525	0,699	7	1,224	0,175
1.26. Lídero el Consejo Técnico.	0,000	0,058	0,232	0,175	0,466	7	0,931	0,133
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,699	7	1,340	0,191
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,058	0,232	0,350	0,466	7	1,106	0,158
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,058	0,000	0,175	1,165	7	1,398	0,200
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,232	0,000	0,699	7	0,931	0,133
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,165	7	1,340	0,191
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,232	0,175	0,932	7	1,339	0,191

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,116	0,350	0,699	7	1,165	0,166
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,058	0,000	0,525	0,699	7	1,282	0,183
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,466	7	1,166	0,167
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,350	0,932	7	1,398	0,200
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,232	0,350	0,699	7	1,281	0,183
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,525	0,932	7	1,457	0,208
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,116	0,700	0,466	7	1,282	0,183
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,348	0,525	0,233	7	1,106	0,158
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,116	0,875	0,233	7	1,224	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,232	0,875	0,000	7	1,107	0,158
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,233	7	0,933	0,133
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,233	7	0,874	0,125
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,232	0,175	0,466	7	0,873	0,125
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,232	0,525	0,000	7	0,757	0,108
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,932	7	1,048	0,150
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,116	0,700	0,000	7	0,816	0,117
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,233	7	0,874	0,125
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,116	0,350	0,466	7	0,932	0,133
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,175	0,699	7	0,990	0,141
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,932	7	1,048	0,150
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,350	0,466	7	0,932	0,133
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el	0,000	0,000	0,116	0,350	0,466	7	0,932	0,133

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.	0,000	0,058	0,116	0,000	0,932	7	1,106	0,158
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,116	0,175	0,699	7	0,990	0,141
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,116	0,175	0,699	7	0,990	0,141
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,350	0,699	7	1,049	0,150
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,631	7	1,631	0,233
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	77,192	11,027

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los directivos.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e interpretación

En la autoevaluación del desempeño profesional directivo se hace distinción y separación de aspectos directamente relacionados con situaciones de aprendizaje; se consideran matices como: transformación de conflictos es oportunidades para la convivencia; incentivar y favorecer eventos de mejoramiento profesional y actualización permanente del personal docente, propiciar el cumplimiento del Código de Convivencia y de la Niñez y Adolescencia; la promoción de la innovación e investigación pedagógica.

La explicación e interpretación de las competencias gerenciales como habilidades y destrezas de gestión y administración educativa es que representan cualidades personales y características directivas que propician la mejora del aprendizaje, el manejo y solución de conflictos, además de propiciar un buen clima escolar.

Tabla N° 35. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (máximo: 3,26 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (7 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,466	7	1,107	0,158
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.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,466	7	1,107	0,158
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,116	0,700	0,233	7	1,049	0,150
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,348	0,525	0,000	7	0,873	0,125
2.5. Asesoró directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,058	0,232	0,525	0,233	7	1,048	0,150
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,116	0,000	1,165	7	1,281	0,183
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,116	0,525	0,466	7	1,107	0,158
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,232	0,350	0,466	7	1,048	0,150
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,116	0,000	1,165	7	1,281	0,183
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,116	0,875	0,000	7	0,991	0,142
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	16,950	2,421

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los directivos.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En las competencias pedagógicas se disgregan la elaboración de micro currículos, la valoración de los aprendizajes comprensivos y las adaptaciones curriculares.

Lo que significa que los mismos directivos se auto aprecian con valores bajos en dichos indicadores.

Tabla N° 36. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (máximo: 2,09 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (7 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,116	0,000	1,398	7	1,514	0,216
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	1,398	7	1,573	0,225
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,631	7	1,631	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,631	7	1,631	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,116	0,175	1,165	7	1,456	0,208
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,058	0,000	0,525	0,699	7	1,282	0,183
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,058	0,000	0,875	0,233	7	1,166	0,167
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,350	1,165	7	1,515	0,216
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,700	0,699	7	1,399	0,200
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	13,167	1,881

Fuente: Instrumentos de la autoevaluación de los directivos.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

En el conjunto de capacidades, destrezas y habilidades para gestionar y administrar la institución, saber hacer planificación, y desarrollar el PEA como indicios de liderazgo en la comunidad, los mismos directivos se valoran con promedios muy bajos, lo que significa que las competencias de liderazgo no las conocen ni las practican.

El liderazgo en la comunidad se explica e interpreta como una habilidad de manejo constructivo del conflicto, la capacidad de resolver desacuerdos y oposición, la calidad de las decisiones y cambios para beneficio de la institución educativa.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

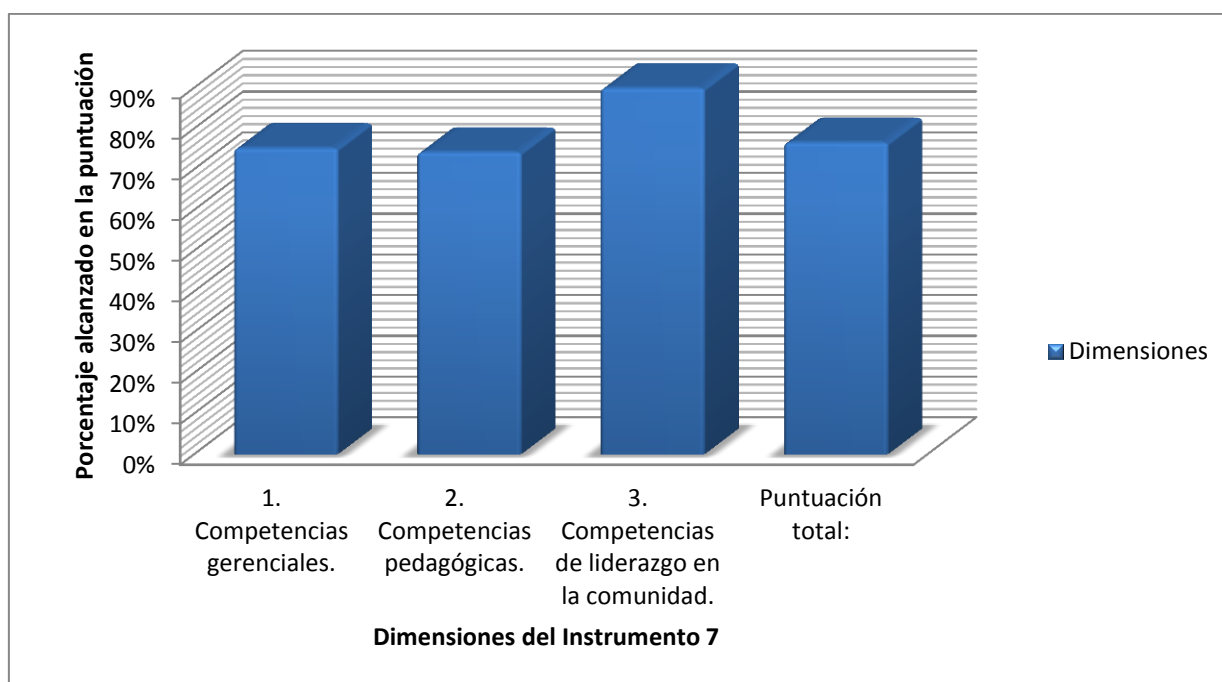
Tabla N° 37. Autoevaluación de los directivos.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS / 20			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Competencias gerenciales.	14,65	11,03	75%
2. Competencias pedagógicas.	3,26	2,42	74%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,09	1,88	90%
Puntuación total:	20	15,33	77%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de autoevaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 7. Dimensiones del Instrumento 7.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de autoevaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En una breve exposición cualitativa – cuantitativa de la autoevaluación de los directivos se considera especialmente la dimensión de “competencias pedagógicas” en la que resaltan los aspectos: elaboración de adaptaciones curriculares, asesoría de metodología de enseñanza – aprendizaje significativos y garantía de matrícula a estudiantes con necesidades

educativas especiales (NEE), magnitud que obtiene 2,42 puntos de máximo 3,26 alcanzaron un puntaje del 74%.

En la dimensión de “competencias gerenciales” se hace distinción de elementos esenciales, como: transformación de conflictos en oportunidades de convivencia, incentivo para asistencia a eventos de mejoramiento y actualización del personal docente, además, la promoción de la investigación e innovación pedagógica en el contexto institucional

La relevancia de las facetas consideradas en la; competencia pedagógica y la habilidad gerencia es que representan factores y situaciones críticas vinculadas con el aprendizaje y el manejo y solución del conflicto favorecen un buen “clima escolar” que consecuentemente propicia la mejora del rendimiento y desempeño de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla N° 38. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (máximo: 14,59 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,177	0,118	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	5	0,590	0,118
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,118	0,118	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,236	5	0,413	0,083
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,000	5	0,118	0,024
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,000	5	0,354	0,071
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,000	5	0,413	0,083
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,000	5	0,236	0,047
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,000	5	0,236	0,047
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,000	5	0,236	0,047
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,059	0,236	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,000	5	0,413	0,083
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,000	5	0,413	0,083

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,000	5	0,413	0,083
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,000	5	0,413	0,083
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,059	0,236	0,177	0,000	5	0,472	0,094
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,059	0,236	0,177	0,000	5	0,472	0,094
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	5	0,531	0,106
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	5	0,649	0,130
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,000	5	0,354	0,071
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	5	0,885	0,177
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,236	0,354	0,000	5	0,590	0,118
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,000	5	0,472	0,094
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,000	5	0,413	0,083
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,236	5	0,472	0,094
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,000	5	0,177	0,035
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,059	0,118	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	5	0,531	0,106
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	5	0,590	0,118
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	5	0,590	0,118
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	5	0,531	0,106
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,236	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,472	5	0,767	0,153
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,000	5	0,354	0,071
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,000	5	0,354	0,071
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,000	5	0,236	0,047

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,000	5	0,177	0,035
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,000	5	0,236	0,047
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,000	5	0,295	0,059
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,236	5	0,590	0,118
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,177	0,118	0,000	0,236	5	0,531	0,106
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
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.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,236	5	0,531	0,106
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,236	5	0,944	0,189
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	28,556	5,711

Fuente: Instrumentos para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e interpretación

En la descomposición de los muchos aspectos considerados en la competencia gerencia, se hace distinción y separación de elementos relacionados con el aprendizaje tales como: el manejo y transformación de conflictos en oportunidades para la convivencia, incentivo para la actualización y mejoramiento profesional docente, cumplimiento de los Códigos de Convivencia de la Niñez y la Adolescencia y la promoción de la innovación e investigación pedagógica que en la estimación del Consejo Ejecutivo son competencias apreciadas en el personal directivo.

Se interpreta y significa que las competencias gerenciales de los directivos de una institución educativa no es una práctica usual ni una política administrativa implementado, por lo que se requiere un plan de mejora para los elementos mencionados. La competencia gerencias se explica como un conjunto de habilidades de gestión y administración educativa para el logro de objetivos de aprendizaje en el contexto institucional.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla N° 39. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (máximo: 3,29 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,000	5	0,177	0,035
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	5	0,295	0,059
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,236	0,000	0,000	5	0,236	0,047
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,000	5	0,118	0,024
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,236	5	0,354	0,071
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	5	0,649	0,130
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,059	0,236	0,177	0,236	5	0,708	0,142
2.9. Realiza acciones para evitar la repetencia de los estudiantes.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,472	5	0,885	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,177	0,000	0,354	0,000	5	0,531	0,106
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,472	5	0,826	0,165
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,059	0,236	0,354	0,000	5	0,649	0,130
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,472	5	0,826	0,165
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	7,670	1,534

Fuente: Instrumentos para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

Elaboración: Víctor E. Chinín C.

Análisis e interpretación

Entre las competencias pedagógicas de los directivos la elaboración del PEI, la planificación didáctica o la observación de la clase, recibe una valoración no significativa. La explicación

es que las competencias pedagógicas de los directivos no se conocen ni se aplican debidamente.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla N° 40. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (máximo: 2,12 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total directivos (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,472	5	0,590	0,118
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,059	0,236	0,000	0,472	5	0,767	0,153
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,472	5	0,590	0,118
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,472	5	0,590	0,118
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,059	0,236	0,177	0,236	5	0,708	0,142
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,059	0,236	0,000	0,472	5	0,767	0,153
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,059	0,118	0,000	0,472	5	0,649	0,130
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	5,959	1,192

Fuente: Instrumentos para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

El Consejo Ejecutivo (antes Directivo) evalúa al Rector con apreciaciones bajas en los indicios de promoción de actividades socio culturales y educativas o con otras organizaciones.

La explicación es que el desempeño directivo suele limitarse a la gestión y administración interna de la institución más no al vínculo y liderazgo comunitario externo.

Tiene relevancia el aspecto de que mantiene buenas relaciones con todos los estamentos de la comunidad educativa, dando importancia al liderazgo que maneja el conflicto funcional positiva que respalda el logro de los objetivos institucionales.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

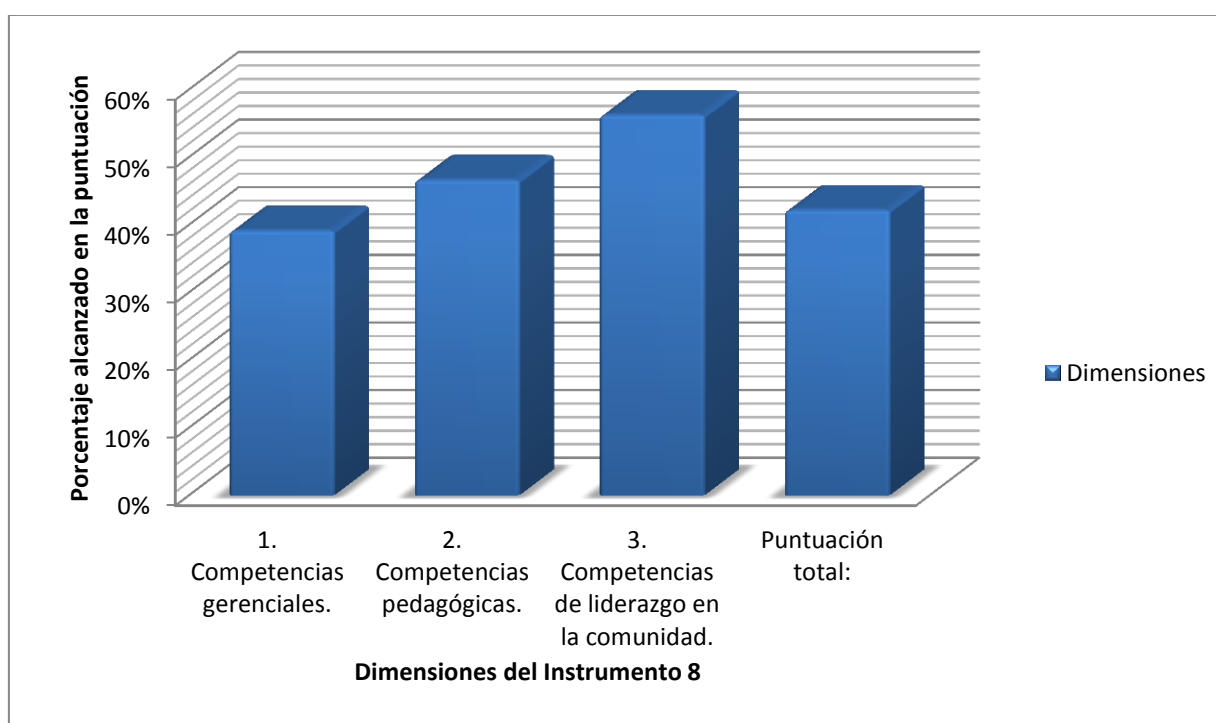
Tabla N° 41. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo o técnico.

DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Competencias gerenciales.	14,59	5,71	39%
2. Competencias pedagógicas.	3,29	1,53	47%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,12	1,19	56%
Puntuación total:	20	8,44	42%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 8. Dimensiones del Instrumento 8.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

Al resumir la valoración de los directivos por parte del consejo Ejecutivo, en la descomposición de sus magnitudes cualitativas – cuantitativas se hace distinción de las competencias gerenciales que obtiene una puntuación de 1,53 sobre 3,29 puntos máximo, y alcanzando un porcentaje del 39 %. En esta dimensión se disgregan y consideran aspectos

como: transformación de conflictos en oportunidades de aprendizaje, mejoramiento y actualización docente, promoción de la investigación e innovación pedagógica que mejoran el micro currículo. En las competencias pedagógicas y de liderazgo con la comunidad, también se distinguen relevantemente aspectos relacionados con el manejo de conflictos y las situaciones de aprendizaje

El significado de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo, explica la necesidad de mejorar las situaciones críticas vinculadas con el aprendizaje tales como el clima escolar y el manejo y solución de conflictos que propician la educación con estándares de calidad.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla N° 42. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (máximo: 10,00 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (6 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,290	6	4,290	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,716	0,000	0,000	0,715	6	1,431	0,239
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	4,290	6	4,290	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,179	0,357	0,000	2,860	6	3,396	0,566
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	1,071	0,000	2,145	6	3,216	0,536
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,860	6	3,575	0,596
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,860	6	3,575	0,596
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,179	0,000	0,000	3,575	6	3,754	0,626
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,860	6	3,575	0,596
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655

psicológica, física o sexual.								
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	51,120	8,520

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

EL Consejo Estudiantil al valorar el desempeño del directivo institucional disgrega y detalla los indicadores de rendición de cuentas y conformación del gobierno estudiantil con valores no significativos. Lo que significa que algunos de los indicadores de la competencia gerencial no siempre se cumplen eficientemente, tiene relevancia las facetas de rendición de cuentas a la comunidad educativa y la atención oportuna a los padres de familia que requieren información de sus hijos, lo que se comprende como que la competencia gerencial es una dimensión estimada e importante

Tabla N° 43. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (máximo: 3,57 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (6 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,357	0,536	2,860	6	3,753	0,626
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,179	0,000	0,000	3,575	6	3,754	0,626
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,179	0,000	0,000	3,575	6	3,754	0,626
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,860	6	3,575	0,596
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	18,768	3,128

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

Según información del consejo Estudiantil se detalla y disgregan las competencias pedagógicas con indicios negativos en la solución de problemas de aprendizaje de los estudiantes y en la supervisión del proceso de evaluación de los aprendizajes. La explicación es que en la opinión del consejo Estudiantil las competencias pedagógicas del directivo deben orientarse más a la solución de problemas de aprendizaje de los alumnos y la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, por lo que las

competencias pedagógicas representan facetas estimadas en el desempeño profesional directivo.

Tabla N° 44. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (máximo: 6,43 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total estudiantes (6 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,357	0,000	3,575	6	3,932	0,655
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,860	6	3,932	0,655
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	1,608	2,145	6	3,753	0,626
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,179	0,357	0,000	2,860	6	3,396	0,566
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,357	0,536	2,860	6	3,753	0,626
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,358	0,357	0,000	2,145	6	2,860	0,477
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,179	0,000	0,000	3,575	6	3,754	0,626
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	32,886	5,481

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e interpretación

Al distinguir y disgregar las partes que conforman las competencias de liderazgo, dan indicios de que la práctica de convivencia que propicie una cultura de paz o acciones para el desarrollo comunitario no es significativo en el rol del directivo. Lo que significa que el liderazgo en la comunidad no tiene mucho alcance ni representación en el directivo, comprendiendo que el alcance de altos logros en el aprendizaje de los estudiantes y las buenas relaciones con los docentes, padres de familia y comunidad son elementos esenciales en el desempeño directivo.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

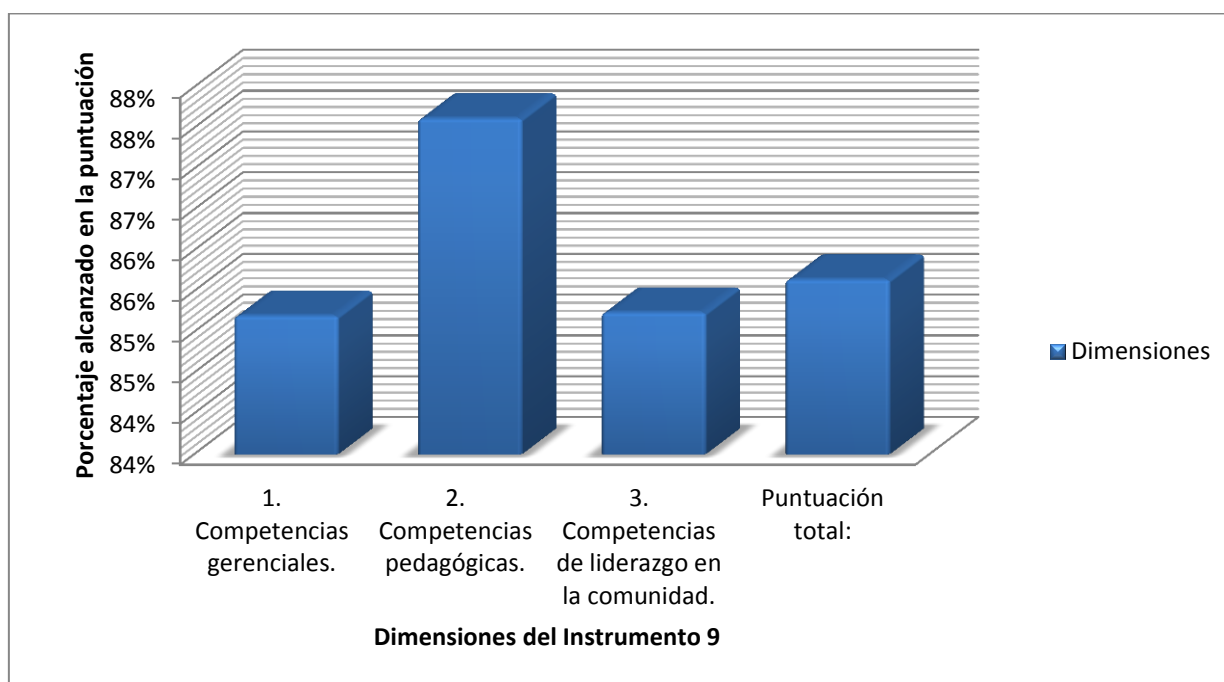
Tabla N° 45. Evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil.

DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Competencias gerenciales.	10	8,52	85%
2. Competencias pedagógicas.	3,57	3,13	88%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	6,43	5,48	85%
Puntuación total:	20	17,13	86%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 9. Dimensiones del Instrumento 9.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

Recopilando brevemente la valoración de los directivos se descomponen y separan los aspectos considerados en la dimensión de “competencias gerenciales” es la que se exploran facetas como la atención oportuna a los padres de familia y la rendición de cuentas. En relación a las competencias de liderazgo en la comunidad, resaltan los elementos de buenas relaciones y el alcance de altos logros en el aprendizaje de los alumnos, esenciales en el desempeño directivo.

La interpretación de la evaluación directiva por lo estudiantes del Consejo Estudiantil tiene el significado de que las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo que se relacionan con el aprendizaje se consideran con cuidado y atención; se comprende que la competencia directiva implica la realización de conocimientos, la implementación de recursos emocionales pertinentes en el contexto de la institución educativa.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla N° 46. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (máximo: 12,10 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total padres de familia (4 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,132	0,000	0,263	0,000	1,054	4	1,449	0,362
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,527	4	1,445	0,361
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,263	0,000	1,581	4	1,844	0,461
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,526	0,000	1,054	4	1,580	0,395
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,179	0,263	0,000	1,054	4	1,496	0,374
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,527	4	1,445	0,361
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,263	0,000	1,054	4	1,496	0,374
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,263	0,000	1,581	4	1,844	0,461
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,263	0,392	1,054	4	1,709	0,427
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de	0,264	0,000	0,000	0,000	1,054	4	1,318	0,330

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.	0,132	0,179	0,000	0,000	1,054	4	1,365	0,341
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,264	0,000	0,000	0,000	1,054	4	1,318	0,330
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,264	0,000	0,000	0,000	1,054	4	1,318	0,330
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,132	0,000	0,000	0,392	1,054	4	1,578	0,395
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,263	0,000	1,581	4	1,844	0,461
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,132	0,000	0,000	0,392	1,054	4	1,578	0,395
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	37,214	9,304

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e interpretación

La distinción y separación de los aspectos considerados en las competencias gerenciales de los directivos, permiten explorar facetas de atención oportuna a los padres de familia y la garantía de matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales como habilidades en el desempeño directivo.

Se traduce e interpreta en el sentido de que para los padres de familia tiene relevancia e importancia las facetas de competencia gerencial vinculada con el desempeño de aprendizaje de los estudiantes y con el bienestar de sus hijos.

Tabla N° 47. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (máximo: 3,16 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total padres de familia (4 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,179	0,000	0,392	1,054	4	1,625	0,406
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,132	0,000	0,000	0,784	0,527	4	1,443	0,361
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,132	0,000	0,000	0,392	1,054	4	1,578	0,395

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,132	0,000	0,000	0,784	0,527	4	1,443	0,361
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,527	4	1,445	0,361
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	8,895	2,224

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e interpretación

Se descomponen y detallan indicadores negativos como prácticas de convivencia y cultura de paz y acciones para la promoción estudiantil como aspectos que informan los padres de familia, lo que representan que para el Comité Central de Padres de Familia las competencias pedagógicas del directivo deben mejorar, especialmente los relacionados con las necesidades educativas especiales (NEE), la buena convivencia y cultura de paz, el esfuerzo por los altos logros en el aprendizaje que se comprenden como facetas valiosas en el desempeño de gestión y administración educativo.

Tabla N° 48. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (máximo: 4,74 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total padres de familia (4 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,263	0,784	0,527	4	1,574	0,394
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,392	1,054	4	1,709	0,427
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,527	4	1,316	0,329
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,527	4	1,445	0,361
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,784	0,527	4	1,574	0,394
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,132	0,000	0,000	0,784	0,527	4	1,443	0,361
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,132	0,000	0,263	0,392	0,527	4	1,314	0,329
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,132	0,000	0,263	0,392	0,527	4	1,314	0,329
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	14,411	3,603

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e interpretación

En esta dimensión se distinguen y detallan los indicadores de acciones del plantel con el desarrollo comunitario y la promoción de actividades socio – culturales y educativas. Representa que estos indicios no reciben una valoración positiva y debe ser tomada en cuenta por el directivo para la planificación de actividades extracurriculares de vinculación con la comunidad.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

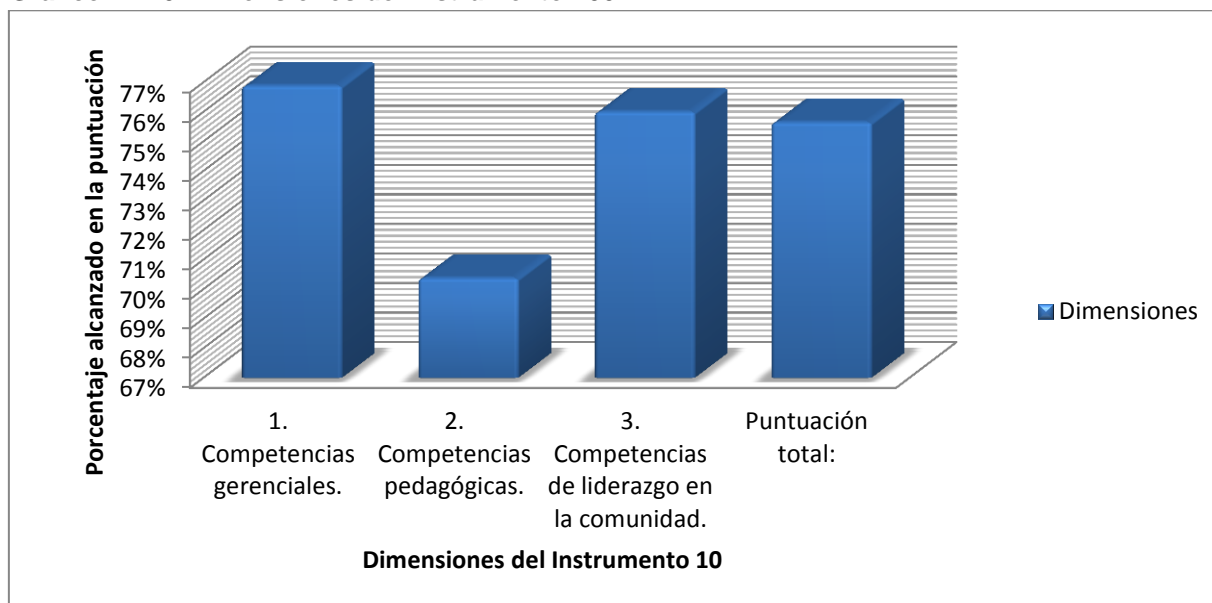
Tabla N° 49. Evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA / 20			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Competencias gerenciales.	12,1	9,30	77%
2. Competencias pedagógicas.	3,16	2,22	70%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	4,74	3,60	76%
Puntuación total:	20	15,13	76%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 10. Dimensiones del Instrumento 100.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En la descomposición de las dimensiones evaluados resalta la magnitud cualitativa de las “competencias pedagógicas” con una puntuación de 2,22 sobre 3,16, alcanzando un porcentaje de 70%. La separación y distinción de sus elementos componentes permiten disgregar facetas relacionadas con el aprendizaje, el respeto a los derechos y la práctica de convivencia y cultura de paz. De las competencias gerenciales y de liderazgo también son relevantes las situaciones relacionadas con los estándares de aprendizaje, el clima escolar y la solución de conflictos.

Las competencias gerenciales pedagógicas y de liderazgo representan aspectos estimados como importantes y esenciales en las habilidades y destrezas de administración y gestión educativa que son posibles de capacitación y mejoramiento continuo.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

Tabla N° 50. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (máximo: 14,45 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,112	0,264	0,000	0,446	5	0,822	0,164
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,224	0,000	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,132	0,334	0,446	5	0,912	0,182
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,336	0,264	0,000	0,000	5	0,600	0,120
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,132	0,334	0,446	5	0,912	0,182
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,112	0,000	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,396	0,000	0,446	5	0,842	0,168
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,132	0,501	0,223	5	0,856	0,171
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,112	0,000	0,000	0,892	5	1,004	0,201
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje	0,000	0,000	0,396	0,334	0,000	5	0,730	0,146

para la convivencia de la comunidad.									
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,112	0,528	0,000	0,000	5	0,640	0,128	
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,112	0,000	0,334	0,446	5	0,892	0,178	
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,132	0,334	0,446	5	0,912	0,182	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,112	0,396	0,167	0,000	5	0,675	0,135	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,056	0,336	0,132	0,000	0,000	5	0,524	0,105	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,168	0,000	0,132	0,167	0,000	5	0,467	0,093	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,892	5	1,059	0,212	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,132	0,334	0,446	5	0,912	0,182	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,224	0,132	0,334	0,000	5	0,690	0,138	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,056	0,000	0,132	0,501	0,000	5	0,689	0,138	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,056	0,224	0,000	0,334	0,000	5	0,614	0,123	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,112	0,396	0,000	0,223	5	0,731	0,146	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,112	0,000	0,668	0,000	5	0,780	0,156	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,336	0,132	0,167	0,000	5	0,635	0,127	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,224	0,264	0,000	0,223	5	0,711	0,142	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,528	0,167	0,000	5	0,695	0,139	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,056	0,000	0,396	0,167	0,000	5	0,619	0,124	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,168	0,112	0,132	0,000	0,000	5	0,412	0,082	

1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,112	0,396	0,167	0,000	5	0,675	0,135
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,112	0,000	0,668	0,000	5	0,780	0,156
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,224	0,132	0,000	0,000	5	0,356	0,071
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,336	0,132	0,167	0,000	5	0,635	0,127
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,132	0,167	0,669	5	0,968	0,194
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,132	0,501	0,223	5	0,856	0,171
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0,112	0,396	0,000	0,000	5	0,564	0,113
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,056	0,000	0,132	0,501	0,000	5	0,689	0,138
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,056	0,000	0,396	0,167	0,000	5	0,619	0,124
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,056	0,000	0,000	0,334	0,446	5	0,836	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,056	0,224	0,264	0,000	0,000	5	0,544	0,109
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,336	0,132	0,167	0,000	5	0,635	0,127
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,056	0,224	0,000	0,334	0,000	5	0,614	0,123
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,112	0,396	0,167	0,000	5	0,675	0,135
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,224	0,132	0,334	0,000	5	0,690	0,138
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,112	0,264	0,334	0,000	5	0,710	0,142
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,112	0,000	0,668	0,000	5	0,780	0,156
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,112	0,132	0,501	0,000	5	0,745	0,149
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,224	0,132	0,167	0,223	5	0,746	0,149
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,112	0,264	0,334	0,000	5	0,710	0,142
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,224	0,132	0,167	0,223	5	0,746	0,149
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los	0,000	0,224	0,132	0,334	0,000	5	0,690	0,138

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.	0,056	0,000	0,264	0,167	0,223	5	0,710	0,142
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,056	0,000	0,000	0,501	0,223	5	0,780	0,156
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0,056	0,000	0,264	0,000	0,446	5	0,766	0,153
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,056	0,000	0,264	0,334	0,000	5	0,654	0,131
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,056	0,000	0,000	0,501	0,223	5	0,780	0,156
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,056	0,000	0,000	0,334	0,446	5	0,836	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	48,444	9,689

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

Entre los muchos indicadores de las competencias gerenciales que valora el supervisor se distinguen y detallan el trabajo en equipo, la entrega del PEI, considera a los padres de familia en la planificación institucional con valoraciones no significativas, lo que explica que la competencia gerencial no alcanza una estimación favorable.

En la valoración que hace el supervisor al directivo se comprende y explica que las visitas de asesoría, apoyo, orientación y monitoreo pedagógico no es frecuente ni suficientemente para percibir el clima escolar ni las situaciones críticas relacionadas con los estándares de aprendizaje.

Tabla N° 51. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (máximo: 3,11 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,056	0,224	0,264	0,000	0,000	5	0,544	0,109
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0,056	0,000	0,000	0,668	0,000	5	0,724	0,145
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,056	0,224	0,264	0,000	0,000	5	0,544	0,109
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,000	0,112	0,264	0,334	0,000	5	0,710	0,142
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,056	0,000	0,132	0,501	0,000	5	0,689	0,138
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,000	0,112	0,396	0,167	0,000	5	0,675	0,135
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,056	0,000	0,000	0,668	0,000	5	0,724	0,145
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,056	0,000	0,264	0,334	0,000	5	0,654	0,131
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,264	0,167	0,446	5	0,877	0,175
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,132	0,167	0,669	5	0,968	0,194
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,668	0,223	5	0,891	0,178
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,336	0,132	0,167	0,000	5	0,635	0,127
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,056	0,448	0,000	0,000	0,000	5	0,504	0,101
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,396	0,334	0,000	5	0,730	0,146
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	9,869	1,974

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

Se disgregan aspectos como: organización y elaboración del PEI con participación de los estamentos y organismos de la comunidad educativa, y la planificación didáctica, lo que representa que las destrezas y habilidades pedagógicas no son relevantes en el desempeño profesional del directivo.

Tabla N° 52. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (máximo: 2,44 puntos)								
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					Total (5 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,132	0,668	0,000	5	0,800	0,160
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,224	0,132	0,334	0,000	5	0,690	0,138
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,336	0,132	0,167	0,000	5	0,635	0,127
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,528	0,167	0,000	5	0,695	0,139
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,112	0,132	0,334	0,223	5	0,801	0,160
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,224	0,132	0,334	0,000	5	0,690	0,138
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,112	0,396	0,167	0,000	5	0,675	0,135
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,112	0,000	0,668	0,000	5	0,780	0,156
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,132	0,167	0,669	5	0,968	0,194
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,132	0,334	0,446	5	0,912	0,182
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,112	0,132	0,334	0,223	5	0,801	0,160
TOTAL:	---	---	---	---	---	---	8,447	1,689

Fuente: Instrumentos de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor.

Elaboración: Víctor E. Chininín C.

Análisis e interpretación

Se descomponen y separan indicadores negativos tales como: relación con profesores, estudiantes, autoridades y comunidad, y vinculación con el desarrollo comunitario. Lo que significa que la destreza de motivar, la habilidad de guiar, la capacidad de liderar se valora negativamente en el desempeño directivo a criterio del supervisor institucional.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

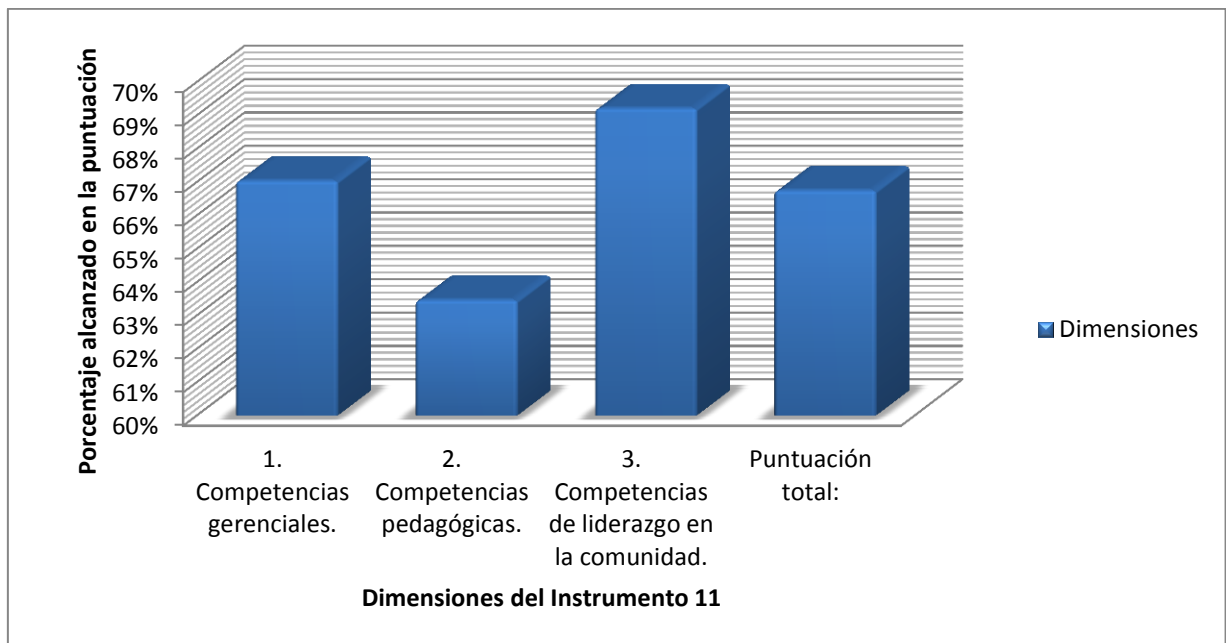
Tabla N° 53. Evaluación de los directivos por parte del supervisor.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR / 20			
DIMENSIONES	VALORACIÓN		
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado
1. Competencias gerenciales.	14,45	9,69	67%
2. Competencias pedagógicas.	3,11	1,97	63%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,44	1,69	69%
<i>Puntuación total:</i>	20	13,35	67%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Gráfico N° 11. Dimensiones del Instrumento 11.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados de evaluación.

Elaboración: Fanny G. García A.

Análisis e interpretación

En breves términos cualitativos, cuantitativos de la valoración que hace el supervisor al directivo se hace distinción y separación especial de las “competencias pedagógicas” que obtienen una puntuación de 1,97 sobre un máximo de 3,11 puntos y alcanza un porcentaje de 63%. Se descomponen facetas esenciales tales como: la adaptación curricular y la

asesoría en metodologías de enseñanza para el logro de aprendizajes significativos y funcionales. Conjuntamente en las magnitudes de competencias que favorecen el aprendizaje como: manejo de conflictos, cumplimientos de códigos e innovación pedagógica.

Las competencias: gerenciales, pedagógicas y de liderazgo comunitario se expresan como características importantes en el perfil profesional del directivo educativo. La valoración de los directivos por parte del supervisor se explica y comprende como una percepción y estimación personal respecto a situaciones que coadyuva a solucionar administrativamente.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

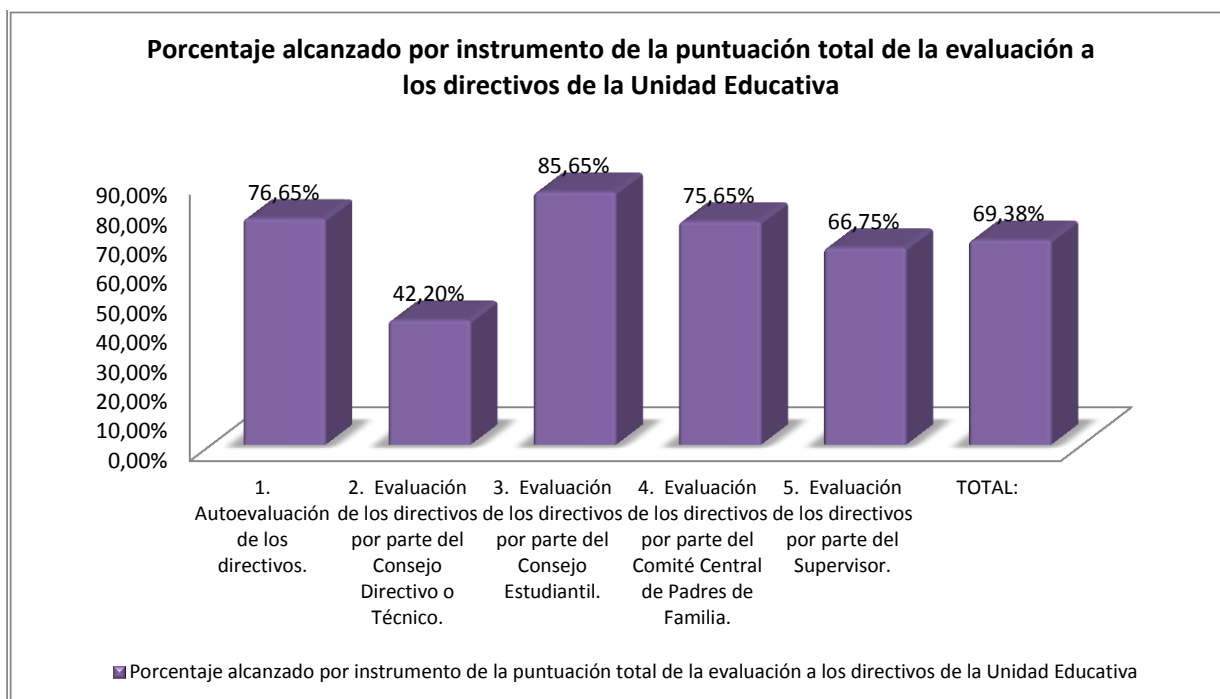
Tabla N° 54. puntuación total de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional de los directivos

PUNTUACIÓN TOTAL DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS / 100 puntos					
INSTRUMENTOS (encuestas)	VALORACIÓN				
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado	CALIFICACIÓN	EQUIVALENCIA
1. Autoevaluación de los directivos.	20	15,33	76,65%		
2. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.	20	8,44	42,20%		
3. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.	20	17,13	85,65%		
4. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.	20	15,13	75,65%		
5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor.	20	13,35	66,75%		
TOTAL:	100	69,38	69,38%	B	Bueno

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a directivos, estudiantes, padres de familia y/o representantes y Supervisor.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Gráfico N° 12. Porcentaje alcanzado por instrumento de la puntuación total de la evaluación de los directivos.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a directivos, estudiantes, padres de familia y/o representantes y Supervisor.

Elaboración: Víctor E. Chinin C.

Análisis e interpretación.

La exposición en términos cualitativos y cuantitativos precisos, permite la descomposición y separación de todos y cada una de las dimensiones consideradas en los instrumentos de evaluación del desempeño profesional de los directivos. En la distinción y estudio detallado de la valoración y puntuación total se desglosa con atención aspectos relacionados con situaciones críticas de aprendizaje, por lo que se considera de forma relevante la evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo que obtuvo una puntuación baja de 8,44 sobre máximo 20 puntos y alcanzando un porcentaje del 42,20%. Se desglosa razonadamente sobre las dimensiones de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, y a la vez se desmembran y explora los aspectos considerados relevantes para un plan de mejora y propuesta de solución de manejo y solución de conflictos, actualización profesional docente e innovación pedagógica, que posibilita estándares de calidad educativa.

La explicación y significado de la valoración obtenida en el desempeño profesional directivo se comprende y expresa en las diversas percepciones e intereses de los estamentos que juzgan y estiman las habilidades de gestión y administración de la Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre".

La calificación B, equivalente a Bueno, representa una valoración en la que se debe considerar de manera cuidadosa y atenta, dimensiones y elementos para una propuesta de mejora educativa en el manejo de conflictos y adaptación curricular.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

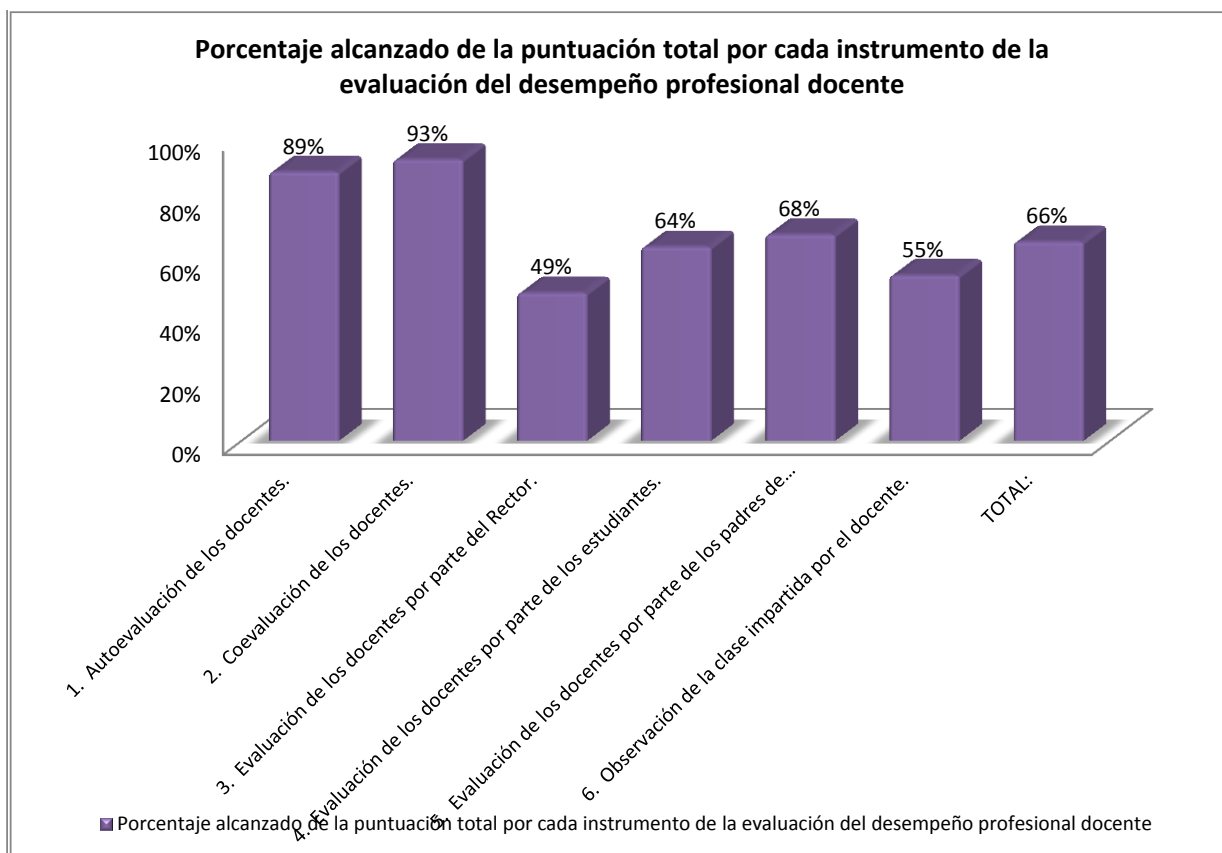
Tabla N° 55. Puntuación total de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente.

PUNTUACIÓN TOTAL DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE / 100 puntos					
INSTRUMENTOS (encuestas)	VALORACIÓN				
	Puntuación máxima	Puntuación obtenida	Porcentaje alcanzado	CALIFICACIÓN	EQUIVALENCIA
1. Autoevaluación de los docentes.	10	8,88	89%		
2. Coevaluación de los docentes.	10	9,29	93%		
3. Evaluación de los docentes por parte del Rector.	10	4,89	49%		
4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	24	15,38	64%		
5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.	16	10,90	68%		
6. Observación de la clase impartida por el docente.	30	16,40	55%		
TOTAL:	100	65,74	66%	B	BUENO

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Gráfico N° 13. Porcentaje alcanzado de la puntuación total por cada instrumento de la evaluación del desempeño profesional docente.



Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia y/o representantes.

Elaboración: Víctor E. Chininin C.

Análisis e interpretación

Al reducir a términos cualitativos breves y a conceptos cuantitativos precisos la valoración del desempeño docente, al cumplir las obligaciones inherentes a las actividades de enseñanza – aprendizaje, al ejercicio y rol del profesor, posibilita la distinción y examen detallado de todos los instrumentos aplicados a los estamentos educativos.

En consideración y desglose esencial de todas y cada una de las dimensiones evaluadas y en sus respectivos aspectos o elementos valorados, resaltan situaciones que como conjunto de factores o circunstancias afectan de manera crítica y severa al logro de aprendizajes significativos y rendimiento académico: el clima de trabajo, el ambiente en el aula, el manejo y solución de conflictos y la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE). La valoración total con una calificación de B y una equivalencia de Bueno, implica y comprende instrumentos (autoevaluación, observación de la clase) con dimensiones (clima de trabajo, ambiente en el aula) que explican e inciden en el aprendizaje y desempeño de los estudiantes. Especial importancia y relevancia debe darse a la evaluación docente que hacen los estudiantes, particularmente de las habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con NEE y la relación entre estudiantes / docentes.

La valoración del desempeño profesional docente significa que deben considerarse las situaciones críticas relacionadas con el aprendizaje como aspectos a solucionar, elementos a resolver en una propuesta de mejoramiento educativo que involucre corresponsablemente a profesores / estudiantes / familia y directivos.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Autoevaluación de los docentes

Los mismos docentes en la autoevaluación de su desempeño profesional, en la dimensión de “clima de trabajo” y en varios aspectos considerados: situación en el terreno profesional, de los conflictos que se dan en el trabajo, propuesta de alternativa visible para la solución de conflictos en beneficio de todos, y, cumplimiento de acuerdos establecidos por el equipo de trabajo; se asignan una valoración promedio a ser considerado con atención preferente ya que implica el bienestar estudiantil y sentimientos de tranquilidad que son factores correlacionados con el logro de aprendizajes y desempeños de calidad. “Los miembros de la comunidad educativa tienen como obligaciones, el propiciar la convivencia armónica y la solución pacífica de los conflictos en la comunidad educativa” **LOEI Art. 18**

El manejo y solución de conflictos de manera respetuosa, tolerante y propositiva no se cumplen, ni son estándares que describan la actitud y desarrollo emocional de los docentes quienes deben responder a situaciones críticas que se generan en el aula en la que pueden y deben actuar como mediador de conflictos.

Los docentes informan que la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) no es una actitud ni una habilidad pedagógica, ni de sociabilidad en el ambiente aula – escuela; el motivo subyacente es que no están capacitados para ellos y no se ha implementado como política educativa institucional la “inclusión educativa” con un sistema o programa psicológico pedagógico, lo que ha generado “conflictos” en el “clima escolar” a causa del desconocimiento y falta de capacitación en estas situaciones críticas. “La capacitación pedagógica especializada en necesidades educativas especiales (NEE) que permiten adquirir competencias docentes adicionales deberá impartirse normalmente en forma paralela a la formación ordinaria con fines de completación y movilidad” **Narvate, Mariana. 2003.**

Por lo que no se cumple los estándares de desempeño profesional docente, en la dimensión de “clima de trabajo” que comprende aspectos de manejo y solución de conflictos; además de la gestión del aprendizaje y el compromiso ético.

2. Coevaluación de los docentes

La estimación personal al semejante, la apreciación general al colega docente resulta en una valoración positiva; debido quizá a que su auto concepto profesional y autoestima están sobrevalorados en las dimensiones de cumplimiento de normas y reglamentos, y en los aspectos de disposición al cambio en educación, pues hay evidencias e indicios de “resistencia, exhorto, desacato e incumplimiento” a las disposiciones de las autoridades educativas y lo prescrito en la LOEI y su Reglamento General.

Las razones se explicarían en estereotipos negativos y aforismos, como: entre bomberos no se pisan las mangueras y “el espíritu de cuerpo de algunos docentes de vanguardia de la UNE” que se oponen y resisten al cambio y generan conflictos en el clima escolar.

“El docente demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio” **Estándar Específico 3.3.6 de la Dimensión de Desarrollo Profesional.**

Por lo tanto aspectos considerados en las dimensiones de cumplimiento de normas y reglamentos que implican códigos de convivencia, solución pacífica y armoniosa de conflictos no se está cumpliendo en función de los estándares de calidad educativa.

3. Evaluación de los docentes por parte del Rector

La valoración general de los profesores desde la percepción y perspectiva de la “máxima autoridad institucional” recibe una cualificación de mejorable que no satisface los estándares descritos por el Ministerio de Educación.

Indicadores de que el docente no toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, que consecuentemente no propicia el desarrollo cognitivo y socio – afectivo resultan en reiterados problemas de disciplina, frecuentes dificultades de comportamiento y permanentes conflictos en el “clima aula – escolar” que suelen poner queja y denuncia directa en el Rectorado o en el Distrito 10D01.

No se está cumpliendo la dimensión de gestión del aprendizaje, ni el estándar general de que el docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

Indicios de que muchos docentes no aplican pertinentemente el reglamento interno institucional y que algunos profesores no sitúan los conflictos en el coherente plano profesional y no personal, dan indicadores y evidencias que en la dimensión de gestión del

aprendizaje, el docente no hace ni cumple el estándar de facilitar acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la unidad educativa. “El conflicto es a la humanidad lo que la sal es al mar o las estrellas al firmamento” **Nevo, D. 1997**

En el contexto educativo, el tratamiento, mediación y solución de conflictos debe ser una oportunidad y un reto de superación personal y desarrollo profesional.

4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Los alumnos valoran a sus profesores manifestando opiniones continuas a la autoevaluación docente y en controversia con la coevaluación entre docentes, tanto en la apreciación del conjunto de las dimensiones, como de forma particular en la magnitud de relación con los estudiantes y en los aspectos específicos de: respeto a las personas diferentes, no discriminación ni exclusión por ningún motivo, buenas relaciones entre estudiantes, consideración y cuento de preguntas, sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, y con relevancia, las facetas conflictivas de: resolución de actos disciplinarios de los estudiantes sin agredirles en ninguna forma verbal ni física.

La disputa se da en indicios de acoso escolar o “matonaje” (Bull ying: real y/o virtual); en hechos de irrespeto, discrimen, conflictos interpersonales, agresiones verbales o físicas, que eventuales o permanentes no se deben tolerar en ninguna circunstancia.

“Como enfrentar el acoso escolar. El acoso escolar es un tipo de abuso con varias caras, todas se expresan con la descalificación para la estima del otro” **Fernando Navarrete.**

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades educativas individuales o especiales (NEE), los alumnos dan percepciones e indicadores de que los docentes rara vez o nunca se preocupan de agrupar a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje; tampoco promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase en un buen y positivo “clima de aula”.

En las escuelas integradoras, los niños con necesidades educativas especiales deben recibir todo el apoyo adicional necesario para garantizar una educación eficaz” **Marco de acción sobre (NEE) UNESCO Declaración de Salamanca 1994.**

Precisamente el propósito de los estándares de desempeño profesional docente es fomentar, favorecer y promover un “clima aula – escuela” es el que el proceso enseñanza –

aprendizaje propicie que los estudiantes logren perfiles de egreso para los niveles de EGB y BGU, en un contexto educativo de calidad y calidez sin discrimen ni exclusiones sociales, lingüísticas, marginados, migrantes, emocionales, físicas o intelectuales.

5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Desde la perspectiva y opinión de los padres de familia las dimensiones de sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades educativas individuales o especiales (NEE), se consideran con atención y cuidado; especialmente en los aspectos de : trato cortés y respetuoso a sus hijos, resolución de problemas indisciplinarios sin agresión verbal ni física, buenas relaciones entre estudiantes; y en las facetas de: atención específica a su hijo, asignación de tareas especiales, respeto al ritmo de trabajo en clase.

En información no concordante con los docentes; los padres de familia valoran el desempeño profesional docente respecto a la atención a los estudiantes con indicadores o valores no significativos.

“El docente ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes” **Estándar Específico 2.1.5, de la Gestión del Aprendizaje.**

La explicación y relación es que los padres de familia tampoco cumplen con su perfil y rol, no colaboran ni aportan con ideas ni propuestas de solución a los permanentes conflictos, a las necesidades y problemas de aprendizaje de sus hijos y menos a los códigos y normas institucionales dificultando la realización de los estándares de calidad educativa.

6. Observación de clase práctica en el aula

En la perspectiva del directivo que observa el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje (PEA) en la percepción y opinión de quién presencia la realización de la planificación micro curricular, le asigna una cualificación general, una valoración con equivalencia de bueno, no obstante también se dan indicios de situaciones críticas que no promueven aprendizajes comprensivos ni desempeños de rendimiento y logros académicos acordes a los estándares ministeriales.

El “ambiente aula” que comprende aspectos como: afectividad y calidez con estudiantes, trato respetuoso y amable, valoración y motivación de participación activa y mantenimiento de la disciplina en el aula no se evidencian en la observación de las clases caracterizadas por un modelo expositivo – magistral, un estilo verbal y vertical, un trato frío y formal y una

disciplina intimidante y coercitiva, no alcanza los estándares de calidad y calidez inclusión educativa, porque el docente no participa en procesos de formación relacionados con sus ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella. **Estándar Específico 3.1.1. De Desarrollo Profesional.**

La explicación, según informan los docentes es que la dimensión de desarrollo profesional no se han capacitado ni actualizado en: pedagogía y didáctica, evaluación para el aprendizaje, didáctica de las disciplina, unos pocos en “inclusión educativa” que abarca el clima escolar, más ninguno en manejo y solución de conflictos que posibiliten que los estudiantes logren aprendizajes, rendimiento y desempeños académicos en función de los estándares de calidad educativa que plantea el Ministerio de Educación del Ecuador.

7. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Autoevaluación de los directivos.

En las situaciones críticas relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes; en las competencias gerenciales centradas en la pedagogía, desde la perspectiva de los mismos directivos se autovaloran con promedios a mejorar, problemas y dificultades a solucionar.

En la dimensión de competencia gerencial, la transformación de conflictos en oportunidades para la convivencia pacífica, propician un mejor “clima escolar”, que incide positivamente en los aprendizajes.

El éxito y ogros de una institución educativa se basan en el manejo adecuado de los conflictos personales, académicos, disciplinarios entre estudiantes, docentes y directivos.

“Todo problema crea un conflicto que es la contraposición de intereses en relación con un mismo asunto y las estrategias idóneas para su resolución” **Fernández, J- 2000, pág. 116.**

De las habilidades gerenciales de los directivos se valora que propicie la actualización pedagógica e incentive al personal docente para que asista a eventos de capacitación y mejoramiento de las funciones profesionales.

El desempeño directivo describe lo que debe hacer el Rector competente en su gestión y liderazgo práctico para que se logre un buen desempeño del personal docente mediante programas de capacitación en temáticas específicas como: “clima escolar” “manejo de

conflictos”, “atención a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), o “inclusión educativa”.

Lo que da indicios de que no se está cumpliendo los estándares de calidad educativa del desempeño directivo en los aspectos correlacionados con los logros de aprendizaje.

8. Evaluación del Rector por el Consejo Ejecutivo.

Desde la perspectiva de los miembros del consejo Ejecutivo valoran el desempeño de los directivos con un bajo porcentaje, particularmente señalan indicios de debilidades en la gestión institucional respecto a los problemas de interrelación personal con los docentes que han generado conflictos permanentes, desacatos a la autoridad, quejas y denuncias ante el Coordinador Zonal y el Director Distrital y hasta manifestaciones públicas en el día cívico de Ibarra. La explicación es que los docentes expresando su “derecho a la resistencia y el exhorto”, incumplen el horario – jornada laboral de ocho horas diarias, no cumplen las disposiciones de rectorado porque creen que la Ley Orgánica de Educación Intercultural es injusta, en tanto que la “máxima autoridad institucional” debe cumplir y hacer cumplir la ley.

“El conflicto es inevitable porque las personas no aprecian las cosas exactamente de la misma manera” **Lussier, Robert, 2011,**

En los aspectos a considerar de las competencias pedagógicas de los directores resaltan negativamente que no se hace observación periódica del desarrollo de clases del personal docente ni se garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo necesiten.

Cuidado y atención merece el aspecto considerando en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad educativa, que valora con un promedio bajo a las relaciones con los profesores, alumnos y padres de familia que han generado frecuentes conflictos y un mal clima escolar para los aprendizajes y desempeños estudiantiles.

9. Evaluación de los Directivos por Parte del Consejo Estudiantil.

Desde el punto de vista de los miembros del consejo Estudiantil tiene relevancia la competencia gerencial de los directivos, la competencia gerencial de los directivos en el aspecto de atención oportuna a los padres de familia que requieren información académica y de comportamiento de sus hijos.

En las competencias pedagógicas, los alumnos del Consejo Estudiantil valoran que los directivos solucionen problemas y situaciones relacionadas con el aprendizaje y la disciplina.

Los estudiantes también aprecian que los directivos mantengan buenas relaciones con los profesores, padres de familia y con ellos. El directivo el docente:

“Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes” **Estándar Específico 4.3.7**

Lamentablemente, los directivos informan que, por desinformación y mala inducción de unos pocos docentes, los miembros del Consejo Estudiantil han descatado algunas disposiciones o han cometido faltas que implican el retiro temporal de la institución que resulta en un cumplimiento parcial de los estándares de calidad educativa con el estamento estudiantil.

10. Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

En la opinión e información proporcionada por los padres de familia representados por el Comité Central, se nota indicios y aspectos de relevancia, tales como: atención oportuna y garantía de matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), que comprende el bienestar de sus representados, el rendimiento y desempeño académico de sus hijos.

En el ámbito educativo y en el proceso enseñanza – aprendizaje, los desempeños directivos del Rector, se comprende en el rol de que: “es el primero y el último responsable de la administración de la institución” **Abril, M. 2004.**

Funciones y actividades de gestión educativa que es sus normas y descripciones (estándares) generales o específicos no son cumplidos cabalmente por desinformación o falta de capacitación en las habilidades y actitudes del desempeño profesional docente y de gestión escolar de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”.

11. Evaluación del Rector por parte del Supervisor.

La valoración educativa de la “máxima autoridad institucional” (Rector) hecho desde la supervisión como una función ejercida por una persona externa al centro escolar que

ejecuta directamente el Proyecto Educativo Institucional, resalta valores promedios a ser mejorados mediante innovación e investigación pedagógica, además del incentivo al personal docente para que asista a cursos de capacitación y mejoramiento en sus desempeños profesionales.

En el contexto educativo, la supervisión; la verificación de la planificación didáctica, la asesoría pedagógica directa a los docentes a la supervisión del proceso de evaluación no logran ni alcanzan los estándares de calidad y calidez educativa en las situaciones críticas que inciden y explican el rendimiento académico y el desempeño en el aprendizaje.

En la evaluación del desempeño profesional del personal docente y directivo, y especialmente para solucionar conflictos personales o problemas de comportamiento la función del Rector y las actividades de los profesores se consideran significativas e importantes.

“La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”
McKinsey, 2007.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

OBJETIVOS

GENERAL

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

ESPECÍFICOS

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación y bachillerato del Ecuador como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructura del informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato

CONCLUSIONES

- Relacionando directamente los objetivos logrados con los supuestos no comprobados se deduce que un conjunto de circunstancias y hechos incide de forma negativa o grave en el aprendizaje y en el desempeño académico de los estudiantes.
- Como situación crítica el clima escolar, los conflictos, el nivel socio económico y cultural son aspectos e indicios de problemas y debilidades correlacionadas que influyen en el aprendizaje. El clima escolar es el factor que más incide en el rendimiento académico.

- El estudio detallado y tratamiento de los conceptos esenciales de las categorías descriptoras que sustentan la descomposición y explicación de los datos obtenidos y a la par de la discusión de los resultados permite determinar que los términos clima escolar ambiente aula, manejo y solución de conflictos, sociabilidad pedagógica, competencia profesional, estándares de calidad educativa son conceptos y hechos correlacionados que describen y explican las habilidades y actitudes de desempeño profesional de los docentes y directivos.
- Al determinar la valoración de los estándares de desempeño docente de aula, de las dimensiones y aspectos considerados en los instrumentos aplicados y que describen lo que un profesor competente debe hacer en las prácticas, tareas y acciones en el ambiente aula, especialmente con los elementos y facetas que tienen más correlación e incidencia con el aprendizaje: el desempeño docente resulta con una valoración de B equivalente a Buena, que implica algunas situaciones críticas a cambiar y mejorar.
- En el desenlace de la cualificación de la función y rol del directivo; al valorar los estándares de desempeño directivo; las competencias: gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que están positivamente correlacionadas con los logros, rendimiento y desempeños de aprendizaje con el buen desempeño docente y la gestión institucional se infiere una valoración de B, equivalente a Buena que conlleva y significa aspectos como debilidades y dificultades a considerar de forma preferente.
- Se concluye e infiere que los criterios generales para estructurar el informe y las estrategias para la elaboración y presentación del informe de investigación (tesis) son las normas o juicios de valor para decidir o conocer si se construyó éste sistema de elementos interrelacionados, un armazón teórico – práctico que: describe y explica las interrogantes del problema “evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo” en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”; define y da significado al sustento teórico; descompone y razona sobre la observación de campo e información obtenida; triangula, discute crítica e interpreta los resultados; determina conclusiones de lo tratado y recomienda una propuesta alternativa de solución y mejora educativa.
- Finalmente como resultado de haber considerado con cuidado las cuestiones e interrogantes, las respuestas y alternativas a la problematización de: “La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato”, contextualizada en la Unidad Educativa “Teodoro

Gómez de la Torre”, luego de la distinción y suposición de las dimensiones y aspectos analizados; y luego de la discusión y concordancia del sustento teórico con la negación de los supuestos de investigación coherentes con los objetivos específicos se determina concluyentemente que el “clima escolar” y “el manejo y solución de conflictos son las debilidades, dificultades o problemas prioritarios a resolver con una alternativa de solución.

RECOMENDACIONES

- Se aconseja que docentes y directivos promuevan y construyan un clima de aula positivo y adecuado para el aprendizaje. Resulta apreciable que en su desempeño profesional directivo y docente respondan a situaciones críticas que se generan en el aula y escuela actuando como mediadores de conflictos para la mejora del clima escolar que propicia el logro de aprendizajes y desempeños con estándares de calidad.
- Se encomienda a docentes y directivos que la comprensión y aplicación de los conceptos esenciales del marco teórico se reflexionen en el contexto institucional para la mejora del clima escolar y consecuentemente de los aprendizajes.
- Se aprecia que las categorías descriptoras de forma teórica – práctica dan significado y razón de ser a las competencias profesionales docentes y directivos a lo que deben hacer en sus representativas funciones y desempeños.
- Se pide e invita a que la mejora del índice de clima escolar en el aula que correlaciona aspectos de: interacción docente – discente sensibilidad docente, relaciones estudiantiles, interacciones en el PEA y normas de convivencia, se consideren y atiendan prioritariamente en una propuesta de mejora educativa.
- Se encamina el clima escolar como factor determinantes en el desempeño académico, ya que relaciona aspectos de tranquilidad y agrado que sustenten estudiantes, docentes y directivos en el contexto institucional e influyen en el aprendizaje.
- Considerando que los líderes educativos, los directivos y docentes son agentes de cambio e innovación pedagógica y gestión escolar que contribuyan al Buen Vivir, la inclusión educativa es recomendable participen propositivamente en la solución de las situaciones críticas que influyen en el desempeño de los estudiantes.

- Efecto apreciable y de consideración es que se atiende y tome cuidado las situaciones críticas relacionadas con el aprendizaje: el clima escolar, el manejo y solución de conflictos; como los factores y aspectos concomitantes, que actúan e inciden juntos en el desempeño de los estudiantes.
- Se invita a que el presente trabajo de investigación socio – educativo sea analizado y criticado como un aporte que mejore, apoye y oriente las prácticas y procesos institucionales, para que los estudiantes logren resultados satisfactorios en los aprendizajes.
- Se invita a que el presente informe de investigación sea considerado en el contexto de la institución en la que se la realizó y en conexión con la realidad educativa de nuestro país.
- Se solicita que con crítica piadosa, es decir con juicios de valor, de bondad, utilidad práctica y verdad se valoren todos y cada una de las partes y aspectos exigidos y establecidas por la UTP, en el nivel de postgrado en ciencias de la educación.
- De manera atenta y formal se recomienda se implemente y realice la propuesta de mejoramiento educativo con la guía y apoyo de las autoridades corresponsables que gestionan la institución.
- Considerando que la educación de calidad y calidez es un derecho ciudadano; que nuestro sistema educativo será de calidad si contribuye a la meta de una sociedad democrática e incluyente; que los conflictos se manejan y resuelven de manera pacífica, que los desempeños docentes y directivos describen lo que los actores educativos deben hacer y conocer por qué mejorar el clima escolar, por medio de estrategias de manejo y solución de conflictos para alcanzar estándares de aprendizaje que describen los logros educativos en la trayectoria de EGB y BGU, se plantea una propuesta de mejora que comprende:
 - Matriz de Plan de mejora.
 - Plan de capacitación directiva y docente de manejo de conflictos y factores incidentes en el Clima escolar, que como posible investigación aplicada contribuya al logro de estándares de calidad educativa.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Programa de capacitación en el manejo y resolución de conflictos mediante el recurso de las TIC, s a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura”.

2. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta de mejoramiento educativo comprende las competencias pedagógicas y gerenciales en el desempeño profesional docente y directivo e implica las habilidades sociales, emocionales y de liderazgo; requiere las actitudes de disposición al cambio e innovación a los conocimientos específicos de los estilos de manejo del conflicto en el ámbito educativo.

El conflicto en el clima escolar y el ambiente aula se comprende como la mala interrelación social y personal entre estudiantes, docentes y directivos a causa de la falta de respeto, las burlas, la indisciplina o el desacato a las normas, lo que agrava las sencillas disputas hacia enfrentamientos serios y frecuentes.

Las habilidades de sociabilidad pedagógica para la resolución de conflictos, requieren cualidades de empatía, asertividad, autocontrol y autorreflexión, escucha activa, negociación y mediación en problemas de agresión, acoso e indisciplina.

En el ámbito educativo, en el aula, patios u oficinas existen eventos de oposición y desacuerdo entre los estamentos escolares; haciendo negativo y disfuncional el logro de los objetivos de aprendizaje y los de la institución enmarcada en su visión y misión.

El propósito implícito en el manejo y solución de conflictos es reducir los desacuerdos, oposición, acoso escolar, la violencia verbal y física para a plazo corto mejorar el ambiente en el aula y consecuentemente los aprendizajes de los estudiantes.

Las habilidades actitudes y conocimientos que describen los estándares de calidad en el desempeño profesional docente y directivo en el manejo y resolución de conflictos se desarrollan con una capacitación apropiada y adaptada a las necesidades o a las condiciones de la comunidad educativa teodorista.

La presente propuesta considera los aspectos e indicadores de conflictos en el clima de trabajo y ambiente en el aula como situación crítica, evidencia e indicio de dificultar y deficiencia de un conjunto de factores o circunstancias que deben atenderse en el momento en que se produce dicho conflicto, pelea o situación difícil y desagradable, puesto que la dimensión convivencial de tranquilidad, confianza, respeto y buen trato es el sustento de una buena interrelación entre estudiantes, docentes y directivos.

En referencia a la calidad educativa los estándares describen detalladamente las habilidades sociales, las actitudes positivas y conocimientos adecuados para que en sus específicas funciones los docentes y directivo den solución a los conflictos personales, de trabajo o de aprendizaje que cotidianamente suceden en el ámbito escolar.

Como factor asociado al aprendizaje, el manejo y solución de conflictos genera un ambiente acogedor, positivo y de respeto mutuo entre los actores educativos. El rol de docente, en el papel de directivo; en el desempeño profesional tanto los profesores como las autoridades tiene el derecho de proponer, acceder y asistir a procesos de desarrollo profesional, capacitación y actualización en temáticas que aporten al mejoramiento pedagógico y académico institucional cuanto al bienestar de los estudiantes. A la par docente y directivos tienen el deber profesional de ofrecer apoyo y seguimiento pedagógico a sus estudiantes; también procurando e impulsando la convivencia armónica mediante el manejo y resolución de conflictos en el aula e institución.

3. OBJETIVOS

General

Diseñar un programa de capacitación a docentes y directivos en el manejo y resolución de conflictos, mediante los recursos de las TIC,s para la mejora y calidad educativa en la institución “Teodoro Gómez de la Torre” de la ciudad de Ibarra.

Específicos:

- Planear actividades de socialización, planificación, aprobación y ejecución del programa de capacitación en manejo y resolución de conflictos
- Delimitar las temáticas teórico prácticas, las modalidades y los recursos TIC,s para la capacitación en manejo y resolución de conflictos.

- Proponer se incorpore en el Proyecto Educativo Institucional como enfoque transversal de gestión pedagógica y administrativa, el manejo y solución de conflictos, para el logro de estándares de calidad educativa

Delimitación teórico – práctica de las temáticas para la capacitación

- a. Manejo y solución de conflictos en el ámbito educativo

TEMAS TEÓRICO PRÁCTICO:

1. Conceptualización del manejo y solución del conflicto
 2. El contrato psicológico de las relaciones humanas
 3. Conflicto y liderazgo
 4. Conflicto Disfuncional o Funcional
 5. Estilos de manejo y solución del conflicto
 - a) Complaciente
 - b) Colaborativo
 - c) Negociador
 - d) Evasivo
 - e) Impositivo
-
- b. Normativa sobre la solución de conflictos en las Instituciones Educativas
 1. Normas legales generales
 2. Alternativas de solución de conflictos
 - a) Tratamiento
 - b) Prevención
 - c) Detección
 - d) Acoso Escolar
 - e) Resolución
 - f) Seguimiento
 3. Acciones educativas disciplinarias
 - a) Formación integral del estudiante
 - b) Consejería Estudiantil
 - c) Debido Proceso
 - c. Clima escolar: Dimensiones priorizadas:
 1. Interacción estudiantes – docentes- directivos

2. Sensibilidad personal de docentes y directivos
3. Relaciones estudiantiles
4. Interacciones en experiencias de aprendizaje
5. Normas de convivencia

Selección de modalidades de capacitación priorización:

1. TALLER PEDAGÓGICO

- Evento educativo de capacitación y mejoramiento profesional de los desempeños docentes y directivos que desarrolla en forma teórica – práctica temática específica.
- Se realiza en períodos de corta duración menos de doce (12) horas – clase para la práctica, aplicación y transferencia útil de lo aprendido.

2. SEMINARIO EDUCATIVO

- Se plantea objetivos de estudio e investigación de temas especializados.
- Docentes y directivos participan como investigadores.
- Se organizan grupos de aprendizaje cooperativo y colaborativo para la reflexión discusión y análisis de las temáticas.
- De corta duración de 2 a 4 horas – clase diarias.

3. CURSO

- Actividad de enseñanza – aprendizaje de capacitación y mejoramiento formal de docentes y directivos
- Promueve y desarrolla habilidades, actitudes y conocimientos en las temáticas delimitadas.
- Dura un tiempo promedio de veinte (20) horas – clase.
- Involucra a docentes y directivos en actividades más teóricas que prácticas.

Determinación de las estrategias para la ejecución de la Propuesta de Mejora Educativa

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

INVESTIGACION – ACCIÓN PARTICIPACION

Técnica y arte de planificar y dirigir actividades del programa de capacitación, del PEI, del Código de Convivencia y la planificación pedagógica micro mesocurricular para intervenir, transformar y mejorar el contexto educativo del aula e institución.

METODOLOGIA

- Grupos focales
- Proyecto de aprendizaje
- Exploración de campo

CIRCULO DE ESTUDIOS

Plan de acciones educativas coordinadas para la intervención institucional, profesional docente y directivo en forma autónoma y corresponsable.

METODOLOGIA

- Taller pedagógico
- Seminario
- Curso

INTEGRACION DE LAS TIC,s

Acciones, hechos y procesos educativos en los que las TIC,s como medios y recursos de información y comunicación se constituyen y forman parte del programa de capacitación, y de la planificación meso y micro curricular para la mejora de los aprendizajes

METODOLOGIA

- Mentoría digital
- Monitoreo informático

4. ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A DOCENTES Y DIRECTIVOS

1. Planificación del programa de capacitación en manejo y resolución de conflictos

Con la finalidad de capacitar a los docentes y directivos en la prevención, detección, manejo y solución de conflictos se consideran los siguientes aspectos

- a. Selección de modalidades de capacitación
- b. Delimitación teórico – práctica de las temáticas para la capacitación
- c. Determinación de las estrategias para la ejecución del programa de capacitación

2. Ejecución del programa de capacitación

Período de corto y/o mediano plazo (seis meses, un año) en el que se pone en funcionamiento el programa de capacitación comprendido como un sistema y distribución de una serie de distintas unidades temáticas con propósitos pedagógicos como acciones y efectos de hacer a los directivos y docentes aptos, hábiles en el manejo y solución de conflictos para promover la mejora de los aprendizajes.

3. Implementación, monitoreo y evaluación de la normativa sobre solución de conflictos en la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”

Espacio de tiempo mediano o largo plazo (un año a cinco años) que incluye toda la duración de la realización de la aplicación de las estrategias, métodos y medidas para llevar a cabo el control y la apreciación cualitativa de las habilidades, actitudes y conocimientos sobre solución de conflictos que han desarrollado docentes y directivos.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La investigación y su consecuente propuesta de mejoramiento educativo se localiza y fija en los determinados límites de la unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”, ubicado en la parroquia urbana de San Francisco, en el cantón de Ibarra de la provincia de Imbabura de la zona 1 norte del Ecuador.

La cobertura espacial o extensión territorial de influencia que abarcan los servicios educativos de 1° a 10° Años de EGB y 1°, 2°, 3° años de BGU, llega a todas las parroquias urbanas del cantón Ibarra, e incluso cantones como: Pimampiro, Urcuquí y Antonio Ante (Atuntaqui).

6. POBLACIÓN OBJETIVO

El conjunto de personas a las que se dirigen como fin y beneficio último las actividades y objetivos de la propuesta son los actores educativos de la comunidad teodorista: estudiantes, docentes y directivos que participan activa – pasivamente, como agentes o consecuentes de un clima escolar de respeto, tolerancia, tranquilidad, de un manejo y solución pacífica – democrática de la oposición y desacuerdo entre los estamentos de la institución.

La población objetivo se compone de los siguientes actores educativos

EGB (superior):	Sesenta y dos (72) docentes titulares
BGU:	Treinta y cuatro (34) docentes contratados
EGB (elemental y media)	veinte y siete (27) docentes titulares
Total	ciento veinte y tres (123) docentes a ser capacitados

Beneficiados: dos mil ochocientos setenta y tres (2 873) estudiantes de EGB y BGU

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

RECURSOS

HUMANOS:

La cualidad de sostenible, para que pueda mantenerse por sí mismo el proceso, el desarrollo de todas y cada una de las actividades que se proponen, se fundamenta en las personas, se sustenta en los actores educativos que participan en las actividades

asignadas, que colaboran y cooperan en las estrategias planeadas o apoyan las decisiones consensuadas.

Los estudiantes, como personas y seres humanos son considerados el centro de la educación de calidad y calidez; el objetivo fundamental de la propuesta es el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, finalidad a la que deben y pueden contribuir los desempeños profesionales de los docentes de grado y disciplina, y las funciones auténticas de los directivos en el contexto institucional.

Los miembros del Consejo Educativo, los socios estratégicos, las personas e instituciones que aportan a esta propuesta son:

- El Consejo Cantonal de la Niñez y la adolescencia.
- La Junta Distrital de Resolución de Conflictos 10D01
- La DINAPEN del Distrito de Ibarra.
- La Fiscalía de Adolescentes Infractores del Distrito de Ibarra.
- La Consejería de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre”

MATERIALES:

Conjunto de objetos, herramientas o elementos que se necesitan para la ejecución del programa: pizarras de tiza líquida, paleógrafos, marcadores, tijeras de papel, cartulinas de colores, marcadores, borradores.

TECNOLÓGICOS:

Medios e instrumentos informáticos que permiten el aprovechamiento, uso y transmisión digital del conocimiento e investigación de las temáticas del programa de capacitación: computadora portátil y proyector, etc.

FÍSICOS:

- Sala de audiovisuales con cien (100) butacas.
- Sala de profesores con muebles modulares y sillas para más de 120 personas.
- Centro de cómputo de E.G.B; de B.G.U y en biblioteca.

ORGANIZACIONALES:

Políticas explícitas del Proyecto Educativo Institucional.

- Gestión integral de las dimensiones: pedagógica – curricular, administrativo – financiero, organizativo – operacional y comunitario.
- Mejora integral de la calidad educativa.
- Principios
- Proceso educativo integral centrado en el ser humano (estudiantes).
- Convivencia armónica entre los estamentos.

8. PRESUPUESTO

El valor inicial estimado es de mil dólares (\$ 1000) por la única línea de autogestión financiera que dispone la institución, que es el ingreso por arrendamiento del edificio antiguo al Municipio de Ibarra, que Rectorado y Consejo Ejecutivo tienen el deber y atribución de resolver y aprobar para el programa de capacitación y mejoramiento profesional docente en el manejo y resolución de conflictos.

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

		C R O N O G R A M A													
FASES	ASPECTOS	ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2013					2014a 2018			INSTRUMENTOS Y RECURSOS	DIRECTIVOS Y DOCENTES RESPONSABLES		
				AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE – DIC.						
PLANIFICACIÓN:	Acuerdos y consensos	a. INVESTIGACIÓN ACCIÓN En el contexto institucional	1. Organización del programa de capacitación en manejo y resolución de conflictos										- Circulares - Comunicados - Solicitudes - Cartas compromiso con aliados estratégicos - Contrato con facilitadores	EQUIPO PROMOTOR INSTITUCIONAL - Rector - Vicerrectores - Inspectores - Consejería Estudiantil	
EJECUCIÓN:	Talleres pedagógicos		b. CÍRCULO DE ESTUDIOS Para la mejora educativa e intervención institucional en capacitación	2. Realización del programa de capacitación a docentes y directivos										- Formatos de talleres estructurados - Videos, diapositivas - Fotocopias - Registros y control de asistencia	- Instructor - Comisión técnica pedagógica - Tutores - Docentes - Directivos
EVALUACIÓN:	- Inicial - Procesual - Final		c. INTEGRACIÓN DE LAS TIC,s Las TIC,s se constituyen en medios y recursos informáticos para la capacitación.	3. Implementación y monitoreo del manejo y resolución de conflictos en la institución										- Diagnósis cognitiva - Registros anecdóticos estudiantiles - Matriz de valoración - Fichas de observación - Encuesta de salida	- Instructor - Equipo promotor institucional - Consejería estudiantil - Tutores

9. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. y. (2002). *El Liderazgo de la Calidad*. Guayaquil: Santillana S. A. .
- Arancivia, V. y. (2010). *Manual de Psicología Educativa*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. Quito: Abya-ayala.
- Barbosa jaramillo, F. (2003). *Propuesta de Evaluación Institucional y Desempeño Docente*. Bogotá: Organización de Estados Iberoamericanos OEI.
- Barón, R. (2005). *Psicología*. México: Mac Graw Hill.
- Bruce, A. y. (2008). *Como Gestionar tus proyectos*. Londres: Dorling Kinderling.
- Cerda, H. (1996). *La Investigación Total*. Bogotá: Magisterio.
- Díaz, F. y. (2010). *Estrategias Docentes*. México: Mc Graw Hill.
- Educación, M. d. (01 de Septiembre de 2009). *Formas, Técnicas e Instrumentos de Evaluación. Guía Didáctica*, pág. 10.
- Educación, M. d. (Ministerio de Educación). *Guía del P E I*. 2012: Ministerio de Educación.
- Edwards, V. (1991). *Calidad Educativa*. Lima: San Marcos.
- Edwards, V. (1991). *El Concepto de Calidad de la Educación*. Quito: Instituto Fronesis.
- Estándares de calidad Educativa, M. d. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ezcúrdia, A. y. (1994). *Diccionario Filosófico*. México: Limusa, Noriega.
- Fernández, E. y. (2011). *Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Guispert, C. (1998). *Enciclopedia de la Psicopedagogía*. España: Océano.
- Játiva, M. (2011). *Planificación Institucional*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Lasso, M. (2011). *Las tipologías Textuales en el Área de Lengua y Literatura*. Quito: Norma.
- Lepeley, M. T. (2005). *Gestión y Calidad en Educación*. México: McGraw Hill.
- Lepeley, M. T. (2005). *Gestión y Calidad en Educación, Un Modelo de Evaluación*. México: McGraw - Hill.
- Maldonado, J. (2002). *Habilidades en el Uso y Manejode la NTIC,s en el Contexto Educativo*. Loja: Ed. UTPL.

- Mateo, J. A. (2005). *La Evaluación Educativa, su Práctica y otras Metáforas*. Barcelona: ICE - HORSORI.
- MC. Salvat. (2004). *La Enciclopedia*. Madrid: Salvat.
- ME. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe*. Quito: ME.
- ME. (2011). . *Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe*. Quito: Ministerio de Educación.
- ME, D. . (2001). *Gestión Educativa*. Quito: Ed. División de Capacitación Docente.
- Médez, C. E. (2001). *Metodología: diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Bogotá: McGraw Hill.
- Morales, G. (2003). *Competencias y Estándares*. Cali: 2000, Ltda.
- Moreno, A. (2000). *Métodos de Investigación*. Quito: Nacional.
- Münch, L. y. (2005). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Trillas, S.A.
- Narvate, M. (2003). *Integración Escolar*. Bogotá: Lexus.
- National, a. P. (2012). *Como aprende la gente*. Washington: Eduteka.
- Nevo, D. (1997). *Evaluación Basada en el Centro. Un Diálogo para la mejora Educativa*. Madrid: MENSAJERO.
- Papalia, D. y. (2004). *Psicología del desarrollo de la infancia a la adolescencia*. México: Mc - graw Hill.
- Portus, L. (2001). *Introducción a la Estadística*. Bogotá: Nomos S.A.
- Real, A. d. (2010). *Diccionario*. Madrid: Espasa Calpe S.A.
- Reparaz. Charo, S. Á. (2000). *Integración Curricular de las Nuevas Tecnologías*. Barcelona: Ariel, S.A.
- Salazar, C. (2001). *Frases Célebres de Eugenio Espejo*. Quito: Reíces.
- Salazar, M. (2003). *La Evaluación del Desempeño en el Desarrollo profesional Docente*. Colombia: Pedagógica.
- Sánchez, C. y. (1999). *Ensayo de Epistemología*. Lima: San Marcos.
- Santos, M. y. (2009). *Inclusión Educativa*. Curso de Inclusión Educativa: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Schneider, H. E. (1982). *Percepción personal*. México: Fondo educativo Interamericano.
- UNESCO. (2008). *Los aprendizajes de los estudiantes de américa Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Salesianos Impresiones.

10. ANEXOS

ANEXO 1:

Señor Licenciado

Patricio Rodríguez

RECTOR (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE"

Presente.

De mis consideraciones.-

Yo, Fanny Guadalupe García Arciniegas con C. I. 1002210662, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, atentamente me dirijo a usted con la finalidad de solicitar se me autorice realizar el trabajo de investigación: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013** en la Institución que usted acertadamente dirige.

Por la favorable atención a mi pedido le anticipo mi agradecimiento

Atentamente

Fanny Guadalupe García Arciniegas



Adjunto solicitud enviada por la Msc. Carmen Sánchez, Coordinadora de la Maestría en Pedagogía de la UTP



RECIBIDO 17 FEB 2012



Loja, Septiembre del 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente,

Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



RECIBIDO 18 SET.



ANEXO 2:

FORMATOS DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL DOCENTE

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentan en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes					
2.11. Estímulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases					
2.21. Utilizo el material didáctico 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. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.24.7. Argumentar					
2.24.8. Conceptualizar					
2.24.9. Redactar con claridad					
2.24.10. Escribir correctamente					
2.24.11. Leer comprensivamente					
2.24.12. Escuchar					
2.24.13. Respetar					
2.24.14. Consensuar					
2.24.15. Socializar					
2.24.16. Concluir					
2.24.17. Generalizar					
2.24.18. Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 clases					
3.3. Me grafica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me grafica 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.					
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. Envié tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL DOCENTE

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8.3. Reflexionar					
1.8.4. Observar					
1.8.5. Descubrir					
1.8.6. Redactar con claridad					
1.8.7. Escribir correctamente					
1.8.8. Leer comprensivamente					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:				
OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes				
INSTRUCCIONES				
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración.</p>				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1 Trata a su hijo o representante 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica					
4.2 Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado					
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado					
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o 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
TITULACION DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Si () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

() Ciencias Sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

(Especifique)

() Educación especial para niños y niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8º EB

() 9ºEB

() 10ºEB

() 1º Bach

() 2º Bach

() 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente		
1. Presenta el plan de clase al observador		
2. Inicia su clase puntualmente		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa		
4. Da a conocer los 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		

B. PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o 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		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos

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

Fecha de evaluación:

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

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:				
OBJETIVO				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige				
INSTRUCCIONES				
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilice la siguiente tabla de valoración.</p>				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.11. Determino detalles del trabajo que delego					
---	--	--	--	--	--

1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las cormas 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 en 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 al conocimiento y autorización del Consejo directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras					

1.51. Realizo arquezos de caja según 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 Central 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.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.0					
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. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

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

NOMBRE DEL DIRECTIVO:

OBJETIVO

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

INTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarios					
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. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
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 arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el motivo 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, de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos					

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo 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 aprendizajes de los alumnos					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene la 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.					

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL DIRECTIVO:

OBJETIVO

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

INTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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. Atiente, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socioculturales 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.					

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

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

NOMBRE DEL DIRECTIVO:

OBJETIVO				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.				
INTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.				
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE”

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL DIRECTIVO:

OBJETIVO

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

INTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje					

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del					

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de institución					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el Informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de cada según lo prevén las normas correspondientes					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y la 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					

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. 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 socioculturales y educativas					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en 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.					

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3: FOTOGRAFIAS





Autoridades de la Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre"





Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre"



Estudiantes de la Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre"



Reunión previa con padres de familia

