



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

***La Universidad Católica de Loja***

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA.**

**Evaluación- de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa” del cantón Gualaceo, provincia del Azuay durante el año lectivo 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Vanegas León, Franklin Eugenio, Dr.**

**DIRECTORA: Ramírez Zhindón, Marina Del Rocío, MGs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO**

**2014**

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister

Marina del Rocío Ramírez Zhindón,

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa”, del cantón Gualaceo, Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja , septiembre de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Vanegas León Franklin Eugenio**, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa”, del cantón Gualaceo, Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013, de la Titulación de Magíster en Pedagogía, siendo la Magíster Marina del Rocío Ramírez Zhindón, director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....

**Autor: Franklin Eugenio Vanegas León,**

**Cédula ; 0101468767**

#### **DEDICATORIA.**

Este trabajo de Fin de Maestría, previa a la obtención de la Maestría en Ciencias de la Educación, Mención Pedagogía, lo dedico de todo corazón. **A mis queridos Padres: Abraham Gonzalo (+) y Zoila Victoria (+),** quienes fueron ejemplo de **Amor, Responsabilidad, Trabajo y Constancia.** A mi Esposa **Victoria, compañera de mi vida** y al “tesoro” que Dios me ha regalado mi hija: **María Eugenia.**

Eugenio Vanegas León,

## **AGRADECIMIENTO**

Mi imperecedera gratitud al **SER SUPREMO**, por darme la gracia de “volver a vivir”, a mi Esposa e hija Ma. Eugenia, por vuestro apoyo total, que me han brindado para que este trabajo de fin de Maestría, esfuerzo, constancia y enriquecimiento científico y pedagógico se haga realidad-

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de la Señora MGs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón, Directora de Tesis.

Eugenio Vanegas León,

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESÚMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	4
1. TEMA : .....	5
1.1 CALIDAD EN LA EDUCACIÓN .....	6
1.2 DIMENSIONES INTERNA Y EXTERNA .....	7
.1.3 NUEVO MODELO DE GESTIÓN PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALIDAD .....	8
1.3.1 LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.....	9-10
CAPÍTULO II.....	11
2. TEMA :	
2.1 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
2.2 PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN .....	
2.3 EVALUACIÓN O VALORACIÓN .....	
2.3.1 SUJETOS DE LA EVALUACIÓN.....	
2.3.2 FINES .....	
2.3.3 EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	

<b>CAPÍTULO iii.....</b>	<b>12</b>
<b>3. TEMA:</b>	
<b>3.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>	
<b>3.2 SUJETOS DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>35-36</b>
<b>3.3 MODALIDADES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>37-38</b>
<b>3.3.1 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN INTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>39-40</b>
<b>3.3.2 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN EXTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>42</b>
<b>4. TEMA.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO...</b>	
<b>4.2 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DIRECTIVA.....</b>	<b>44</b>
<b>4.3 ESTÁNDARES DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.....</b>	<b>45</b>
<b>4.3.1EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.....</b>	<b>48-49</b>
<b>. 4.3.2.TIPOS DE EVALUACIÓN EDUCATIVA.....</b>	<b>50</b>
<b>4.3.3 PROTAGONISTAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.....</b>	<b>51</b>
<b>4.3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN</b>	
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>55</b>
<b>TABLA N° 1 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>59</b>
<b>TABLA N° 2 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>62</b>
<b>TABLA N° 3 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>63</b>
<b>TABLA N° 4 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>64</b>
<b>TABLA N° 5 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>65</b>
<b>TABLA N° 6 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</b>	<b>66</b>

## RESUMEN

Este trabajo consiste en la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa”, cantón Gualaceo, provincia del Azuay, período 2012 - 2013. El mismo se da con la finalidad de crear una cultura evaluativa en la población estudiantil, padres de familia, docentes y directivos a quienes se encuestaron, con un margen de confiabilidad del 95%.

Entre las técnicas e instrumentos de investigación constan: Observación en clase de los docentes, diálogo con los señores padres de familia, estudiantes y directivos , por ende se ejecutó la técnica descriptiva, entre los instrumentos se aplicaron: las encuestas las mismas que enfocaron diversas temáticas que luego de ser analizadas nos llevaron al siguiente resultado:: El desempeño profesional docente y directivo alcanza el nivel de excelente.

Considerando ciertos indicadores en los que no se alcanza el nivel de excelente, nos permitimos presentar el proyecto de mejoramiento educativo.

**Palabras Claves:** evaluación, calidad, desempeño, docente, directivo, técnicas, instrumentos, observación, descriptivo, encuestas



## **ABSTRACT**

The purpose of this graduate project is to evaluate the quality of the performance of faculty and administrative staff of “Mercedes Vazquez Correa” School at Guanaco, Azuay during the 2012 - 2013 school year. Moreover, this work pretends to create an “evaluative culture” in the students, parents, faculty, and authorities that were interviewed with a reliability rate of 95%.

Regarding the research methods used in this study, direct observation of teachers during class and interviews with students, parents, teachers, and school authorities were conducted; that is, the descriptive technique was chief. Also, some of the instruments employed were surveys, which focused on diverse topics, and provided the following result: the teaching and administrative professional performance can be qualified as excellent. However, considering certain other indicators where the excellence level is not reached, I present this educational improvement project.

**Key Words:** evaluation, educative quality, educative performance, teacher, school authorities, research techniques, research instruments, observation, descriptive,

## INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes problemas que la educación ecuatoriana en la actualidad viene afrontando es sin duda la evaluación de la calidad educativa, pues los estándares de logros académicos nos dan como resultados niveles preocupantes en cuanto a los procesos que deben implementarse, para desmitificar la evaluación. En los últimos años, el Ministerio de Educación ha promulgado la LOEI, donde se pueden verificar cambios profundos a los procesos de evaluación de los aprendizajes, del desempeño directivo y docente, sin descuidar los padres y madres de familia, los mismos que son desarrollados mediante investigaciones tanto externa como internas..

Diversas son las causas por la que la evaluación no sea de calidad y sea considerada un fin o medio de presión para los estudiantes dentro de la enseñanza aprendizaje. La función de evaluación que corresponde a la gestión escolar ha ido transitando en la práctica educativa actual hacia una posición cada vez más prominente. Ello tiene que ver con la prioridad que se concede a la Evaluación de la Calidad de la Educación en las condiciones surgidas como consecuencia de los procesos de cambio, con diferentes contenidos, formas y alcances, que se han venido operando en los sistemas educativos, y en particular en los centros docentes.

Varios son los efectos que produce una mala aplicación de la evaluación en el aula o institución, pero el principal es no contar con una cultura de evaluación sino más bien la medición se ha institucionalizado en los centros educativos. Otro efecto fuerte es la actitud de los docentes para desarrollar procesos evaluativos de calidad. Uno de los elementos más dinámicos del actual currículo que configura el sistema educativo es sin dudas la evaluación en su más amplia concepción. En la memoria histórica y documental comprobamos cómo se ha ido pasando de una evaluación estrechamente asociada a la medición de los aprendizajes de los alumnos - exámenes públicos - a la autoevaluación, coevaluación, etc.

El Ministerio de Educación y Cultura a partir del año 1997 inició una reingeniería total a los procesos curriculares, administrativos, pedagógicos y humanos ponderando a la evaluación como eje prioritario. La investigación evaluativa ha sido implementada mediante las pruebas Aprendo, los que han dado como resultados verdaderos nudos críticos en los niveles de rendimiento académico y profesional de estudiantes y maestros.

En el año 2005 mediante consulta popular se aprueba el Plan decenal 2006-2015, donde constan ocho políticas de estado las que deben irse implementando de forma gradual hasta lograr mejorar la calidad de la educación en el País.

Se responsabiliza de estas políticas a la Subsecretaría de Planificación, con la División de Evaluación, quienes son los responsables de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, en el marco de la Política Sexta del Plan Decenal de Educación. El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que incluye, el desempeño de los docentes, directivos y el desempeño de los estudiantes.

Si bien el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas traza su objetivo principal fundamentado en el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que este sistema tiene como centro de atención la formación del nuevo ciudadano ecuatoriano..

Con estos antecedentes la Universidad Técnica Particular de Loja, consecuente de la formación integral de sus estudiantes, establece criterios hacia una verdadera cultura de la evaluación de las instituciones educativas, esto es, que se tiene que evaluar la gestión: de los aprendizajes, de los docentes, de los directivos, de la vinculación con la colectividad. Por lo que, se realizó la evaluación del desempeño profesional docente, directivo, de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa” de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, el mismo que permitió conocer la realidad del centro educativo, a través de: autoevaluación, de los docentes, Coevaluación entre pares, la evaluación del director-rector, la heteroevaluación realizada por los estudiantes, padres de familia; lo que se complementó con la observación técnica de las clases impartidas a los docentes, observados por el autor de este trabajo investigativo. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación del director, subdirector e inspector general, las evaluaciones por parte del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor escolar.

Dentro del trabajo de campo se consideraron algunos recursos y medios que ayudaron a realizar la investigación. Este proceso tuvo la finalidad de establecer una cultura de evaluación tanto para la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa, como para la vida profesional que desempeño como Docente- Directivo; supone un fuerte empeño, no tan sólo en llevar a cabo mediciones, emisión de juicios de valor, sino en tratar de descentralizar las tareas de evaluación del desempeño, mediante procesos de investigación, desarrollo de innovaciones pedagógicas que logren mejorar las estrategias para superar la discriminación; realizar intervenciones para remediar situaciones desfavorables; promover la excelencia en la formación pedagógica articulada a la investigación y a la evaluación; afinar la gestión para responder a las demandas de rendición social de cuentas de todos los agentes del proceso educativo, dentro y fuera de la institución.

Al mismo tiempo se presenta la planificación de una propuesta de mejoramiento profesional docente, que ha sido elaborada en base a los datos recogidos de los directivos, docentes, alumnos y padres de familia; propuesta que busca optimizar el desempeño docente, directivo.

El presente trabajo de investigación realizado de la Unidad Educativa “Mercedes Vázquez Correa”, está organizado y fundamentado en varias técnicas de investigación, entre ellas: la observación, la entrevista, la encuesta; por lo que los resultados obtenidos cumplen con la característica de confiabilidad, validez.

La motivación es la “fuerza incalificable” en lo personal, a ello se suma la colaboración constante por parte del rector, docentes, padres de familia y estudiantes de la institución, constituyéndose en un medio que ha facilitado en gran medida la elaboración de este trabajo de fin de maestría, es necesario relevar la colaboración de los diversos estamentos escolares para su realización, lo que permitió el logro de los objetivos específicos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja:, los mismos que los detallo a continuación:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Recoger información sobre el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

- Averiguar sobre el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía , este objetivo se cumplió luego del trabajo de campo .
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional, docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato, objetivo que se dio cumplimiento posterior a la oObtención de los resultados de la investigación.

Esta investigación determinó la comprobación de los siguientes supuestos:

La carencia de aplicar las TICs., en el aula de clase, por parte de los docentes se convierte en una verdadera amenaza personal , que con el correr del tiempo se verán perjudicadas en el ámbito profesional, que luego puede repercutir negativamente en la enseñanza-aprendizaje de sus educandos.

Al no contar la institución investigada con el Departamento de Consejería Estudiantil, existen falencias para efectuar la inclusión educativa y manejar la disciplina de ciertos estudiantes, en diversos años de básica.

Otro de los supuestos comprobados, es la falta de relaciones humanas o interpersonales entre docentes .directivos y docentes, producto del incremento del talento humano, por las edades y su grado de preparación académica, en la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa.

## **CAPÍTULO I : MARCO TEÓRICO**

## **1. TEMA . : CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

## 1.1 Calidad en la educación

### ¿Qué se entiende por calidad?

La calidad va más allá de crear un producto o brindar un servicio por encima de la media a un buen precio. Ahora se refiere a lograr productos o servicios cada vez mejores y a precios cada vez más competitivos. La calidad se expresa en la satisfacción del cliente, dependiendo del producto y de los indicadores establecidos. Se dice que la calidad debe ser una filosofía de vida.

Referida a la educación, la calidad es un concepto pluridimensional, la cual debe considerar “enseñanza y programas académicos, investigación, becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad” (UNESCO, 1998).

### El concepto de calidad

La calidad de la educación depende de la calidad de tres aspectos importantes: **objetivos valiosos, estrategias eficientes y resultados suficientes** en cuanto al logro de los objetivos (la eficacia o el producto). Por eso, la gestión de calidad se basa en la gestión de estos tres aspectos.

Debe primero y principalmente estar relacionada con objetivos que se consideran valiosos en un sentido cultural, pero que también son considerados valiosos por los usuarios de la escuela. El término de usuarios incluye aquí todo el espectro de gente y entidades involucradas: en primer lugar los estudiantes, los padres, la comunidad empresarial, la sociedad como conjunto, la comunidad local, todo tipo de segmentos de la sociedad, los docentes. Esto significa que establecer objetivos valiosos no es un mero automatismo.

Un *segundo aspecto* de la calidad tiene que ver con la forma de enseñar los contenidos, las destrezas y las actitudes establecidas. Esto concierne a los procesos, las estrategias, los métodos y también las formas de organización. Ello incluye el enfoque didáctico, la metodología, el modo de agrupar a los estudiantes, la organización de la escuela, los reglamentos de la escuela, etc. Es evidente que los docentes competentes con práctica



pedagógica-didáctica de aula, juegan un papel importante en la calidad de los procesos y estrategias.

El *tercer aspecto* de la calidad tiene que ver con el rendimiento de la educación, la efectividad, la productividad o el producto. El resultado fundamental de la educación debe ser que los comportamientos propuestos en los objetivos sean logrados por la mayor cantidad posible de estudiantes del grupo de edad o especialidad en cuestión. Por lo tanto, esto debe ser evidente a través de pruebas (orales), exámenes, observaciones y prácticas...

### **Definición calidad de la educación**

Para (Aguerrondo i. , 2005) para su definición y evaluación manifiesta que la educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

De la misma manera (Aguerrondo i. , 2005) escribe que los elementos que definen la estructura básica del sistema educativo son de diferente orden, pero pueden distinguirse, a partir de diferentes niveles de análisis, un conjunto de principios vertebradores y estructurantes (formas soportantes) que rigen la organización de sus distintas instancias.

Culmina (Aguerrondo, 2005) manifestando que la pérdida de la calidad se percibe -se mide- a través de hechos de que la definición de los principios vertebradores ha variado en la sociedad, tanto en las representaciones sociales como en el discurso académico; pero lo que no ha cambiado es la organización de las estructuras de la educación y sus aspectos fenoménicos concretos.

### **Instituciones educativas**

#### **Conceptos:**

(Ramírez, 2004) en su libro “La gestión administrativa en las instituciones educativas” sostiene que :“las instituciones educativas son empresas de servicios, cuya materia prima

es el estudiante, relacionada con la enseñanza, el conocimiento, con soporte en la inteligencia humana. Intervienen otros factores: profesores, los valores y conocimientos que estos puedan inculcar, la infraestructura, directivos”.

Para el Ministerio (educación, Las instituciones educativas, 2012)“Las instituciones educativas deben ser espacios de convivencia social pacífica y armónica, en los que promueva una cultura de paz y no violencia entre sus actores y contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, así como la resolución pacífica de conflictos en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social”

Estos criterios, en forma general, buscan responder a los requerimientos del Estado y la sociedad, de saber cómo se invierten los recursos y cuál es el beneficio con el producto final, en este caso los estudiantes.

## **1.2 Dimensión interna - externa**

### **Marco normativo para las instituciones educativas de calidad**

#### **Constitución de la república del Ecuador**

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la

iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”

## **-Ley orgánica de educación intercultural**

La Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores.

Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

(Intercultural, 2008- arts. 1-, 2 )) manifiesta al respecto de Educación de calidad en las instituciones educativas del país:

**Ámbito.** “Art. 1 Derecho a la educación, en el marco del buen vivir, interculturalidad y la plurinacionalidad, establece regulaciones para la estructura, niveles y modalidades, modelo de gestión, financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional de educación”.

**Principios.- Art. 2.-** La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales, que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

**“Calidad y calidez.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes”

## **-Plan decenal de educación del ecuador 2006 – 2015**

El Plan Decenal de Educación; es la “carta de navegación” en la que los programas, sus objetivos y metas, fueron construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación

### **Políticas del plan decenal**

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
  3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
  4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
  5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
  6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
  7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
  8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB

## **Plan nacional para el buen vivir 2013- 2017**

El Plan Nacional del Buen Vivir busca la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. La educación actual ha y debe realizarse en el marco de este nuevo entorno, para lo que el Estado plantea los siguientes Objetivos tomados del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017

El objetivo 1: “Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular” establece las políticas y líneas estratégicas necesarias para radicalizar el proceso de

transformación del Estado y fortalecer el poder popular y ciudadano.

Objetivo 2: “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad”.

Objetivo 3: “Mejorar la calidad de vida de la población”.

Objetivo 4: “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”.

Objetivo 5: “Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad”.

Objetivo 6: “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos”.

.

Objetivo 7: “Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global”.

Objetivo 8: “Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible”.

Objetivo 9: “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”.

Objetivo 10: “Impulsar la transformación de la matriz productiva”.

Objetivo 11: “Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica”.

.

Objetivo 12: “Garantizar la soberanía y la paz, y profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana”

## **Código de la niñez y adolescencia**

El Código de la Niñez y Adolescencia, tiene como fin, regular el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de protección integral.

El Código de la Niñez y Adolescencia (2003) manifiesta; Art. 4. Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje. Este derecho incluye el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, y por lo tanto se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos; y,

Art.5. Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

Art. 37.- Derecho a la educación.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

1. Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente;
2. Respete las culturas y especificidades de cada región y lugar;
3. Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender”

## **Reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural**

Como parte del Marco normativo Legal de la Educación de calidad y al ser una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público y en razón de cumplir este deber y precautelarse el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida

fundamentación técnica educativa, los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural mediante el reglamento General a la LOEI.

(loei, 2012-art 3)El Nivel Distrital intercultural y bilingüe. Es el nivel de gestión desconcentrado, encargado de:

- Asegurar la cobertura y la calidad de los servicios educativos del Distrito en todos sus niveles y modalidades,
- Desarrollar proyectos y programas educativos,
- Planificar la oferta educativa del Distrito,
- El Nivel Distrital desarrolla su gestión a través de las Direcciones Distritales. Las facultades específicas de este nivel serán determinados a través de la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Cada Distrito educativo intercultural y bilingüe debe corresponder al territorio definido por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo El Nivel Distrital desarrolla su gestión a través de las Direcciones Distritales.

También el Reglamento General a la LOEI (2012) en su Art. 4.- expresa que el Nivel del Circuito intercultural y bilingüe. Es el nivel de gestión desconcentrado encargado de Garantizar el correcto funcionamiento administrativo, financiero, técnico y pedagógico de las instituciones educativas que el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional determina que conforma un Circuito.

La gestión administrativa y financiera de las instituciones públicas del circuito está a cargo del administrador del circuito; la gestión educativa está a cargo del Consejo Académico.

## **Nuevo modelo de gestión para las instituciones educativas de calidad**

## ¿Qué es el nuevo modelo de gestión educativa? nmge

El Ministerio de Educación del Ecuador ha iniciado un proceso de reingeniería institucional en base del esquema de modernización, dirigido al mejoramiento de la gestión de la calidad y al desarrollo profesional de sus talentos humanos.

tiene como objetivo principal, la renovación de los procesos y la automatización de los procedimientos, que mejorar la atención a los beneficiarios educativos del país. Para cumplir con esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, es decir que los trámites ya no se realizarán en la planta central, sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio.

### Nuevo modelo de gestión educativa del Ecuador



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

(Educación, 2009), Es un plan nacional que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el



acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

El (educación, Nuevo Modelo de Gestión, 2010)) divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos, para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura.

Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las 9 **zonas** se implementarán alrededor de 140 **direcciones distritales** a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1 200 **circuitos educativos**, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos.

### **Objetivo general:**

Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

### **Objetivos específicos:**

1. Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.
2. Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
3. Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuirtales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
4. Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
5. Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

La Autoridad Nacional Educativa se articula hacia las zonas, como lo muestra el mapa a continuación, hasta llegar a los distritos y circuitos educativos.

## **Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa - mnasge**

Para el MINEDUC ECUADOR (2012), en el marco de la Nueva Constitución del 2008, el consiguiente reordenamiento de la estructura del Estado y, más específicamente, del Nuevo Modelo de Gestión Educativa del Ministerio de Educación (2009), así como del Plan Decenal de Educación 2006-2015, de la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI-2011) y su Reglamento (2012) así como el Acuerdo Ministerial 020-12 en el que se encuentra el Estatuto Orgánico de Ministerio de Educación es necesario actualizar las concepciones y procedimientos de apoyo y seguimiento a las instituciones educativas para consolidar el carácter plurinacional e intercultural del país a través de una educación de calidad con calidez, equitativa, democrática, centrada en el educando y basada en el principio del Buen Vivir<sup>1</sup> para todos los niños y adolescentes del Ecuador.

## **modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa de calidad - mnasge**

### **Esquema de distribución y coordinación de funciones por niveles de gestión**

<b>Nivel *</b>	<b>Función de Asesoría</b>	<b>Función de Auditoría</b>
<b>CENTRAL</b> rectoría, regulación y planificación	Director Nacional de Asesoría Establece necesidades de asesoría	<b>Director Nacional de Auditoría</b> Establece diagnósticos nacionales
<b>ZONAL</b> regulación, planificación, coordinación y control 9 Zonas	<b>Asesor Educativo Zonal</b> - Propone planes y estrategias de acción y desarrollo profesional docente regionales. - Elabora Informes de los logros y dificultades de la región.	<b>Auditor Educativo Zonal</b> Equipo que establece diagnósticos zonales y reporta el estado de los resultados y gestión del sistema

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinda orientaciones y coordina el trabajo de los asesores de circuito.</li> <li>- Asegura que los Asesores Especialistas asistan a todos los circuitos donde se los necesite.</li> </ul>	
<b>DISTRITO</b> planificación, coordinación, control y gestión	Los <b>Asesores Educativos de Circuito</b> residen en el distrito	<b>Auditor Educativo Distrital</b> Elabora el diagnóstico del distrito e identifica áreas problemáticas. Existe un solo equipo que visita todas las unidades educativas del distrito con frecuencia mínima 1 año, máxima 5. La visita se anuncia y se basa en estándares conocidos. Los auditores tienen por lo menos dos áreas de especialización (principal y secundaria).
140 Distritos		Existe un <b>equipo de apoyo técnico</b> que consolida la información proveniente del sistema de monitoreo existente en cada circuito.
<b>CIRCUITO</b> planificación y gestión 113421 Circuitos	<b>Asesor Educativo de Circuito</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoran al centro y promueven planes de mejora.</li> <li>- Canalizan y facilitan la ayuda a la institución educativa.</li> </ul>	Existen PROCEDIMIENTOS INFORMATIZADOS dentro de un sistema de indicadores de monitoreo que sirven para decidir la necesidad de la

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectan innovaciones y las difunden.</li> </ul> <p>Asesores generalistas y Asesores especialistas sirven varios circuitos.</p> <p><b>Mentores Educativos</b></p> <p>Son docentes o directores bien evaluados en funciones (con reducción de carga horaria) que acompañan a otros docentes.</p> <p>Consejo Académico</p>	<p>asistencia y la frecuencia de la visita de auditoría.</p>
<p><b>INSTITUCIÓN</b></p> <p>planificación y gestión</p>	<p><b>Directivo Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestiona la institución escolar para mejorar la calidad.</li> <li>- Coordina el trabajo pedagógico de sus docentes.</li> <li>- Trabaja con la comunidad.</li> </ul>	<p><b>Directivo Institucional</b></p> <p>Supervisa la institución y lidera la auto-evaluación institucional realizada en función de estándares fijados por el Ministerio de Educación.</p> <p><b>Gobierno Escolar</b></p> <p>Realiza la veeduría del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plan educativo del centro,</li> <li>- el cumplimiento de las metas,</li> <li>- los proyectos comunitarios</li> <li>- la evaluación del personal.</li> </ul>

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

## Descripción de las estrategias conducidas para lograr la calidad en las instituciones educativas

<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN APLICADAS PARA LOGRAR EL CAMBIO</b>	<b>LOGROS ACADÉMICOS EN INSTITUCIONES DE CALIDAD HASTA EL 2018</b>
<b>NUEVO MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA</b>	Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a la población ecuatoriana, mediante la formación integral, inclusiva y holística de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.	<p>Se ha garantizado el acceso universal a una educación de calidad y calidez</p> <p>Se ha construido proceso de participación ciudadana en el marco de una realidad intercultural y plurinacional.</p> <p>Se ha fortalecido la calidad educativa consolidando ambientes y comunidades de aprendizaje a través de un acompañamiento permanente pedagógico y educativo.</p> <p>Se ha incrementado el acceso a la educación basados en equidad, inclusión y pertinencia visualizando a niñas, niños y adolescentes</p> <p>La participación ciudadana tanto en la gestión como en el control y veeduría de las acciones educativas es eficaz</p>
<b>MODELO NACIONAL DE APOYO Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN EDUCATIVA MINEDUC ECUADOR 2012</b>	Varias investigaciones anteriores, conjuntamente con las experiencias y aprendizajes que han sido revisadas en otros países y sistemas educativos, son la base para la organización del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa del Ecuador. Este modelo, que se formula en este documento, abarca todas las modalidades y niveles educativos del país,	<p>Existe Coordinación y asistencia técnico-pedagógica y contralor de las instituciones educativas.</p> <p>El Acompañamiento y asistencia técnica es profesional.</p> <p>Se ha potenciado el Monitoreo y evaluación de las instituciones en su mejora continua</p> <p>Se han Verificado el cumplimiento de los objetivos educacionales con calidad y equidad.</p> <p>Se han mejorado el desarrollo de los procesos educativos vinculados con la planificación, la implementación curricular, la motivación y formación del personal docente, gestión y</p>

	es decir incluye tanto al sector intercultural hispano como al intercultural bilingüe.	evaluación del sistema educativo, ajustados a los estándares de calidad educativa.
<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION UNAE</b>	La UNAE cumple con el compromiso de poner atención especial, en todos sus procesos, a las características y cualidades individuales y culturales de las personas involucradas directa o indirectamente en el proceso educativo.	Una UNAE con categoría A, y especialista en la formación de una Docencia en investigación. Estos investigadores-docentes y los estudiantes son los protagonistas capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los retos que se planteen a la sociedad, y asumir responsabilidades sociales.
<b>ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA</b>	<p>Son objetivos básicos comunes por lograr.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Están referidos a logros o desempeños observables y medibles.</li> <li>• Son fáciles de comprender y utilizar.</li> <li>• Están inspirados en ideales educativos.</li> <li>• Están basados en valores ecuatorianos y universales.</li> <li>• Son homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.</li> <li>• Presentan un desafío para los actores e instituciones del sistema.</li> </ul>	<p>Los estándares que ha desarrollado el Ministerio de Educación del Ecuador</p> <p><b>Estándares de Gestión Escolar</b></p> <p>Instituciones gestoras de prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.</p> <p><b>Estándares de Desempeño Profesional</b></p> <p><b>Altos Estándares de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos.</b></p> <p>Asesores, Auditores y Mentores, competentes y profesionales con título de cuarto nivel</p> <p>Docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares competentes y profesionales con título de cuarto nivel</p> <p><b>Estándares de Aprendizaje</b></p> <p>Estándares de Aprendizaje articulados con el currículo nacional</p> <p>Estudiantes con altos logros alcanzados al final de cada nivel</p> <p>El currículo nacional contiene las herramientas para lograr estos estándares.</p>

		<p><b>Estándares de Infraestructura Escolar</b></p> <p>Infraestructura y equipamiento pertinente acorde a los contextos.</p> <p>Espacios y ambientes escolares adecuados</p>
<p><b>BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO (BGU) MINEDUC ECUADOR 2012</b></p>	<p>El BGU es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post graduación.</p> <p>La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento</p>	<p>Con la implementación del Bachillerato General Unificado se podrá conseguir potencializar el perfil de los egresados y se puede verificar un mejoramiento estudiantes que:</p> <p>Desarrollan su Pensamiento lógico.</p> <p>Razonan lógicamente el cálculo matemático.</p> <p>Utilizan herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Comprenden su realidad natural.</p> <p>Actúan como ciudadanos responsables.</p> <p>Emprenden y gestionan proyectos educativos productivos.</p> <p>Aprendizajes situados para el resto de su vida.</p>
<p><b>INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA INEVAL</b></p>	<p>Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional.</p>	<p>El INEVAL funciona de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República.</p> <p>su objetivo fundamental se está cumpliendo en base del derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica que cubren el Nuevo Modelo de Gestión Educativa</p>

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

### 1.3.1 Los estándares de calidad educativa

Para el MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (2011), la implementación de estándares de gestión en las instituciones educativas, nos permitirá desarrollar

procesos claros, medibles y observables que nos señalarán marcarán la ruta de la mejora continua a través de la puesta en marcha de la autoevaluación, revisión por el auditor, desarrollo de planes de mejora, seguimiento y evaluación de los procesos.

### ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Según el (EDUCACION, ESTANDARES DE CALIDAD, 2011), “Los *estándares de calidad educativa* son descripciones de logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

#### .-ESTANDARES DE CALIDAD QUE IMPLEMENTA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,



## **CAPÍTULO II**

### **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

## **2. 1 TEMA: Evaluación de la calidad de las instituciones educativas**

### **Antecedentes:**

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

## **2.2 Principios del sistema de evaluación.**

### **De la evaluación educativa de los estándares y los indicadores**

Según la LOEI (2011) plantea los siguientes Estándares e indicadores para la evaluación educativa:

Art. 14.- “Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

Según la LOEI (2011) el marco normativo de la Evaluación educativa está en el Art.18.- “Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional”

También la LOEI (2011) en su Art. 19.- expresa “Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Son los siguientes:

1. Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
2. Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,
3. Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco misionales y particulares.

Además, el INEVAL deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

<b>EVALUACIÓN TRADICIONAL</b>	<b>EVALUACIÓN AUTÉNTICA</b>
<b>Exige al alumno:</b> Seleccionar o tener que dar una respuesta.	<b>Exige al alumno :</b> Desarrollar una tarea de desempeño.
Resolver una tarea artificial	Resolver una tarea concebida a partir de la vida real.
Recordar o reconocer el conocimiento	Construir o aplicar conocimiento.
Una tarea estructurada por el docente	Una tarea estructurada por el docente y el alumno.
Emplear evidencia indirecta de lo aprendido	Valorar la evidencia directa en desempeños.
Estructurada a partir de un único evaluador.	Dinámica que incluye a múltiples evaluadores.
Manejar la evaluación con criterios implícitos	Trabajar a partir de criterios explícitos.

Se evalúan solo capacidades cognitivas.	Se evalúan capacidades cognitivas y se incluyen aspectos emocionales o sociales
Un direccionalidad en la comunicación	Retroalimentación constructiva y continua

La (EDUCACION, LOEI ART. 20 EVALUACIÓN, 2011) (EDUCACION, LOEI ART. 20 EVALUACIÓN, 2011; EDUCACION, ESTANDARES DE CALIDAD, 2011)) sobre la Evaluación interna y evaluación externa en su Art. 20 manifiesta: “La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo”

En el Art. 21.- sobre la difusión de los resultados expresa que los lineamientos de la evaluación serán emanadas por el Instituto de Evaluación Educativa los que debe hacer públicos los resultados de manera general, es decir, sin presentar los resultados individuales de estudiantes, docentes o autoridades educativas.

### **Instituto nacional de evaluación educativa ineval**

Como parte del nuevo modelo de gestión del Ecuador según la LOEI (2011) se crea el INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA INEVAL y se plantea las competencias y funciones de la autoridad educativa nacional en relación con el sistema nacional de evaluación educativa

Art. 67.- “Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación”

Art. 68.- “Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del SNE y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo”

Art. 69.- “Funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- Serán sus principales funciones:

- a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación
- b. Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación
- c. Establecer instrumentos y procedimientos
- d. Evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo;
- e. Procesar y analizar la información”

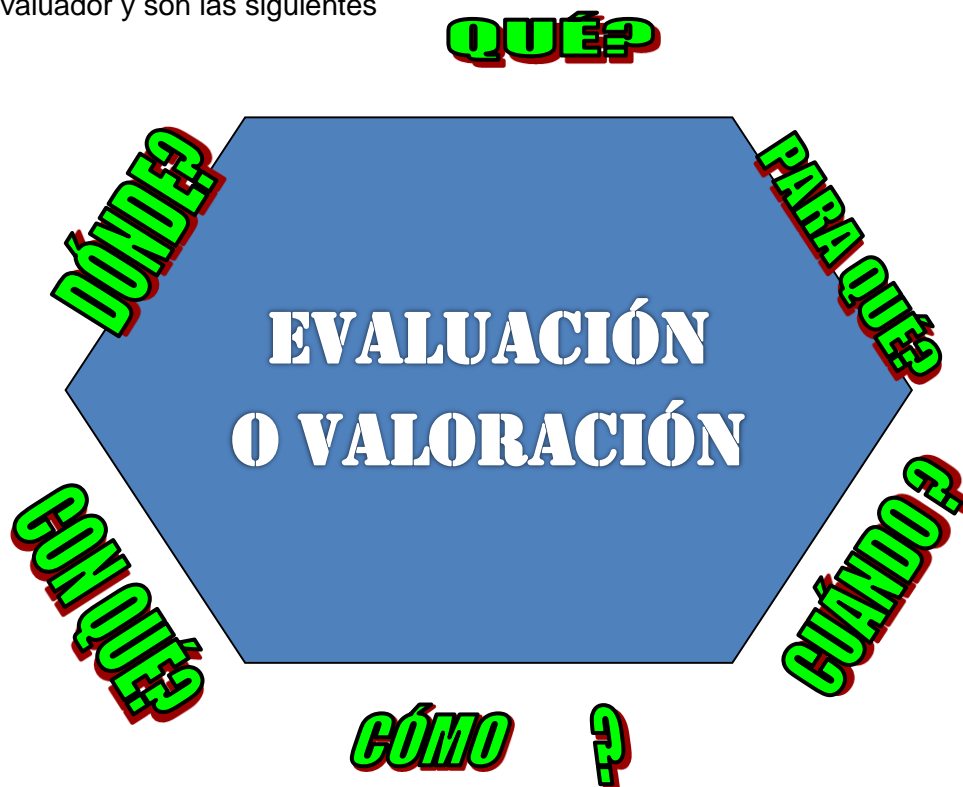
Educar y evaluar se juntan dinámicamente: “educar” es aprender a dar respuestas creativas a las oportunidades del medio circundante, y “evaluar” es emitir juicios valorativos sobre el desarrollo constructivo de ese aprendizaje.

La evaluación en el proceso educativo es tan delicada y tan estrechamente ligado al mismo que solo puede ser reconocido como buen educador quien sea buen evaluador. Un buen evaluador debe saber: ¿Qué es evaluar?, ¿Qué, para qué, cuándo, dónde y cómo evaluar?.

### 2. 3. Evaluación o valoración

#### ¿Qué es evaluar?

Considerando la definición propuesta por (TENBRINK, 2000) que dice: “La evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones. Para comprender de mejor manera lo que es la evaluación, se plantea algunas preguntas q que deben ser conocidas por el Maestro o evaluador y son las siguientes



Es necesario entonces responder a las preguntas contestando de la siguiente manera:

### **¿Qué evaluar?**

Si el Maestro enseña Destrezas con Criterio de Desempeño, eso se tendrá que evaluar es decir todo lo que el Maestro enseña es objeto de evaluación. Los conocimientos, las habilidades y las destrezas de los estudiantes, justamente porque la educación ha sido entendida.

### **¿Para qué evaluar?**

Es necesario plantear en primer lugar los propósitos de la evaluación es decir definir el avance y los logros en la adquisición de los conocimientos. Ofrecer a los estudiantes oportunidades para aprender del acierto, del error y, en general de la experiencia. Ayudar a una persona a crecer en todas las dimensiones del ser.

### **¿Cuándo evaluar?**

Es necesario conceptualizar sobre el “cuándo” evaluar pues considerando que ésta debe de manera permanente y continua, pues los procesos de crecimiento del ser humanos están sometidos a ritmos y estilos distintos, que rompen los moldes de una programación estricta y desbordan los parámetros de las “conductas esperadas” denominadas “logros”.

### **¿Cómo evaluar?**

No existen fórmulas ni recetas prefabricadas que aseguren una evaluación de calidad. Sólo existen criterios, indicadores, orientaciones y pautas de acción que, basados en las investigaciones y experiencias pedagógicas, le permiten a una comunidad educativa encauzan debidamente sus prácticas evaluativas.

### **¿Con qué evaluar?**

Empleando una metodología basada en técnicas e instrumentos de evaluación que ponderen la recogida de datos durante la evaluación.

### **Dónde evaluar?**

Podríamos decir que la evaluación debería darse allí donde se produzca una situación de aprendizaje, que contribuya al desarrollo integral del educando

La evaluación entonces debe concebirse como parte inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa, con fines de mejoramiento continuo y permanente, de acuerdo con el contexto de cada centro escolar y de las instancias correspondientes según la organización del sistema educativo, contando siempre con la participación, responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar.

### **2.3.1 Sujetos de la evaluación**

#### **Conceptos de evaluación**

Se evalúa para saber qué se ha aprendido, cuál es el camino recorrido, qué debe hacerse en adelante. Se evalúa para reconocer debilidades y corregirlas, para reconocer fortalezas y emplearlas convenientemente. La evaluación Institucional y del desempeño docente, debe ser un trabajo colectivo que involucre a la comunidad educativa, que permita identificar la eficiencia y eficacia 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.

La evaluación es un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos , incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y toma de decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente” (Casanova, 1995)

La Evaluación es un proceso sistemático y permanente que comprende la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad de desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico, la determinación de su importancia y pertinencia de conformidad con los objetivos de formación que se esperan alcanzar, todo con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente .

#### **Evaluación institucional**

El proceso de evaluación institucional, requiere de información fiable y periódica que aporte elementos para emitir juicios de valor respecto de los procesos educativos y que aporte al mejoramiento continuo de los procesos y resultados de la acción educativa.

### **Conceptos de evaluación institucional**

Según la (UNESCO, 1992)), la evaluación Institucional es un proceso que procura determinar de manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de actividades a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras.

La evaluación institucional es un proceso integral, contextualizado y sistemático, diseñado de una manera científica y técnica con información válida para emitir juicios de valor en función de unos parámetros preestablecidos y tomar decisiones; con la perspectiva de crear la cultura de evaluación para orientar la responsabilidad y el compromiso de rendición de cuentas a la sociedad de las funciones que desarrolla nuestra institución educativa.

Varios autores hablan de múltiples características, sin embargo todos convergen en que deben existir tres imperativos esenciales de calidad educativa en una institución, a saber:

1. Funcionalidad (la institución satisface las necesidades exigidas por el entorno)
2. Eficacia (alcanza los objetivos que se propone)
3. Eficiencia (alcanza dichos objetivos con coste razonable)

Si podemos combinar estos tres imperativos esenciales podemos hablar de una institución con calidad educativa.

#### **2.3 .2 Fines de la evaluación institucional**

Rescato algunos fines de la evaluación institucional, que nos permita conceptualizar con claridad éstos:

Favorecer el perfeccionamiento y el mejoramiento en el desarrollo de los procesos educativos y el desempeño docente.



Cumplimiento de la función social de la institución educativa, de acuerdo con las características, necesidades, intereses y expectativas de la comunidad educativa.

Aportar información útil para la reflexión crítica acerca del desarrollo de los procesos educativos, del quehacer profesional del docente, del mejoramiento en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes

Mejorar el desarrollo de los procesos por parte de la comunidad educativa y del docente como miembro del colectivo de educadores, todos comprometidos en mejorar la calidad de la acción educativa.

Dotar a la comunidad educativa y por consiguiente a la sociedad de una herramienta para verificar que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en las instituciones educativas favorezcan al mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación.

Confrontar los resultados obtenidos en los procesos de autoevaluación y desempeño de los docentes, entre las diferentes instituciones educativas,

Analizar las experiencias positivas e identificar las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos y las estrategias implementadas en la elaboración de los planes de mejora institucional y personal del docente.

**Funciones de la evaluación institucional:** Las funciones de la evaluación institucional son la siguiente:

### **De diagnóstico.**

Permite identificar sobre indicios reales, los aciertos, los logros así como lo que va mal y qué se necesita para lograr el mejoramiento continuo de la institución educativa y del desempeño del docente y qué estrategias implementar para lograr la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio educativo.

### **Educativa**

Permite fortalecer la integración de la comunidad educativa y comprometerla en el desarrollo de los procesos planeados en la institución y al docente, situarse como integrante de la comunidad educativa; verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas docentes, estudiantes, padres de familia y, en consecuencia, mejorar su relación consigo mismo, con los demás y con su trabajo.

## Formadora

Permite a los miembros de la comunidad educativa autoevaluarse a partir de su compromiso, responsabilidad y pertinencia en relación con los procesos educativos planeados y desarrollados en la institución y al docente autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño;

## De investigación

Permite a la institución escolar obtener información a partir de los resultados de la evaluación para la implementación de estrategias en el desarrollo de los procesos de gestión escolar, los procesos pedagógicos y curriculares y la recuperación de los problemas de aprendizaje de los estudiantes.

### Principios de la evaluación institucional



Fuente bibliográfica Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

Asumir el valor que tiene cada persona y que asumimos inviolable en nuestro ser, en nuestro sentimiento, en nuestro discernimiento y en nuestro comportamiento. Según el (EQUINOCCIO, 1998) se considera a saber los siguientes principios:

**La coherencia.-** estrecha relación con los propósitos y objetivos del PEI.

**La responsabilidad.-** actores responsables y comprometidos en los procesos

**La participación.-** La integración y el compromiso de los miembros es prioritaria

**La objetividad.-** Se manifiesta la capacidad analítica y crítica de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros.

**La identidad.-** Sea planeado y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución.

**La pertinencia.-** Los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación, consecuente con el PEII.

**La proactividad.-** Se prevén las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza en el desarrollo de los procesos evaluativos.

### **Pilares que la sustentan la evaluación institucional**

Según el PROYECTO EQUINOCCIO (1998) los principios de la Evaluación Institucional distinguen cuatro grandes BASES que la sustentan:

1. El derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación de calidad expresada a través de la eficacia, eficiencia y efectividad.
2. El derecho del docente a recibir información, asesoramiento y actualización para su ejercicio profesional satisfactorio.
3. El derecho que tiene la sociedad para valorar, opinar, sugerir y exigir el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
4. El deber que tienen los estudiantes, docentes y sociedad en general, de participar activamente en el proceso educativo y concomitante en la evaluación de la institución educativa y del desempeño docente con el propósito de mejorar.

Evaluar quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas no materiales. La evaluación debe ser considerada como un verdadero proceso con objetivos o metas determinadas, es indispensable en todas las actividades de nuestra vida individual y colectiva que valora los cambios operados en el sujeto u objeto de la evaluación.

### **.-Importancia de la evaluación institucional**

La evaluación juega un papel muy importante en el desarrollo de la humanidad; a través de la evaluación podemos saber si estamos triunfando en las labores que ejercemos y es por medio de los resultados nos daremos cuenta que parte tenemos que corregir.

En el campo educativo dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, la evaluación permite descubrir que los objetivos planteados se han cumplido o no lo que servirá para retomar aquello que no fue asimilado por los estudiantes; reforzar éxitos obtenidos y no caer en los mismos errores en el futuro.

Porque permite conocer las causas que obstaculizan la marcha hacia la consecución de los objetivos..

Es importante porque descubre aptitudes, intereses, presuntas vocaciones, diferencias individuales que ayudarán al maestro para cristalizar los objetivos con éxito.

Evaluación Aplicada a la enseñanza y al aprendizaje: Consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde el comienzo, de manera que sea posible disponer de información continuo y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor para tomar decisiones.

Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. Art. 184 del Reglamento General a la LOEI)

### **2.3.3 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.**

Considero prioritario conocer y comprender lo que expresa la LOEI (2011):

Art. 68.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

<b>CALIFICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALIDAD</b>	Medición de logros académicos de los estudiantes (“SER Ecuador”), representará un peso del 30%
	Calificaciones de los docentes evaluados, representará un peso del 30%
	Calificaciones de los directivos evaluados, representará un peso del 30 %
	Gestión de la institución educativa realizada por la comunidad (padres de familia o representantes y estudiantes) representará un peso del 10

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

## Evaluación de los estándares

EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES											
<a href="#">ATRÁS</a>		43% Avance						<a href="#">MENU</a>		<a href="#">SIGUIENTE</a>	
DIMENSIONES	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS	MÉTRICA					EVIDENCIAS	MÉTRICA		
			0	1	2	3	4			5	
<b>FACTOR DINAMIZADOR LIDERAZGO</b>											
<b>ESTILO DE GESTION</b>											
Capacidad del establecimiento educativo para elaborar y utilizar el PEI hacia el logro de su misión en un clima de trabajo propositivo, reflexivo, analítico y colaborativo.											
DIMENSIONES	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS	0	1	2	3	4	5	EVIDENCIAS	MÉTRICA	
ESTILO DE GESTIÓN: Se refiere a la capacidad del establecimiento educativo para elaborar y utilizar el PEI hacia el logro de su misión en un clima de trabajo propositivo, reflexivo,	1. Proyecto Educativo Institucional (PEI): La institución educativa elabora y ejecuta el PEI con la participación de toda la comunidad educativa.	1.1. La institución cuenta con un PEI, el cual es periódicamente revisado y ajustado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2013-2018. DOCUMENTO DEL PEI	<b>4</b>	
		1.2. La comunidad educativa se involucra en la elaboración y ejecución del PEI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	SESIONES DE TRABAJO - TALLERES DE CONSTRUCCIÓN	<b>4</b>	

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

## Evaluación del aprendizaje

La evaluación constituye un aspecto nodal del proceso de enseñanza y aprendizaje. El uso de las mejores estrategias metodológicas, basadas en los avances de las últimas corrientes de investigación pedagógica, no tendrá jamás el efecto deseado, si la evaluación sigue siendo tradicional.

Conseguir aprendizajes significativos, desempeño auténticos y situados exige al docente una nueva forma de planificar sus clases, y por tanto una innovación constante, de la misma manera esta intencionalidad demanda del docente una nueva metodología y un renovado diseño de evaluación que dé cuenta del aprendizaje auténtico.

En este contexto, la presente entrega, contiene una panorámica muy amplia de lo que significa la evaluación auténtica en el proceso áulico, así como la dinámica evaluativa, entendida como un sistema complejo de elementos orientados al aprendizaje de los actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación de los aprendizajes, está diseñada con lineamientos normativos que a continuación analizo y detallo considerando siempre la práctica evaluativa del desempeño estudiantil.

Según el REGLAMENTO GENERAL, LOEI (2012) en el Art. 184.- se define: “La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje”

### **La evaluación autentica**

La Evaluación autentica se caracteriza por “demandar que los aprendices resuelvan activamente tareas complejas y auténticas mientras usan sus conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades relevantes para la solución de problemas reales” (H, 1992))

La premisa central de una evaluación auténtica es que hay que evaluar aprendizajes contextualizados

La evaluación centrada en el *desempeño* demanda a los estudiantes demostrar que poseen ciertas conductas o habilidades en situaciones de prueba ex profeso.

La evaluación *auténtica* va un paso más allá en el sentido de que enfatiza la importancia de la aplicación de la habilidad *en el contexto de una situación de la vida real*.

### **La rúbrica de evaluación**

“Las rúbricas son guías o escalas de evaluación donde se establecen niveles progresivos de dominio o pericia relativos al desempeño que una persona muestra

respecto de un proceso o producción determinada. Son escalas ordinales que destacan una evaluación del desempeño centrado en aspectos cualitativos, aunque es posible el establecimiento de puntuaciones numéricas” (DÍAZ, 2006)

La Rúbrica es una herramienta de registro que enlista los criterios para realizar un trabajo o actividad, como por ejemplo los referentes a: organización, procedimientos y algunos detalles.

Una Rúbrica es también un instrumento de graduación de calidad para cada criterio del trabajo o actividad, que abarca, desde excelente hasta muy deficiente. Son guías de puntaje que permiten describir el grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o producto (Díaz Barriga, F. , 2002, págs. 390, 436). Las rúbricas también se conocen como matrices de verificación o listas de comprobación o desempeño.

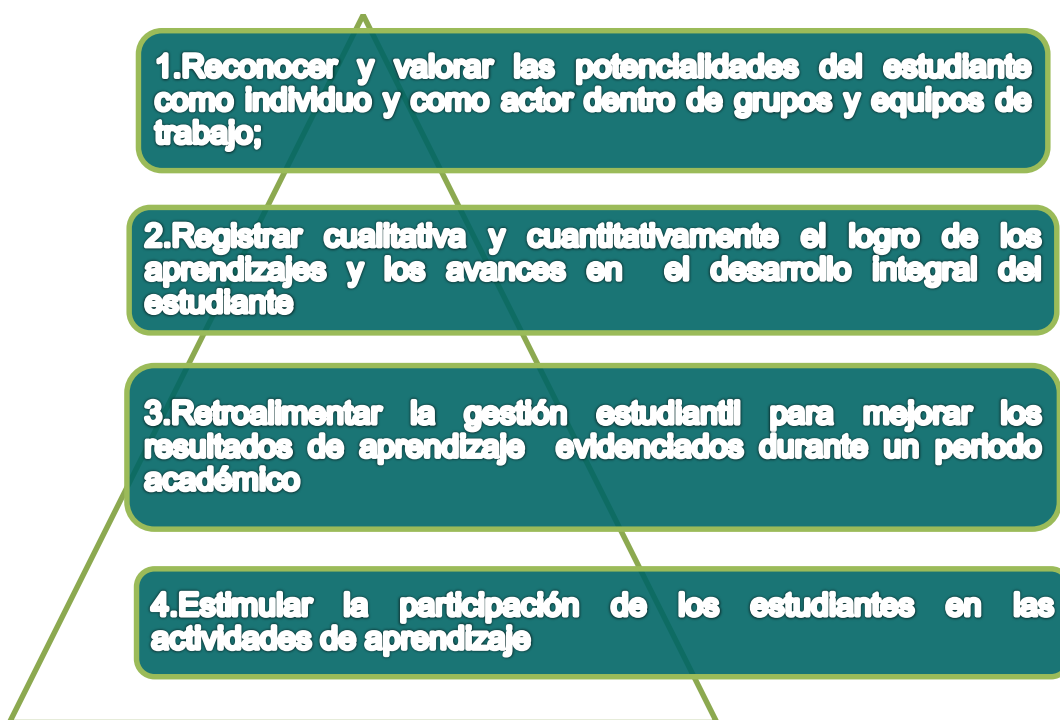
### Ejemplo de rúbrica

RÚBRICA DE VALORACIÓN DE UNA TAREA DE INVESTIGACIÓN					PUNTAJE
ASPECTOS o CRITERIOS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Comprensión Ingenua 1	Comprensión Principiante 2	Comprensión Aprendiz 3	Comprensión de Maestría 4	
Resume información de otra fuente	Las notas no son del estudiante	Algunas notas son del estudiante	La mayoría de las notas son del estudiante	Todas las notas son del estudiante	3
Trata las preguntas guía	Unas cuantas han sido tratadas	Algunas han sido tratadas	La mayoría han sido tratadas	Todas, y aún más han sido tratadas	2
Puntos clave de las preguntas guía	Los puntos clave no fueron tratados	Algunos puntos clave han sido tratados	Muchos puntos clave han sido tratados	Todos los puntos clave han sido tratados	3

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

### Propósito de la evaluación

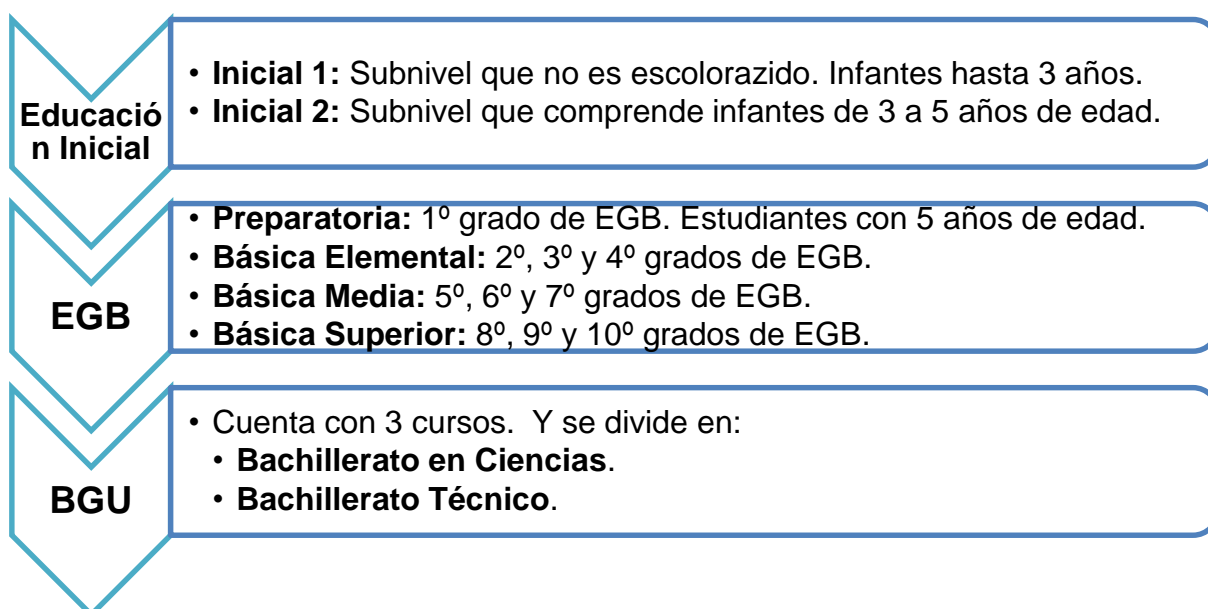
El propósito principal, de la evaluación es valorar los aprendizajes en su progreso y resultados; por ello, debe ser formativa en el proceso, sumativa en el producto y orientarse a:



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

Así mismo en el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2012) (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2012)) el Sistema Nacional de Educación (SNE) tiene tres (3) niveles y cuenta con subniveles los que deberán ser considerados en el proceso



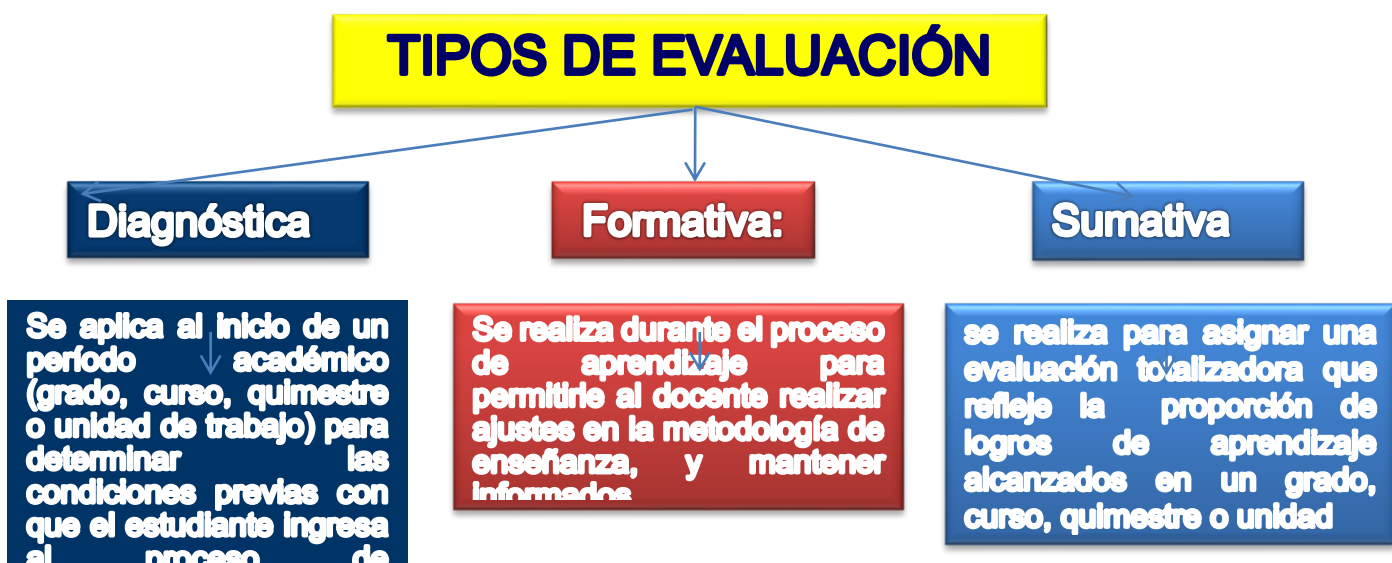
de evaluación

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,



## Tipos de evaluación:



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

Según el REGLAMENTO, LOEI. (2012) en el Art. **Art. 194.- Escala de calificaciones.**

Las calificaciones hacen referencia al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje establecidos en el currículo y en los estándares de aprendizaje nacionales. Las calificaciones se asentarán según la siguiente escala:

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA
Supera los aprendizajes requeridos.	10
Domina los aprendizajes requeridos.	9
Alcanza los aprendizajes requeridos.	7-8
Está próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos.	5-6
No alcanza los aprendizajes requeridos.	≤ 4

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

El REGLAMENTO, LOEI. (2012) el Art. 208.- expresa que si la evaluación continua determinare bajos resultados en los procesos de aprendizaje en uno o más estudiantes de un grado o curso, se deberá diseñar e implementar de inmediato procesos de refuerzo académico.

El Reglamento de la LOEI (2012) en el Art. 222 expresa que la **Evaluación del comportamiento** de los estudiantes en las instituciones educativas cumple un objetivo formativo motivacional y está a cargo del docente de aula o del docente tutor.

La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe ser cualitativa, no afectar la promoción de los estudiantes y regirse a la siguiente escala:

A = Muy satisfactorio	Lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
B = Satisfactorio	Cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
C = Poco satisfactorio	Falla ocasionalmente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
D = Mejorable	Falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
E = Insatisfactorio	No cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

## La autoevaluación institucional

### ¿Qué entendemos por autoevaluación institucional?

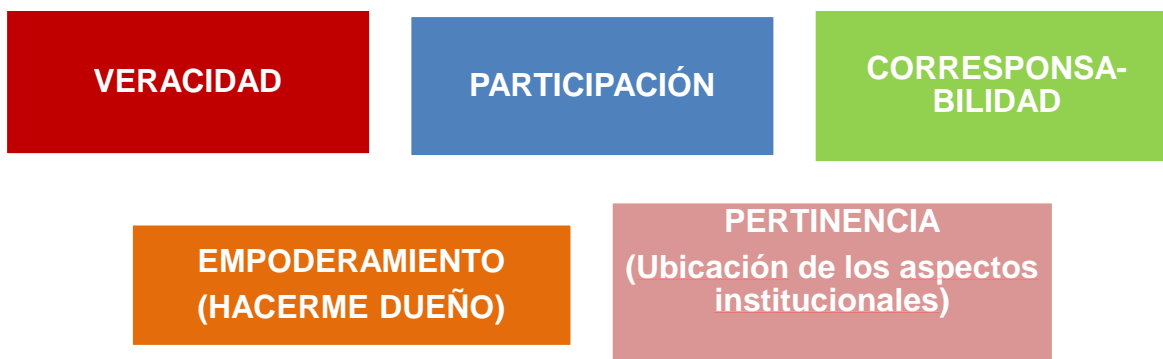
Según (EDUCACIÓN, 2013)) la Autoevaluación Institucional “es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa, con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas para mejorar la calidad del servicio educativo”

### ¿Por qué autoevaluarse?

La AUTOEVALUACIÓN institucional es una herramienta idónea para conocer la realidad interna de los establecimientos educativos, porque permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de sus procesos y resultados. Se sustenta en una reflexión metódica, basada en el análisis de diferentes aspectos, documentos e indicadores que facilitan a los integrantes de la comunidad educativa emitir juicios sobre la gestión escolar.

## Principios del modelo de autoevaluación institucional

La Autoevaluación ayuda a promover positivamente la Gestión institucional como parte del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE) y plantea los siguientes principios:



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

### Proceso de la autoevaluación



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León

## **CAPÍTULO III**

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.**

### 3. TEMA: Evaluación del desempeño profesional de los docentes

El Ministerio de Educación en su objetivo de establecer una nueva cultura educativa en base del mejoramiento continuo de profesionalización docente, el fortalecimiento de una educación de calidad, así como la implementación de un proceso de rendición de cuentas a la sociedad, implementa procesos de evaluación y rendición social de cuentas en todo el Sistema Educativo ecuatoriano, considerando como base el evaluar el desempeño profesional de los docentes del país

Para el MINISTERIO DE EDUCACION (2012) la Evaluación del desempeño profesional de los docentes es conceptualizado como “el conjunto de prácticas organizadas para valorar las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales, que el profesional de la educación desarrolla en la institución educativa y en el aula, a fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes”

#### Objetivos de la evaluación del desempeño docente

General	Establecer la cultura del mejoramiento continuo, el fortalecimiento de una educación de calidad, así como la implementación de un proceso de rendición de cuentas a la sociedad.
Específicos	Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
	Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

Dentro de la LOEI (2011) en sus Art. 10 trata sobre los derechos de los docentes y Art. 11 trata sobre las Obligaciones de los docentes.

Dentro de la LOEI (2011) se considera el Art. 93.- sobre la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos

públicos y fisco misionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

En cuanto al Escalafón la LOEI (2011) Art.111.- Define que el magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos.

Así mismo para ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA (2012) Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Un docente requiere de una preparación global y holística.

### 3.1 Evaluación del desempeño profesional docente

#### ¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

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

<b>Propósito de los estándares de desempeño docente</b>	
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 E. Inicial, Educación General Básica y para el Bachillerato.	
<b>Ccaracterísticas y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes</b>	
Desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad requiere de ESTANDARES que:	
Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;	Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;

Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;	Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos	Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

### 3.2 Sujetos de la evaluación

#### Estándares nacionales de calidad educativa del desempeño profesional docente

DIMENSIONES	ESTÁNDARES GENERALES
<b>A. Dominio Disciplinar y Curricular</b>	El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica. El docente conoce el currículo nacional. El docente domina la lengua con la que enseña
<b>B. Gestión del Aprendizaje</b>	El docente planifica para el proceso de enseñanza – aprendizaje. El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate. El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
<b>C. Desarrollo Profesional</b>	El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
<b>D. Compromiso Ético</b>	El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes. El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

#### ¿Qué evaluar a los docentes?

QUÉ?	CÓMO?	A TRAVÉS DE QUÉ?	CUÁNDO?
<b>DIMENSIONES DE DESEMPEÑOS PROFESIONALES AULICAS GENERALES Y BÁSICOS</b>			
DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR	Maestralmente Censalmente	Técnicas e instrumentos de evaluación Estándares de desempeño docente	DURANTE TODO EL AÑO LECTIVO ESCOLAR
GESTIÓN DEL APRENDIZAJE			
C.DESARROLLO PROFESIONAL			
D.COMPROMISO ÉTICO			

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

### 3.3 Modalidades de evaluación de desempeño docente

#### Formas de evaluación a docentes

<b>EVALUACIÓN INTERNA</b> -Cuestionarios	evaluación	análisis desarrollo
	evaluación	Entre docentes de una misma institución, año, ciclo, especialidad.
	Evaluación por parte de Directivos	Observación de la planificación y desarrollo de una clase por la autoridad institucional.
	Evaluación por parte de padres de familia	Relaciones maestro-estudiante-padre de familia.
	Evaluación por parte del estudiante	Docente que dicta clases: Metodología, dominio de conocimientos, interrelaciones
<b>EVALUACIÓN EXTERNA</b> Pruebas	Pruebas de conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y habilidades didácticas	EDUCACIÓN INICIAL EGB BGU

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,



### 3.3.1 Propósito de la evaluación interna –

### 3.3.2 Propósito de la evaluación externa

#### Formas de evaluación a docentes

<b>EVALUACIÓN INTERNA DE DOCENTES</b>	autoevaluación	5%
	coevaluación	5%
	evaluación por los directivos	20%
	evaluación por los padres de familia	8%
	evaluación de los estudiantes	12%
<b>EVALUACIÓN EXTERNA DE DOCENTES</b>	prueba de conocimientos específicos	30%
	prueba de conocimientos pedagógicos	10%
	prueba de habilidades didácticas	10%

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

#### Metodología de evaluación a docentes

FORMAS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Autoevaluación	Encuesta	Cuestionario
Coevaluación	Entrevista	Guía
Evaluación del directivo	Observación de clases, Revisión de documentos	Guía
Evaluación de los padres de familia	Encuesta	Cuestionario
Evaluación de los estudiantes	Encuesta	Cuestionario
Evaluación externa	Pruebas	Cuestionario

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador  
Responsable: Eugenio Vanegas León,

### Calificación de evaluación del desempeño docente

<b>EVALUACIÓN DOCENTE</b>	<b>M</b>
Autoevaluación	5%
Coevaluación	5%
Evaluación del directivo	20%
Evaluación de los padres de familia	8%
Evaluación de los estudiantes	12%
Prueba de conocimientos específicos	30%
Prueba de conocimientos pedagógicos	10%
Prueba de habilidades didácticas	10%

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

**CAPÍTULO IV**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DE LOS DIRECTIVOS.**

**4 TEMA. Evaluación del desempeño profesional  
de los directivos.**

#### **4.1 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.**

Para el Ministerio de Educación (2012) “La Evaluación de Desempeño es un proceso interno de las instituciones escolares cuyo diseño, implementación y seguimiento deben administrar, fundamentalmente, los sostenedores y los responsables directos de la conducción de los establecimientos”

Para el Ministerio de Educación (2012) Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

El desempeño Directivo son Descripciones de lo que debe hacer un Director o Rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

#### **¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?**

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

#### **4,2 Funciones de la evaluación directiva**

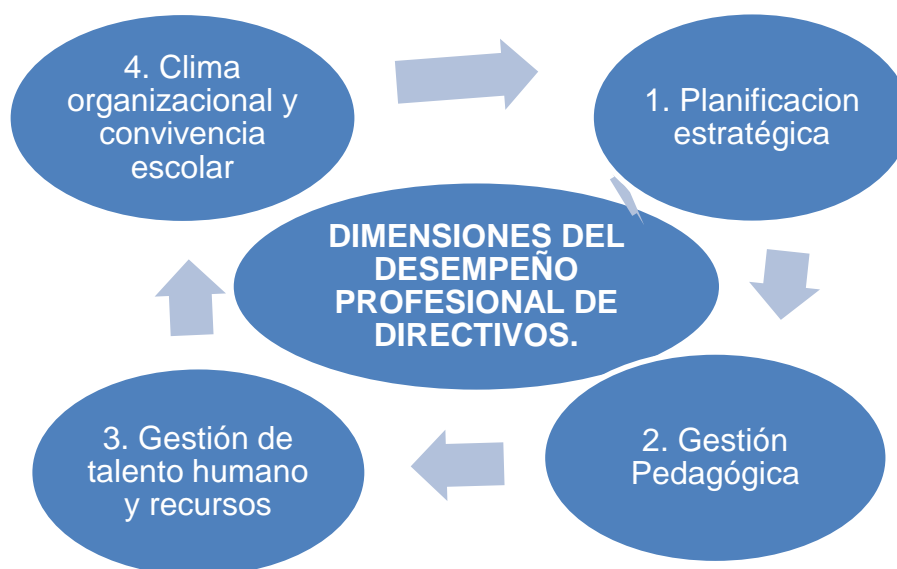
<b>PROPÓSITO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DIRECTIVO</b>
Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar..
<b>CARACTERÍSTICAS Y DESEMPEÑOS GENERALES Y BÁSICOS QUE DEBEN REALIZAR LOS DIRECTIVOS</b>

Desarrollar un proceso de gestión institucional de calidad requiere de ESTANDARES que:	
Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;	Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;	Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos	Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

### Dimensiones del desempeño del directivo



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

### 4.3 Estándares nacionales de calidad educativa del desempeño profesional directivo

DIMENSIONES	ESTÁNDARES GENERALES
<b>A.</b> <b>Planificación</b> <b>Estratégica</b>	<p>El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora.</p> <p>El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible y genera altas expectativas en la comunidad educativa.</p> <p>El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.</p>
<b>B. Gestión</b> <b>Pedagógica</b>	<p>El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.</p> <p>El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.</p> <p>El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico – pedagógico de los docentes.</p>
<b>C. Gestión del</b> <b>Talento</b> <b>Humano y</b> <b>Recursos</b>	<p>El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.</p> <p>El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.</p> <p>El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.</p> <p>El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.</p>
<b>D. Clima</b> <b>Organizacional</b> <b>y Convivencia</b> <b>Escolar</b>	<p>El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.</p> <p>El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.</p>

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

### 4.3.1 Evaluación del desempeño directivo

#### ¿Quiénes son los directivos a evaluar?

Son considerados Directivos: Autoridades de las Instituciones Educativas: Rectores, vicerrectores, inspectores generales, consejo Ejecutivo; directores, subdirectores; en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

#### Formas de evaluación del directivo

<b>EVALUACIÓN INTERNA (Cuestionario)</b>	Auto-evaluación	Auto-análisis Auto-desarrollo
	Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia	Valoración de los miembros del Comité de padres de Familia
	Evaluación por parte del Consejo Estudiantil	Valoración de los miembros del Consejo estudiantil
	Evaluación de aspectos financieros	Registros y documentos de inversiones y gastos
<b>EVALUACIÓN EXTERNA</b>	Co-evaluación	Participación del Supervisor Provincial
	Pruebas de conocimientos específicos	Gerencia educativa Habilidades financieras Liderazgo institucional Asesoramiento pedagógico

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

#### 4.3.2 Tipos de evaluación del desempeño directivo

##### Formas de evaluación del directivo

<b>EVALUACIÓN INTERNA DIRECTIVOS 50%</b>	<b>A</b> AUTOEVALUACIÓN	5%
	EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR	15%
	EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO	10%
	EVALUACIÓN DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	10%
	EVALUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA	10%
<b>EVALUACIÓN EXTERNA DIRECTIVOS 50%</b>	<b>A</b> PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	30%
	LIDERAZGO EDUCATIVO	10%
	LEGISLACIÓN EDUCATIVA	10%

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Responsable: Eugenio Vanegas León,

## Metodología



El trabajo de Investigación se realizó de la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa del cantón Gualaceo, provincia del Azuay, Institución que es de tipo Fiscal, que labora en Jornada Matutina.

En donde:

De acuerdo con las instrucciones recibidas en la asesoría presencial y con las indicaciones de la guía didáctica, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{\infty^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$
$$n = n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 40}{0.05^2(40 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 36.31$$
$$n = 36$$

#### **4.3.3 Protagonistas de la evaluación**

Las personas que participaron fueron 20 estudiantes del Consejo Estudiantil, 40 docentes, 20 padres de familia del Comité Central, 5 Directivos, 10 docentes del Consejo Ejecutivo, 1 Supervisor Provincial de Educación del Azuay.

Para ejecutar este trabajo de investigación se aplicaron las encuestas que son instrumentos válidos para recoger información al respecto, veamos a continuación una breve descripción de cada una de ellas:

Para la autoevaluación de los docentes; este instrumento posibilita de que el propio docente sea quien se auto realice la encuesta, en forma seria, ética, responsable, objetiva sin engaño, que en caso de no encuestarse honestamente estaría siendo engañado el mismo docente., con una valoración de 10 puntos / 100 puntos

La Coevaluación: Permite hacerlo entre docentes; es decir es una evaluación simultánea en la que tiene que prevalecer la verdad en forma total .con una valoración de 10 puntos /100 puntos .

Evaluación de los docentes por parte del director: Esta consiste en observar una clase e ir evaluando desde el primer momento que aquella se inicia, tiene la finalidad de

ayudar si faltase algún paso dentro del procedimiento de clase, o el observar la metodología, los recursos, el trabajo en equipo y la verificación en base a la evaluación., de los docentes por parte del Rector, o Vicerrector, Director o Subdirector, del Primer. Vocal del Consejo Técnico o Directivo, del Segundo y Tercer Vocal del Consejo Técnico o Directivo valoración de 10 puntos / 100puntos

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, este es el cambio fundamental , pues serán los alumnos quienes evalúan a su maestro, con una valoración de 24 puntos/ 100 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, con una valoración de 16 puntos/ 100 puntos. En esta ocasión serán los padres de familia quienes procedan a evaluar a los docentes de acuerdo a indicadores establecidos.

Instrumento para la observación de clase ,impartida por los docentes por parte del maestrante , con una valoración de 30 puntos/ 100 puntos, Se inicia con observar una clase e ir evaluando desde el primer momento que aquella se comienza, tiene la finalidad de ayudar desde la planificación, si faltase algún paso dentro del procedimiento de clase , o el observar la motivación que realice en base a la dinámica ,las actividades, la metodología, los recursos, el trabajo en equipo y la verificación en base a la evaluación.,.

Para el segundo contenido, tenemos los siguientes instrumentos:

Instrumento para la **autoevaluación de los directivos** ,con una valoración de 200 puntos / 100 puntos. Creo que de igual forma en esta evaluación el Directivo con mayor razón tendrá que hacerlo responsablemente, objetivamente, y con ética profesional..

Instrumento para la evaluación, de los Directivos. Por parte de Consejo Técnico o Consejo Directivo , con una valoración de 20 puntos /100 puntos . Esta es una de las oportunidades para corregir alguna falencia que lo tenga y desde esta óptica superar y mejorar en forma personal e Institucional.

Instrumento de evaluación de los Directivos, por parte del Consejo Estudiantil con una valoración de 20 puntos/ 100 puntos. Esta evaluación marca una transformación en la evaluación, pues será el Consejo estudiantil quien evalúe al o a los Directivos

.Instrumento para la evaluación de los directivos por parte de los padres de familia, con una valoración de 16 puntos/ 100 puntos. Esta evaluación conducida en forma objetiva y apegado a la justicia va a dar los valores acertados, sin embargo existe la posibilidad

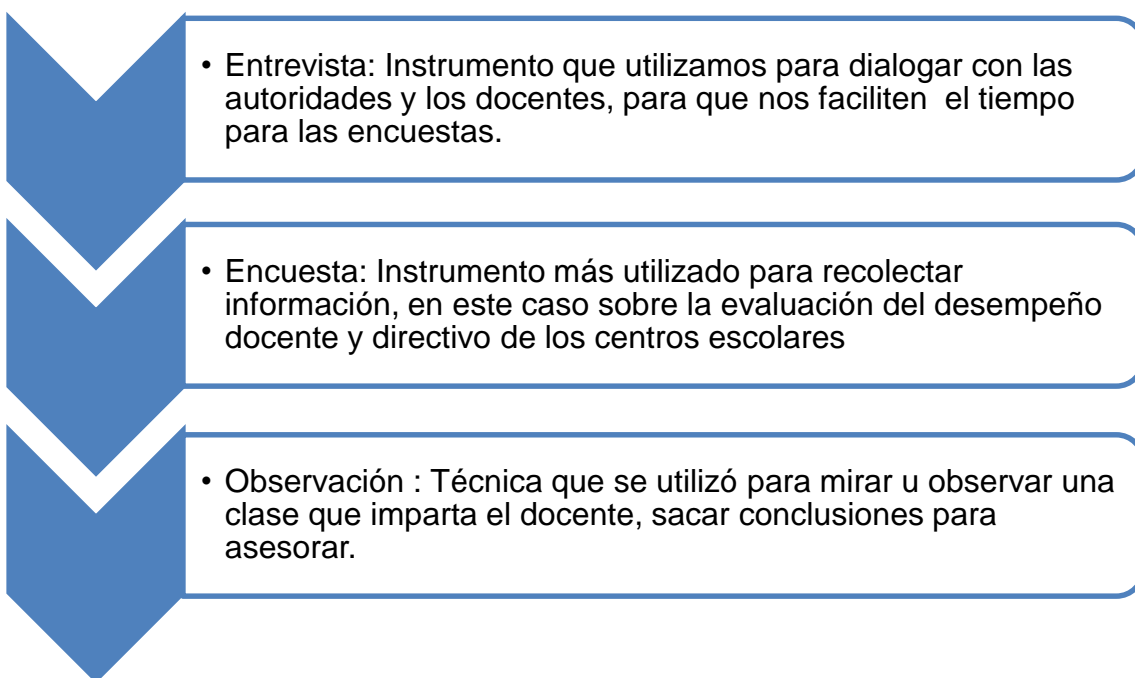
de que algún padre de familia por resentimientos lo evalúe mal, perjudicando al directivo por ende a la Institución.

Instrumento de evaluación de los directivos por parte del señor Supervisor Escolar de la Zona, con una valoración de 20 puntos, Es más centrada, objetiva y práctica. va a dar valores exactos.

#### 4.3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

El tipo de investigación fue de carácter socio educativa, basado en el paradigma de análisis crítico. Para el trabajo fue necesario la Tutoría virtual, la lectura y comprensión de la guía didáctica, elaboración de encuestas, luego hemos procedido a dialogar con las Autoridades del Plantel, a quienes solicitamos la autorización respectiva para iniciar el trabajo, posterior a ello conversamos con los docentes, estudiantes , directivos y padres de familia quienes nos brindaron todo su apoyo para llevar adelante las encuestas que en verdad nos llevó mucho tiempo considerando de que tanto estudiantes como docentes se encontraban participando en las evaluaciones correspondientes al Segundo trimestre.

Técnicas e Instrumentos:



Fuente: UTPL. (técnicas e instrumentos)

Elaborado.: Eugenio Vanegas León,

Una vez concluido la recolección de la información se procede a ordenar, clasificar, y tabular las encuestas, para analizar e interpretar los resultados Planificar el proyecto de mejoramiento. Educativo y la estructuración del informe o tesis. De igual forma hemos buscado bibliografía básica como sustento o argumento de la Investigación .

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por ende se le asignó el criterio matemático, su propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo

## RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Posterior al desarrollo de la tesis, esperamos despejar algunas dudas que podemos tener en relación a la evaluación del desempeño profesional del Docente y Directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa del cantón Gualaceo,, Provincia del Azuay, y en caso de existir alguna (s) falencias que así lo determinen los datos estadísticos, y su interpretación, se procederá realizar capacitación permanente con la finalidad de mejorar en estos aspectos que denotan un grado negativo en la marcha institucional que puede estar dado en los docentes, en el directivo, en el estudiantado o quizá en los Padres de familia..

### Resultados de las encuestas para evaluación de desempeño profesional de los docentes.

#### Autoevaluación de docentes(10puntos)

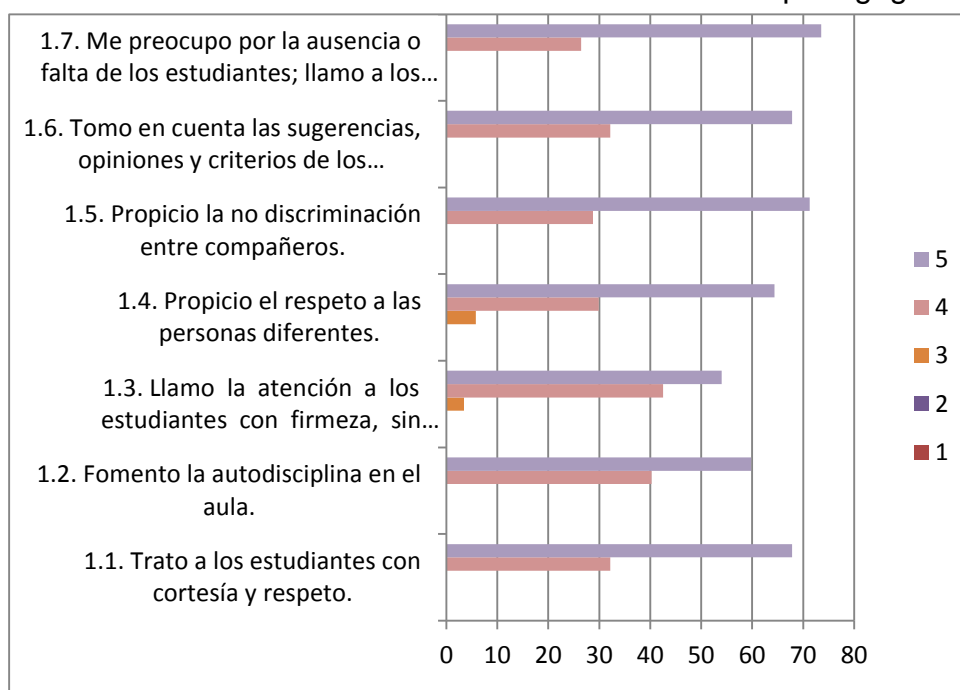
**Tabla1. Autoevaluación de los docentes. Sociabilidad pedagógica.**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No	v%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	-	-	-	-	2	10	3	15	15	75	20	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	-	-	-	-	-	-	6	30	14	70	20	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente	-	-	-	-	-	-	2	10	18	90	20	100

1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.	-	-	-	-	1	5	8	40	11	55	20	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	-	-	-	-	-	-	3	15	17	85	20	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	-	-	-	-	1	5	8	40	11	55	20	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	-	-	1	5	3	15	9	45	7	35	20	100
TOTAL	0		1		7		39		99		146	
PUNTAJE	0		5		35		195		465		700	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.71		5		27.85		66.43		100	

Fuente: encuesta a los docentes:

### Gráfico 1. Autoevaluación de los docentes. Sociabilidad pedagógica.



Fuente: Encuesta docentes  
Elaboración: Eugenio Vanegas León, Dr

Dentro de la dimensión sociabilidad pedagógica aplicada como parte de la autoevaluación a docente, se puede inferir que los indicadores mas bajos son aquellos que corresponden al numeral 1,4 cuya descripción dice: Propicio respeto a las personas diferentes., al respecto observamos que un docente expresa marcando en el valor 3, con un porcentaje de 5%, 8 docentes indican con la valoración de 4 dando un porcentaje del 40% .

En el literal 1.7 que trata de la inasistencia de los estudiantes vemos claramente que un profesor marca en el valor de dos, obteniendo un resultado de 5%,, 3 maestros

dan su criterio en la valoración de 3 dando un porcentaje del 15% y 9 se ubican en la escala de 4 , siendo su porcentaje de 45%..Al respecto me preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes mediante una esquila , con la finalidad de conocer a fondo la inasistencias de sus representados, utilizando el diálogo como estrategia, podremos conocer las causas que han motivado la inasistencia de sus hijos, además al tener una conversación lograremos el respeto mutuo, entre todas las personas y más aún a quienes tienen discapacidad, Es importante conocer las fundamentaciones que cada estudiante lo tiene, para su inasistencia, según los criterios diversos de varios compañeros docentes este aspecto se tiene que mejorar oportunamente.

**TABLA Nº 1**  
**AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO	PROMEDIO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%					
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	-	-	-	-	0,102	5	0,231	10	1,545	5	20	1,878	0,094	1,878	0,094
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	-	-	-	-	0,051	2	0,308	15	1,545	5	20	1,904	0,095	1,904	0,095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	-	-	-	-	-	-	0,462	20	1,442	5	20	1,904	0,095	1,904	0,095
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	-	-	-	-	-	-	0,154	5	1,854	5	20	2,008	0,100	2,008	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	-	-	-	-	-	-	0,231	10	1,751	5	20	1,982	0,099	1,982	0,099
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0		0		0,051		0,616	30	1,133	5	20	1,8	0,090	1,8	0,090
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0		0,026		0,153		0,693	30	0,721		20	1,593	0,080	1,593	0,080
<b>TOTAL</b>	--		--		---		---		---		---	13,069	0,653	13,069	<b>0,653</b>

Fuente: Docentes Unidad Educativa Vázquez Correa

Elaborado: Eugenio Vanegas León,.

Esta es la dimensión más favorable, para el docente , puesto que los mismos consideran un 90,8% a su favor. Por otra parte es importante considerar , para un análisis posterior la preocupación de los docentes, ante la inasistencia de sus estudiantes ,pues este tiene menos puntuación dentro de esta dimensión.

## TABLA Nº 2 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

### 2 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN										VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	TOTAL												DOCENTES
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
(4.23 PTOS)	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
2.1.Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	1,774	0,089
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	3	15	4	20	13	65	20	1,8	0,090
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	15	6	30	11	55	20	1,697	0,085
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	1	5	2	10	10	50	7	35	20	1,619	0,081
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,93	0,097
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	1,878	0,094
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	20	1,8	0,090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,93	0,097
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	1,982	0,099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	1,904	0,095
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,826	0,091

2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	20	1,749	0,087
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50	20	1,697	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	3	15	5	25	12	60	20	1,774	0,089
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	1	5	3	15	16	80	20	1,93	0,097
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,93	0,097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	2	10	2	10	16	80	20	1,904	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	1,826	0,091
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,826	0,091
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	1,774	0,089
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,749	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	20	1,618	0,081
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	1	5	8	40	11	55	20	1,8	0,090
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	1,958	0,098
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	1,956	0,098
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	20	1,982	0,099
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	1	5	8	40	11	55	20		
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90	20	2,008	0,100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	1,904	0,095
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	1,775	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,749	0,087
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,827	0,091
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	1,852	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	1,956	0,098
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	1,904	0,095
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	18	90	2	10	20	2,008	0,100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	1,982	0,099
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,775	0,089
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,93	0,097
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	2	10	4	20	14	70	20	1,801	0,090
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	1,75	0,088
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	1,878	0,094
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	75,71	3,786



Dentro de esta dimensión las deficiencias encontradas tenemos en el literal 2.1 en la que dos profesores se sitúan en la valoración de tres dando un 10% de porcentaje , luego en el literal 2,2 encontramos 3 docentes que se pronuncian de esta forma , siendo su porcentaje de 15% . En el literal 2..3 dan su opinión 3 maestros, y se colocan en la escala de tres, dando un porcentaje de 15% . Lo más preocupante es en el literal de 2.4 , 1 docente se coloca en la valoración de dos, su porcentaje es de 5% y dos maestros, se encuentran en la valoración de dos, siendo su escala de valoración de 10% ,por los docentes son: la falta de explicación sobre los criterios de evaluación y la no utilización de herramientas tecnológicas dentro del aula, en clase, en especial el desarrollo de la habilidad de observar y reflexionar a más del hecho de que se permite a los estudiantes expresen sus dudas e inquietudes .En el literal 2.7 encontramos a dos maestros en la escala de valoración de dos, su porcentaje es de 10% Otro punto bajo es del literal 2.12, 2 maestros se ubican en la valoración de 3 dando un porcentaje de 10%, por ello los maestros tienen que tomar consciencia de esta dimensión. Además es importante escuchar a los estudiantes. Otra situación negativa se produce en el 2.17, en el cual dos profesores están en el casillero tres siendo su porcentaje de 10% La falta de bibliografía actualizada es otra de las falencias detectadas, a estas se suman que el docente no reflexiona y no lee correctamente ya que no comprende lo que lee., por último no está claro la forma de concluir ya que dos maestros se sitúan en la valoración de tres siendo su porcentaje de 10% Todas estas dimensiones se tiene que mejorar.

### TABLA Nº 3 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

#### 3 DESARROLLO EMOCIONAL.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCE NTES	VAL ORA CIÓN TOT AL	VALO RACIÓ N PROM EIO
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100	0,098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clases	0	0	0	0	1	5	9	45	10	50	20	100	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	75	20	100	0,099

3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	0,094
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	100	0,089
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	3	15	9	45	8	40	20	100	0,084
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	2	10	10	50	8	40	20	100	0,085
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	2	10	12	60	8	40	20	100	0,082
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	1	5	2	10	17	85	20	100	0,098
<b>TOTAL</b>	--		---	--				---	---		---	20,241	1,012

Como punto inferior tenemos que los docentes no están del todo convencidos con el apoyo que los estudiantes reciben de sus padres y representantes., así observamos que: siento que el estudiante le gusta mi clase así expresa un docente que se ubica en la escala de tres,, su puntaje es de 5% , los superiores no estimulan los docentes así lo manifiestan 2 maestros se ubican en la valoración de tres, siendo su porcentaje del 10%, tampoco se sienten motivados por sus colegas ni logran trabajo en equipos esto se encuentra en una escala de tres,, en los dos casos son 2 docentes con su porcentaje de 10%, un docente no muestra seguridad en sí mismo siendo su porcentaje de 5%. Es importante que desaparezca estas debilidades.

#### **DIMENSIÓN 4 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5					
	Nº	%	N	%	Nº	%	N	%	N	%				
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	4	20	4	20	8	40	4	20	20	1,67	0,084	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	2	10	4	20	4	20	8	40	20	1,515	0,076	0,076
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	4	10	4	20	2	10	10	50	20	1,748	0,087	0,087
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	2	10	6	30	6	30	6	30	20	1,541	0,077	0,077

4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	2	10	4	20	4	20	10	50	20	1,594	0,080	0,080
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	2	10	2	10	4	20	12	60	20	1,67	0,084	0,084
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	2	10	2	10	2	10	14	70	20	1,516	0,076	0,076
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	4	20	4	20	2	10	10	50	20	1,852	0,093	0,093
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	2	10	4	20	4	20	10	50	20	1,593	0,080	0,080
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	2	10	4	20	4	20	10	50	20	1,515	0,076	0,076
<b>TOTAL</b>	--		---	---		---		---		---		16,214	0,811	<b>0,811</b>

.En resumen, en esta tabla las valoraciones están bajas con respecto a las otras dimensiones notándose así que no se está prestando la atención necesaria a los estudiantes con necesidades, en especial en: agrupación de estudiantes según sus dificultades, propuestas de tareas con diferente nivel de profundidad, realización de entrevistas personales con los padres de familia para presentarles un informe personal de los hijos. Así vemos que existe una tendencia que los docentes se sitúan en la escala de valoración de 2, entre dos y 4 docentes siendo sus porcentajes entre 10 y 20 % en su gran mayoría. Las dimensiones se tiene que mejorar de parte de los docentes para beneficio de sus estudiantes.

## Nº5 AUTOEVALUACIÓN LOS DOCENTES

### 5 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

<b>5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	VALORACIÓN	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
		DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO

(1.03 PTOS)	2		3		4		5							
	1		Nº	%	Nº	%	Nº	%					Nº	%
	Nº	%												
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,801	0,090	
5.2.Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0		0	0	0	0	8	40	12	60	20	2,034	0,102	
5.3.Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0		0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,879	0,094	
5.4.Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0		0	0	0	0	9	45	11	60	20	1,852	0,093	
5.5.Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0		0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,801	0,090	
5.6.Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiemposrevistos por las autoridades.	0		0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,878	0,094	
5.7.Planifico mis clases en función del horario establecido.	0		0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,982	0,099	
5.8.Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0		0	0	0	0	9	45	11	55	20	1,956	0,098	
5.9.Llego puntualmente a todas mis clases.	0		0	0	0	0	8	40	12	60	20	1,982	0,099	
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	4	20	0	0	9	45	7	35	20	1,238	0,062	
<b>TOTAL-</b>	--		---		---		---		---		---	<b>18,403</b>	<b>0,920</b>	

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos se puede manifestar en resumen que los docentes aplican de buena manera las normas y reglamentos con una única excepción de que supuestamente faltan a la institución, lo cual me hace proveer que existió una confusión en cuanto a la interpretación de este criterio, ya que en este criterio se encuentran 4 docentes en la escala de 2 dando un porcentaje del 20%

## TABLA Nº 6 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.

### 6 . RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	1		2		3		4		5		TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACION PROMEDIO	VALORACIÓN PROMEDIO
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,0	1	0,0	2	0,7	0,8	0,8	40	20	1,671	0,084	0,084
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,0	1	0,1	0,2	0,5	0,8	0,6	18	30	1,593	0,080	0,080

6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0,0	2	0,7	35	0,9	27	45	20	1,748	0,087	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,0	1	0,0	2	0,7	35	0,8	24	40	20	1,671	0,084	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,0	1	0,0	2	0,6	30	1,0	3	5	20	1,723	0,086	0,086
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0,0	2	0,6	30	1,0	3	5	20	1,774	0,089	0,089
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,0	2	0,3	15	1,5	45	5	20	1,904	0,095	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,0	2	0,3	15	1,4	42	5	20	1,878	0,094	0,094
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0,1	5	0,6	30	0,9	27	45	20	1,722	0,086	0,086
<b>TOTAL</b>	-		---		---		---		---		---		15,684	0,784	<b>0,784</b>

Existen algunas dimensiones que muestran un indicador álgido, siendo aquellos que tenemos que mejorar en base a voluntad de los docentes, entre ellos tenemos: actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes., además los programas con la comunidad y entre los docentes.

## TABLA Nº 6 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES.

### 7.- CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	N	%	N	%	N	%			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	0,25	10	0,23	10	1,23	5	20	1,722	0,086
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0,10	5	0,693	30	0,92	45	20	1,722	0,086
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0,05	25	0,693	30	1,03	5	20	1,774	0,089

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0,15	5	0,385	15	1,13	5	20	1,671	0,084	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0,05	25	0,616	30	1,13	5	20	1,8	0,090	
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0,385	15	1,44	5	20	1,827	0,091	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,05	25	0,10	5	0,231	10	1,23	5	20	1,621	0,081	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,05	25	0,231	10	1,64	5	20	1,93	0,097	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0,10	5	0,385	15	1,33	5	20	1,826	0,097	
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		-	---	15,89	0,795 casillero
<b>PUNTAJE TOTAL / 10 PUNTOS.</b>												<b>8,761</b>		

Haciendo un análisis sobre el clima de trabajo en la Institución se puede decir que en el literal 7.2 , 7.4 y 7.9 , se denota como puntos problemáticos que considero que con charlas, se puede mejorar los niveles, por lo demás existe un clima de trabajo aceptable dentro de la institución y en especial se la comunidad docente, Como punto negativo está la situación de los conflictos dentro del plano profesional. El puntaje total muestra en resumen un 87% de favor al docente dentro de su proceso de autoevaluación.

### **TABLA Nº 1 COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN										TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5		DOCENTES	TOTAL		
	Nº	%	N	%	N	%	N	%	N	%	20			
<b>DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)</b>														
El docente::														
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	25	1,734			4,235	20	20	6,545	0,327	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0,576	25	2,023	10	3,850	15	20	6,449	0,322	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0,576	25	2,312	10	3,465	15	20	6,353	0,318	

1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	0,578	25	5,390	25	20	5,968	0,298
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	9,984	45	2,312	10	3,465	15	20	15,761	0,788
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,096	45	0,576	25	1,156	5	4,235	20	20	6,063	0,303
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0,768	35	1,156	5	4,62	20	20	6,544	0,327
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,096	45	0,384	15	1,156	5	4,235	20	20	5,871	0,294
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,152	5	0,578	25	4,235	20	20	5,965	0,298
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---			65,519	3,276

Cabe anotar una falencia que consiste en la poca o casi nula elaboración de recursos didácticos novedosos. Además es escaso las adaptaciones curriculares básicas para estudiantes con necesidades educativas especiales. No todos los docentes utilizan las tecnologías para su clase, convirtiéndose en un asunto que se tiene que mejorar, mediante la práctica diaria y constante de los docentes tanto en el laboratorio de la institución como en su casa.

**. TABLA Nº 2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL COORDINADOR DE ÁREA. 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS. .**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5					
	Nº	%	Nº	%	N	%	N	%	N	%				
El docente:														
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0,96	45	2,023	10	3,465	15	20	6,448	0,322	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0,576	25	2,023	10	3,465	15	20	6,064	0,303	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimbeaste.	0	0	0	0	0,96	45	2,312	10	2,695	10	20	5,967	0,298	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	2,89	10	3,85	5	20	6,740	0,337	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,096		0,576	25	1,734	5	3,85	15	20	6,256	0,313	
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	31,475	1,574	

El punto más crítico está en la entrega de la Unidad didáctica a tiempo en el horario fijado con anterioridad, por la Autoridad competente en este caso el Director o el Sub Director, de igual forma no se planifica la entrega de boletines, circulares, convocatorias con el tiempo estipulado en el reglamento de la Institución.

## TABLA Nº 2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL COORDINADOR DE ÁREA.

### 3 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACION										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5					
	Nº	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
El docente:														
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,096	45	0,192	5	2,89	10	3,08	15	20	6,258	0,313	
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,096	45	0,384	15	2,89	10	2,69	5	10	6,065	0,303	
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0,576	25	2,023	10	3,85	10	20	6,449	0,322	
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0,192	5	1,445	5	3,465	15	20	5,102	0,255	
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	23,874	<b>1,194</b>	

Es importante tomar en cuenta el aspecto más bajo que ha determinado esta tabla, como lo es el de lograr identificarse con las actividades que realizan los docentes, puesto que los mismos tienen una baja apreciación en cuanto a este tema, además cabe resaltar que hasta cierto punto los docentes no tratan de investigar nuevas formas de enseñanzas en el área y de manera especial en año de básica que está bajo su responsabilidad.

## TABLA Nº 2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL COORDINADOR DE ÁREA.

### 4. DESARROLLO EMOCIONAL.Y



## PUNTAJE TOTAL: VALORACIÓN

El Docente	1		2		3		4		5		TOTAL DOCENTES	VALORACION TOTAL PROMEDIO	VALORACION PROMEDIO
	Nº	%	Nº	%	N	%	N	%	N	%			
4.1 trata a los compañeros con cordialidad	0	0	0	0	0,192	5	1,734	5	5,39	25	20	7,316	0,366
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,096	45	0	0	1,445	5	5,39	25	20	6,931	0,347
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	1,445	5	5,39	25	20	6,835	0,342
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	1,445	5	5,39	25	20	6,835	0,342
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0,867	40	6,16	30	20	7,027	0,351
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,096	45	0,768	35	1,445	5	3,85	15	20	6,159	0,308
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,288	10	0,96	45	1,445	5	2,31	10	20	5,003	0,250
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,096	45	0	0	0,289	10	6,93	30	20	7,315	0,366
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	53,421	<b>2,671</b>

lo descarto, estos puntos negativos tenemos que superar con una nueva visión de las cosas y de las personas Al analizar esta tabla nos encontramos que somos pocos observadores y que no tomamos en cuenta el por qué falta un compañero , por otro lado en el punto 4.4 no nos interesa el aprender de otras personas , como que somos autosuficientes o somos dueños de la verdad absoluta, o tal vez seguimos con la mentalidad tradicionalista de que lo que “yo conozco sirve y el resto



**TABLA Nº 3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10PTS) DIMENSIÓN 1 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35Pts)**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTS)	VALORACIÓN										VALORACIÓN PROMEDIO	DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5					
	N	%	N	%	N	%	N	%						
n promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,222	10	0	0	1,326	5	0,000	0	0,277	21	3,324	0,158
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,148	5	0,592	10	3,315	15	0,000	0	0,158	21	4,055	0,193
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,296	10	1,332	5	1,768	5	0,000	0	0,193	21	3,396	0,162
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,296	10	1,628	10	1,326	10	0,000	0	0,162	21	3,25	0,155
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,148	5	0,592	25	3,094	15	0,000	0	0,155	21	3,834	0,183
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,222	10	1,036	5	2,431	10	0,000	0	0,183	21	3,689	0,176
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0,888	40	3,094	15	0,295	10	0,176	21	4,277	0,204
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0		0,074		0,592		3,094		0,590		0,207	21	4,35	0,207
<b>TOM TOTAL</b>	-		---		---	---	---	---			---	---	30,175	<b>1,437</b>

La sociabilidad pedagógica es la dimensión más débil de este proceso de evaluación, puesto que al favor del docente se tiene únicamente el 61% como aspecto negativo con el puntaje más bajo tenemos la propiciación del debate y el respeto por las opiniones diferentes. Otro aspecto negativo que refleja la tabla es que los docentes no explican la importancia de la temática a los estudiantes para su vida en sociedad. El director únicamente concibe un 68,16% a favor de los docentes de tal manera que el director encuentra en resumen muchas falencias dentro de los docentes que laboran en la institución.

**TABLA Nº 3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10PTS) DIMENSIÓN 2 ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO		
	1		2				3		4					5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%					
En promedio, el docente de su institución:															
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	1,105	5	4,720		21	5,825	0,277		
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0,663	30	5,310	25	21	5,973	0,284		
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,074	35	0,74	35	2,21	10	1,475	5	21	4,499	0,214		
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,518	25	1,036	5	0,884	40	1,48	5	21	3,028	0,144		
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,148	5	1,48	5	1,768	5	0,25	10	21	3,691	0,176		
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	0,444	20	3,536	15	0,590	25	21	4,57	0,218		
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0,444	20	3,094	15	1,180	5	21	4,718	0,225		
TOTAL	--	-	---	---	---	---	---	---	---	---	---	32,304	1,538		

Efectuando un análisis de esta tabla determina que los docentes no identifican a los estudiantes que tienen necesidades leves, por lo que falta capacitación para mejorar este aspecto que es preocupante y que puede incidir en el rendimiento de los educandos.

**TABLA Nº 3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR  
O DIRECTOR (10PTS) HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución: 3.1.Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,074	35	0,592	25	1,989	5	1,475	5	21	4,13	0,197
3.2.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,074	35	0,888	40	1,768	5	1,770	5	21	4,5	0,214
3.3.Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,148	5	1,036	5	0,884	40	2,065	10	21	4,133	0,197
3.4.Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,148	5	0,888	40	1,326	5	2,065	10	21	4,427	0,211
3.5.Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,074	35	1,036	5	1,105	5	2,360	10	21	4,575	0,218
3.6.Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,148	5	1,036	5	7,956	35	1,475	5	21	10,615	0,505
3.7.Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,074	35	2,072	10	0,884	40	0,590	25	21	3,62	0,172
3.8.Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,074	35	2,072	10	0,884	40	0,590	25	21	3,62	0,172
3.9.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,074	35	0,296	10	0,442	20	1,475	10	21	2,287	0,109
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,074	35	1,184	5	2,21	10	0,590	25	21	4,058	0,193
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	45,965	<b>2,189</b>

Posterior al análisis se obtiene como un punto crítico que varios docentes no tienen conocimientos básicos sobre la aplicación de las Tics. en la enseñanza aprendizaje, por lo cual al no utilizar este recurso tecnológico se está vulnerando los derechos de los educandos ya que todavía se recurre al aspecto oral y no al recurso visual que es el óptimo para la enseñanza aprendizaje, por lo cual resulta imperioso la práctica de las Tics. , por parte de los docentes.

**TABLA Nº 3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10PTS) APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.**

VALORACIÓN		TOTAL	PROMEDIO
------------	--	-------	----------

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)											TOTAL DOCENTES		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,222	10	1,776	5	1,326	5	0,000	0	21	3,324	0,158
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,222	10	1,184	5	2,21	10	0,000	0	21	3,616	0,172
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,072	10	1,547	5	0,000	0	21	3,619	0,172
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	1,184	5	2,21	10	0,885	40	21	4,279	0,204
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0,888	40	0,884	40	2,360	10	21	4,132	0,197
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	18,970	<b>0,903</b>

Entre una de las situaciones críticas que se puede observar está en la no aplicación correcta de las normas y reglamentos de la Institución, esta situación se da porque los profesores se cohiben de actuar debido a que las leyes son favorables a lo educandos y al no aplicar los reglamentos se evitan de conflictos.

**TABLA N° 3 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10PTS) 5 . RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución:													

5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,074	35	0,148	5	0,663	30	4,720	20	21	5,605	0,267
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,074	35	0,148	5	0,88	40	4,425	20	21	5,531	0,263
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,074	35	0,148	5	0,884	40	4,425	20	21	5,531	0,263
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,592	25	0,442	20	4,425	20	21	5,459	0,260
TOTAL			---	---	---		---			---	---	22,126	1,054
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>													<b>7,121</b>

De todo este proceso de evaluación, esta es la única dimensión que de cierta manera favorece a los docentes, debido a que un porcentaje de docentes somos de Gualaceo, por lo que conlleva un compromiso muy serio con la comunidad, sin embargo se detecta que es necesario fortalecer la solidaridad entre docentes para un mejor desenvolvimiento con la Comunidad.

## EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24Pts)

### DIMENSIÓN 1 HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (10, 97 pts.)

DIMENSIONES QUE SE EVFALÚAN	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)</b>								
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,855	1,372	1,542	5,488	20	9,257	0,463
1.2.Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,026	2,058	2,056	2,744	20	7,884	0,394
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,342	1,372	2,57	5,488	20	9,772	0,489
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,342	1,715	3,084	3,43	20	8,571	0,429
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,855	0,686	4,112	3,430	20	9,083	0,454

1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	3,087	3,084	2,058	20	8,229	0,411
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,513	1,029	3,084	5,488	20	10,114	0,506
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,513	1,372	4,112	3,430	20	9,427	0,471
1.8.2. Sintetizar.	0	0,684	0,686	4,626	2,744	20	8,74	0,437
1.8.3. Reflexionar.	0	0,342	1,029	3,084	5,488	20	9,943	0,497
1.8.4. Observar.	0	0	0,686	2,57	8,918	20	12,174	0,609
1.8.5. Descubrir.	0	0	1,029	4,626	5,488	20	11,143	0,557
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,171	2,058	3,598	4,116	20	9,943	0,497
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,855	2,058	0,514	4,116	20	7,543	0,377
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,684	2,744	1,542	3,430	20	8,4	0,420
TOTAL	---	---	---	---	---	---	140,223	7,011

Los estudiantes dan a favor de los docentes un puntaje prácticamente de un 70% a favor de los docentes, lo cual demuestra una medida aceptable en cuanto al desempeño de los docentes, situación que debe ser tomada muy en cuenta. Esta dimensión tiene una aceptación del 64% a favor del docente demostrando así una mediana aceptación, puesto que los estudiantes muestran una insatisfacción en especial en la habilidad de escribir.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO			
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN						
El docente:												
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,171	0,686	4,112	6,174	20	11,143	0,557	6,174	20	11,143	0,557
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,171	1,029	4,626	4,802	20	10,628	0,531	4,802	20	10,628	0,531
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,684	2,744	2,57	2,058	20	8,056	0,403	2,058	20	8,056	0,403
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,684	1,715	3,598	2,058	20	8,055	0,403	2,058	20	8,055	0,403
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,342	2,401	4,112	2,058	20	8,913	0,446	2,058	20	8,913	0,446
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,342	2,058	3,598	3,43	20	9,428	0,471	3,43	20	9,428	0,471



TOTAL	---	---	---				56,2 23	2,811-- -	---	---	56,22 3	2,811
-------	-----	-----	-----	--	--	--	------------	--------------	-----	-----	------------	-------

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) RELACIÓN CON LA COMUNIDAD. DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

Los padres de familia valoran con un 72% el actuar de los docentes mostrando de cierta manera una valoración semejante que los estudiantes, es decir medianamente aceptable.

La relación con la comunidad es considerada con un 65% a favor de los docentes, lo cual indica una situación no tanto favorable a los docentes en todos sus aspectos lo cual sugiere un análisis profundo.

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) 2 NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37)

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5					
El docente:										
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,222	1,263	1,264	2,529	10	9,278	0,928	9,278	0,928
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	1,263	0,632	4,215	10	8,221	0,822	8,221	0,822
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,111	0,421	1,896	4,215	10	8,643	0,864	8,643	0,864
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representante.	0	4,222	0,842	0,632	4,215	10	9,911	0,991	9,911	0,991
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>36,053</b>	<b>3,605</b>	36,053	<b>3,605</b>

En cuanto a las normas y reglamentos es importante notar que los padres de familia y representantes valoran al profesor con un 73% lo cual les coloca en la apreciación medianamente aceptables del cual el más negativo indicador manifiesta que el docente no es puntual en el inicio de sus clases.

### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) DIMENSIÓN 3 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05PTS).	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA	VALORA
	1	2	3	4	5	DOCEN	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	0	2,11	0,842	1,896	3,372	10	8,21	0,8,22
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.								
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente	0	4,222	0,842	0,632	4,215	10	9,911	0,991
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes	0	2,111	0,842	1,246	4,215	10	8,432	0,843
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado	0	4,222	0,842	0,632	4,215	10	8,854	0,885
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta	0	2, 11	0,421	1,246	5,058	10	10,333	1,033
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas	0	4,222	0,421	0,632	5,058	10	10,333	1,033
<b>TOTAL</b>	-	-	-	-			45,751	4,575

### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) .**

Esta dimensión tiene una valoración del 28.593% lo cual indica una aceptación poco favorable para el docente, por lo que urge hacer una revisión más exhaustiva, de esta dimensión que trata de la sociabilidad pedagógica, parece que falta comunicación directa y oportuna entre el docente y los señores padres de familia, por lo cual se

empleará estrategias o mecanismos viables como esquelas , comunicados, para dialogar con los padres sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos, dar a conocer que se elabora un Plan de Mejoramiento sustentado en clases de recuperación y evaluaciones permanentes, con la finalidad de retroalimentar y de lograr resultados positivos.

#### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) DIMENSIÓN 3

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VLORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	VALORACIÓN TOTAL	
	1	2	3	4	5				TOTAL	PROMEDIO
El docente:										
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0,842	0,632	5,901	10	7,375	0,738	7,375	0,738
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,111	0,842	0,632	5,058	10	8,643	0,864	8,643	0,864
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,111	0,842	0,632	5,058	10	8,643	0,864	8,643	0,864
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,111	0,842	1,264	4,215	10	8,432	0,843	8,432	0,843
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0,421	0,632	6,744	10	7,797	0,780	7,797	0,780
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,111	0,842	0	5,901	10	8,854	0,885	8,854	0,885
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>49,744</b>	<b>4,974</b>	<b>49,744</b>	<b>4,974</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>15,515</b>	<b>15,516</b>	

#### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS) DIMENSIÓN 4

De acuerdo al resultado que proporciona la tabla, esta dimensión es valorada positivamente con un 96.975%, porcentaje obtenido mediante la regla de tres simple, en el cual el valor de 16 puntos es igual al 100%, los 15,516 será igual al 96.975 % , que más de ser la mejor dimensión para el docente, proporciona una satisfacción para el padre de familia o representante en cuanto se relaciona al trato que reciben los

estudiantes con necesidades individuales. En esta dimensión podemos apreciar la calidez o afectividad de parte de los docentes.

### **OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS) DIMENSIÓN A , ACTIVIDADES INICIALES**

#### **A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	SÍ	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	1
2. Inicia su clase puntualmente.	9	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	7	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	4
Total respuestas	<b>47</b>	<b>13</b>
Puntaje total.	<b>58,75</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,88</b>	<b>0,00</b>

Las actividades iniciales son valoradas en un 78% a favor de los docentes lo cual indica una aceptación favorable al docente por sus trabajos previos.

### **OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS) DIMENSIÓN A , ACTIVIDADES INICIALES**

#### **B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN
-------------------------	------------

El docente:	SI	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	7	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	8	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	7	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	2
13. Envía tareas	8	2
Total respuestas	104	26
Puntaje total.	130	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>13,00</b>	<b>0,00</b>
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	2

### **OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS) DIMENSIÓN B , PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

Estas actividades tienen una valoración del 80%, lo cual indica que el trabajo se cumple de una manera adecuada.

**OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS) DIMENSIÓN C AMBIENTE EN EL AULA (6.25 Pts)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	2
Total respuestas	41	9
Puntaje total.	51,3	11,3
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,13</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>24,00</b>	<b>0,00</b>

El ambiente en el aula tiene una acogida del 82% a favor de los docentes, lo cual indica en resumen que el trabajo de clase del docente tiene una buena apreciación.

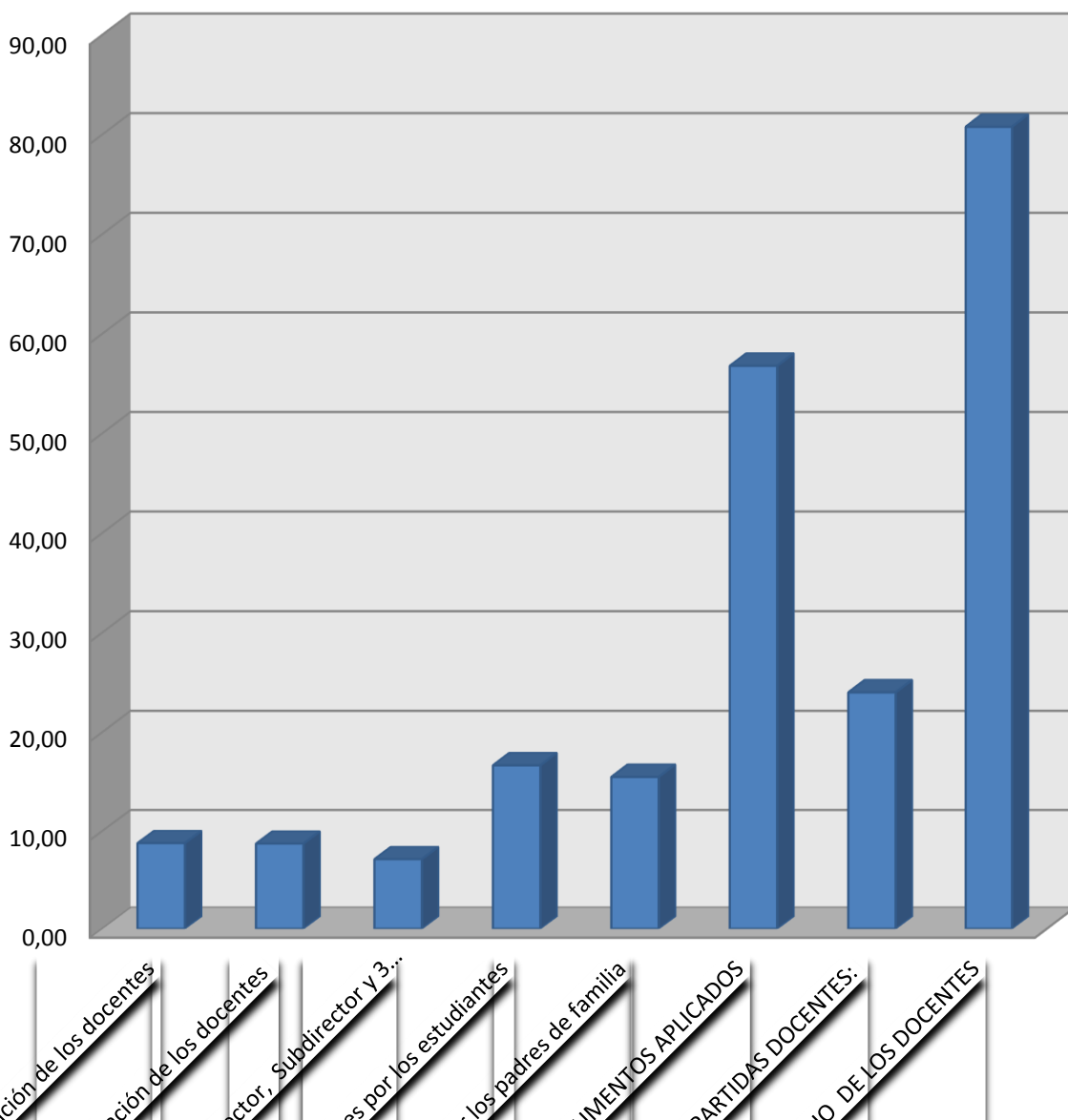
**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,76 / 10		
Coevaluación de los docentes	8,71/10		
Evaluación de los docentes por el Director, Subdirector y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7,12/10		

Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,68/24		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,52/16		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>56,79/70</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>24,00/30</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>80,79/ 10</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

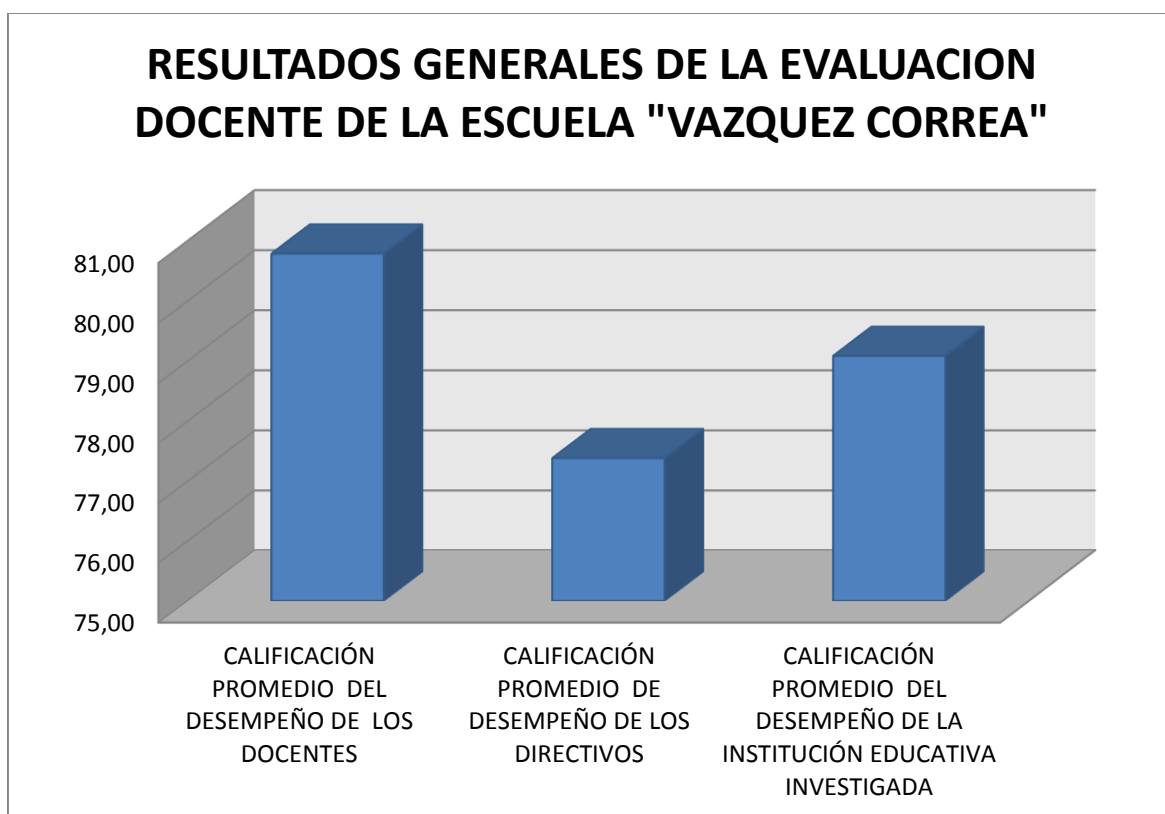
La calificación del desempeño profesional docente tienen una valoración del 76% lo cual indica que los docentes tienen un desempeño aceptable que obviamente debe ser sujeto a mejora en muchos aspectos, lo cual deben ser tomados como evidencian que deben a su vez llevar al profesor a reflexionar por la mejora de su desempeño, puesto que el objetivo de estos procesos de evaluación es MEJORAR

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



## RESULTADOS GENERALES DE LA ESCUELA VÁZQUEZ CORREA

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	80,79 /100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	77,39 /100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	79,09 /100	A	<b>EXCELENTE</b>



Fuente. Resultados de la evaluación por medio de:  
Encuestas, observación y entrevistas  
Elaborado por : Dr. Eugenio Vanegas León,



## EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	0,177	0,472	3	0,767	0,256
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,000	0,472	3	0,59	0,197
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,234	3	0,588	0,196
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177

1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0	0,177	0,472	3	0,708	0,236
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0	0,236	3	0,472	0,157
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118

1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	3	0,99	0,330
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,354	0,472	3	0,944	0,315
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177

1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
<b>TOTAL</b>	--	-	---	---	---	---	<b>35,680</b>	<b>11,893</b>

El consejo técnico valora al directivo con un 82%, lo cual nos indica una aceptación razonable a los directivos. Las competencias generales son valoradas con un 82 % lo cual indica que el directivo es aceptado por el consejo técnico. A su vez se encuentran como puntos negativos la falta de seguimiento continuo al trabajo docente y administrativo, la dirección de la comisión de los padres de familia y la supervisión del gobierno estudiantil

## 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,354	0,234	3	0,588	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,06	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repotencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
<b>TOTAL</b>	--	-	---	---	---	---	7,609	<b>2,536</b>

Las competencias pedagógicas son valoradas por un 81% a favor del directivo, lo cual les coloca en un lugar favorable en esta dimensión, destacándose positivamente el indicador de que el directivo revisa la planificación didáctica y como aspecto a tomar en cuenta para mejorar, la supervisión del cumplimiento de los derechos de los estudiantes.

### 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
<b>TOTAL</b>	--	--	---	---	---	---	5,546	<b>1,849</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>17,51516</b>

Su valoración lo coloca a los directivos en un 83% de aceptación, lo cual indica una aceptación razonable de esta dimensión. Los aspectos positivos más relevantes son: la delegación de responsabilidades y la promoción de actividades socio culturales educativas

## EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,714	0,536	2,860	7	4,11	0,587
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	1,608	0,000	7	2,858	0,408
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,071	0,536	2,145	7	3,752	0,536
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	56,291	<b>8,042</b>

El consejo técnico valora al subdirector con un 82%, lo cual nos indica una aceptación razonable igual que al director

Existe en esta dimensión una valoración a favor del subdirector del 82 % colocándole en un lugar favorable en este proceso de evaluación. Se destaca como punto positivo la planificación presupuestaria de la institución.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	20,015	<b>2,859</b>

Existe una aprobación de esta dimensión del 77%, lo cual muestra que estas competencias son las más débiles del subdirector por lo que es importante tomar en cuenta estos aspectos: la elaboración del PEI con el consejo técnico, la supervisión de la evaluación de los estudiantes, y la supervisión de los derechos de los estudiantes

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	2,145	7	3,753	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	1,072	1,430	7	3,395	0,485
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,111	0,587
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0	3,575	7	3,932	0,562
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	35,741	<b>5,106</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,007</b>

Es la dimensión que tienen una más alta valoración para el subdirector, la misma que le da favor del mismo un 87%, lo cual indica una calificación alta por lo que este trabajo es muy bien realizado por el docente en especial en: la promoción del desarrollo de actividades con la comunidad y la promoción de actividades socio, culturales educativa



**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,357	3,216	9,295	21	12,868	0,613
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,714	4,288	4,290	21	9,292	0,442
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	1,071	3,216	6,435	21	11,08	0,528
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1,428	2,680	7,865	21	11,973	0,570
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	1,785	3,752	5,005	21	10,721	0,511
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,358	2,142	2,680	5,005	21	10,185	0,485
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	2,856	2,68	4,290	21	10,005	0,476
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	3,752	6,435	21	11,437	0,545
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,428	4,288	4,290	21	10,364	0,494
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	1,785	3,752	4,290	21	10,185	0,485
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	1,428	2,680	6,435	21	10,901	0,519
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,358	1,785	4,824	2,860	21	9,827	0,468
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	1,428	2,680	7,150	21	11,437	0,545
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,428	3,752	5,005	21	10,543	0,502
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	150,818	<b>7,182</b>

El gobierno estudiantil considera el actuar tres vocales principales como medianamente favorable con un 70% lo cual puede manifestarse como una interpretación no muy positiva desde el punto de vista de los miembros del gobierno estudiantil.

Esta apreciación en resumen califica de una manera baja el actuar de los tres vocales del consejo directivo. Con un 72% de favor al subdirector el gobierno escolar demuestra que existe una aceptación medianamente favorable por el desempeño del mismo. Todos los puntos deben mejorarse para subir el criterio del gobierno estudiantil.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	1,785	3,217	3,575	21	9,1142	0,434
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,716	1,428	3,753	3,575	21	9,4724	0,451
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2,142	4,288	4,290	21	10,72	0,510
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	1,428	4,288	3,575	21	9,828	0,468
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,358	1,428	4,288	4,290	21	10,364	0,494
<b>TOTAL</b>	-- -	---	---	---	---	---	49,499	<b>2,357</b>

Con un 66% de favor de los tres vocales, los miembros del gobierno estudiantil demuestran que no existe una adecuada satisfacción por el desempeño de los mismos dentro de esta dimensión. Todos los aspectos deben trabajarse para mejorar

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,3 58	1,4 28	1,608	7,865	21	11,259	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,5 37	1,4 28	1,608	7,150	21	10,723	0,511

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,7 16	1,4 28	2,144	5,720	21	10,008	0,477
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1,0 71	1,072	10,725	21	12,868	0,613
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,7 16	1,7 85	1,608	5,720	21	9,829	0,468
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,5 37	1,0 71	2,680	6,435	21	10,723	0,511
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,5 37	1,4 28	2,144	6,435	21	10,544	0,502
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,5 37	1,4 28	2,68	5,720	21	10,365	0,494
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,7 16	1,7 85	2,680	3,575	21	8,756	0,417
<b>TOTAL</b>	-- -	---	---	---	---	---	95,075	<b>4,527</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>14,066</b>

Con un 70% de favor de los tres vocales, los miembros del gobierno estudiantil demuestran que mediana satisfacción por el desempeño del directivo dentro de esta dimensión, demostrándose así un actuar no muy positivo de los mismos. Un punto crítico a mejorar debe ser el reconocer públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa

## **EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)**

### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,784	9,486	20	10,27	0,514
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,188	0	0,784	0,000	20	1,972	0,099

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	7,905	20	9,473	0,474
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,263	1,96	7,378	20	9,601	0,480
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,526	0,784	8,432	20	9,742	0,487
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	3,92	5,270	20	9,19	0,460
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,526	3,92	4,216	20	8,662	0,433
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	3,136	6,324	20	9,46	0,473
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,528	0	1,176	3,689	20	5,393	0,270
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	3,528	5,797	20	9,325	0,466
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,526	3,136	5,270	20	8,932	0,447
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,789	2,352	5,797	20	8,938	0,447
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,263	4,704	3,689	20	8,656	0,433
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,263	2,744	6,324	20	9,331	0,467
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	2,352	6,324	20	9,202	0,460
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	1,568	7,905	20	9,736	0,487
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,263	4,704	3,689	20	8,656	0,433
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	8,959	20	10,135	0,507
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	9,486	20	10,270	0,514
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,568	8,432	20	10,000	0,500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	205,729	10,286

Los padres de familia valoraron el trabajo del directivo con un 89 % lo cual lo coloca al mismo en un lugar muy favorable dentro de la percepción de los mismos

Con un 85% de valoración se puede concebir al Director como una persona con muchas competencias generales, notándose así una deficiencia notable en cuanto a la dirección de la conformación del comité de padres de familia

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	4,312	4,216	20	8,791	0,440
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	3,528	5,797	20	9,325	0,466

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	4,312	4,743	20	9,055	0,453
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,96	7,905	20	9,865	0,493
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	2,352	7,378	20	9,730	0,487
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	5,096	3,689	20	8,785	0,439
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	55,551	<b>2,778</b>

Un 87% de valoración coloca al director en una muy buena puntuación notándose así su conocer en cuanto a competencias pedagógicas.

<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	1,96	7,378	20	9,601	0,480
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	3,92	5,270	20	9,19	0,460
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	4,704	4,216	20	8,92	0,446
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,96	7,905	20	9,865	0,493
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,526	1,96	6,851	20	9,337	0,467
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	1,96	6,851	20	9,337	0,467
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	4,312	4,743	20	9,055	0,453
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	5,096	3,162	20	8,521	0,426
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	2,744	6,851	20	9,595	0,480

TOTAL	---	---	---	---	---	---	93,01 6	4,651
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>17,71 5</b>

Un 97% prácticamente coloca al director en la excelencia en cuanto a esta dimensión, notándose así un excelente actuar frente a la comunidad.

## EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	0,392	1,054	7	2,104	0,301
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,526	0	2,108	7	2,766	0,395
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,784	2,108	7	3,155	0,451
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,526	0,392	1,581	7	2,631	0,376
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	2,108	7	2,892	0,413
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508

1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	62,623	<b>8,946</b>

Un 77% de valoración a favor del subdirector indica que su labor esta de cierta manera aceptada, y a su vez también indica que hay que mejorar en el actuar del subdirector.

Esta dimensión se ha valorado con un 74% notándose así que este aspecto debe mejorarse en especial en cuanto a la supervisión del rendimiento de los estudiantes.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,309	<b>2,330</b>

Un 77% de valoración a favor del subdirector indica que su labor esta de cierta manera aceptada, y a su vez también indica que hay que mejorar en el actuar del subdirector.

Esta dimensión se ha valorado con un 74% notándose así que este aspecto debe mejorarse en especial en cuanto a la supervisión del rendimiento de los estudiantes.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO

3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,581	7	2,891	0,413
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	29,206	<b>4,172</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,448</b>

Con un 88% de valoración a favor del subdirector, se puede evidenciar que existe el liderazgo correcto dentro de la comunidad, obviamente esta valoración mejoraría en especial si se brinda un trato especial a brindar comunicación permanente en la comunidad educativa.

## **EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)**

### **DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,358	1,071	2,144	7,865	21	11,438	0,545
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,537	1,071	2,144	7,150	21	10,902	0,519
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,716	1,428	2,680	5,005	21	9,829	0,468
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,537	1,071	1,608	7,865	21	11,081	0,528



1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,716	1,785	2,144	5,005	21	9,650	0,460
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,537	1,071	2,680	6,435	21	10,723	0,511
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,537	1,428	2,144	6,435	21	10,544	0,502
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,537	1,428	2,68	5,720	21	10,365	0,494
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,785	2,680	5,005	21	9,828	0,468
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,716	1,428	3,216	3,575	21	8,935	0,425
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,716	1,428	3,216	3,575	21	8,935	0,425
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,537	2,142	2,680	3,575	21	8,934	0,425
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,179	2,856	2,680	3,575	21	9,290	0,442
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	1,785	2,680	5,720	21	10,364	0,494
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	1,785	2,680	6,435	21	11,258	0,536
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,358	1,785	2,680	6,435	21	11,258	0,536
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	225,163	<b>10,722</b>

Con un 85 % el trabajo desarrollado por los tres vocales es aplaudido de una manera aceptable por parte del comité de los padres de familia.

Con una 89 % de valoración es importante notar que existe satisfacción por el trabajo en esta dimensión.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,396	0,789	2,352	4,216	21	7,753	0,369
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	1,052	1,96	4,743	21	8,019	0,382

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,264	1,052	2,352	4,216	21	7,884	0,375
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	1,052	1,960	4,216	21	7,624	0,363
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,264	0,789	3,136	3,689	21	7,878	0,375
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,264	0,789	3,136	3,689	21	7,878	0,375
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	47,036	<b>2,240</b>

Un 70% de valoración hace evidenciar que es importante revisar las competencias pedagógicas de los tres vocales de la institución en especial de realizar actividades para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y garantizar la matrícula de alumnos con necesidades especiales

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,264	0,789	1,568	5,797	21	8,418	0,401
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,132	0,789	1,176	6,851	21	8,948	0,426
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,264	0,526	1,960	5,797	21	8,547	0,407
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	1,052	1,960	4,743	21	8,019	0,382
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	1,052	1,568	5,270	21	8,154	0,388
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	1,052	2,352	4,743	21	8,411	0,401
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,264	1,315	0,784	5,797	21	8,16	0,389
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,789	1,960	6,324	21	9,205	0,438
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	1,052	1,568	6,324	21	9,076	0,432

3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,396	0,789	1,96	4,74	3	21	7,888	0,376
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	---	84,82 6	<b>4,039</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>									<b>17,00 1</b>

Un 85% de valoración a favor de los tres vocales nos brinda satisfacción en cuanto al liderazgo de los mismos dentro de la comunidad, pero se podría mejorar en especial con promover actividades socio culturales y educativas.

## EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>10,091</b>	<b>10,091</b>

Un 73% de valoración nos indica que el supervisor no está muy satisfecho con la labor del docente por lo que es importante analizar por partes.

Un 70 % de valoración indica que existen aspectos según el supervisor a mejorarse en especial en cuanto a la incentivación al personal para el mejoramiento profesional

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>2,563</b>	<b>2,563</b>

Una valoración del 82% da a conocer que el supervisor acepta positivamente las competencias pedagógicas del director, pero a su vez es importante mejorar en especial en cuanto a la observación de clases por lo menos una vez al mes.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORACI ÓN TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,22 3	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,22 3	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,22 3	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,22 3	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,16 7	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>2,061</b>	<b>2,061</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>14,71</b>
								<b>5</b>

Un 84% de valoración coloca a esta dimensión en un aspecto muy favorable, en cuanto al liderazgo del director en la comunidad.

## EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**



1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	9,924	<b>9,924</b>

Un 72% de valoración nos indica que el supervisor no está muy satisfecho con la labor del docente por lo que es importante analizar a profundidad sus causas.

Con un 69% de valoración es importante notar también esta dimensión es la más baja de las tres por lo que es importante reflexionar sobre varios aspectos.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223

2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2,451	<b>2,451</b>

Un 84% de valoración coloca en una buena posición el liderazgo del subdirector dentro de la comunidad.

Un 78% de valoración muestra una mediana satisfacción por parte del supervisor hacia el subdirector por lo que es importante revisar la temática en especial de la observación de clases por lo menos una vez al mes

<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2,061	<b>2,061</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>				<b>14,436</b>

Un 84% de valoración coloca en una buena posición el liderazgo del subdirector dentro de la comunidad.

## EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,112	0,167	0	3	0,335	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0,112	0,167	0	3	0,335	0,112
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186



1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,074
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149

1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	31,381	<b>10,460</b>

Un 74% no da una pauta de que el supervisor ha concebido de que los tres vocales tienen un baja aceptación en este proceso de evaluación, lo que se hace importante revisar en donde se debería mejorar.

El supervisor a dado una valoración global en esta dimensión del 73% por lo que es importante mejorar en diverso aspectos, en especial en el seguimiento del trabajo de cada docente y del personal administrativo, por otro lado también sería importante revisar la carga horaria de los tres vocales.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149

2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.14.Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,857	<b>2,286</b>

Un 74% no lleva a colocar a los tres vocales en aspectos de mejora en especial en cuanto a la organización de planes anuales y la organización del consejo técnico

<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,11 2	0,334	0	3	0,446	0,149
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.10.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,11 2	0,334	0	3	0,446	0,149
3.11.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,017	<b>2,006</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20PUNTOS</b>				<b>14,752</b>

La valoración del 82% coloca al liderazgo en un lugar favorable a los tres vocales notándose así que es la mejor dimensión de los tres vocales debiéndose mejorar en especial en la delegación de responsabilidades y prácticas de convivencia para propiciar la cultura de la paz dentro de la comunidad educativa.

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Director, Subdirector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	13,80 /20		
Evaluación del Director y Subdirector por el Consejo Directivo (Promedio)	16,37 /20		
Evaluación del Director, Subdirector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	15,86 /20		
Evaluación del Director, Subdirector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	16,72 /20		
Evaluación del Director, Subdirector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	14,63 /20		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>77,39 /100</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente; Encuestas

Elaborado: Dr. Eugenio Vanegas León,

La calificación de los directivos, tienen una valoración del 80,21% % lo cual indica que los directivos tienen una puntuación bueno frente a los docentes, lo cual se ve claramente reflejado en su liderazgo sólidamente evidenciado en la tercera dimensión: competencias de liderazgo en la comunidad.

Muchas aspectos pueden mejorarse, pero sería de vital importancia analizar los más críticos y repetitivos, al finalizar el año lectivo, en el período de matrículas, bien se podrá hacer un diagnóstico para ver si los docentes están preparados para llevar a cabo la Inclusión educativa, específicamente durante el proceso didáctico en el aula, en tal virtud es necesario un seguimiento y monitoreo continuo a los docentes y personal administrativo, también en el caso de matricular a personas con necesidades

especiales, es fundamental la observación de la labor de los docentes por lo menos una vez al mes, en la elaboración de programas, para mejorar la promoción estudiantil, en la supervisión del rendimiento escolar, en la dirección del comité de padres de familia, en reconocer públicamente los esfuerzos de los miembros, garantizar los derechos de los estudiantes, entre otros..

Hay que finalmente comprender que la evaluación sobre todo busca la mejora de la calidad educativa dentro de un establecimiento, calidad educativa que puede evidenciarse dentro de estos procesos de evaluación.

Finalmente es importante tomar los correctivos necesarios para mejorar las falencias acotadas.



Fuente: Resultados de la evaluación por medio de encuestas, .

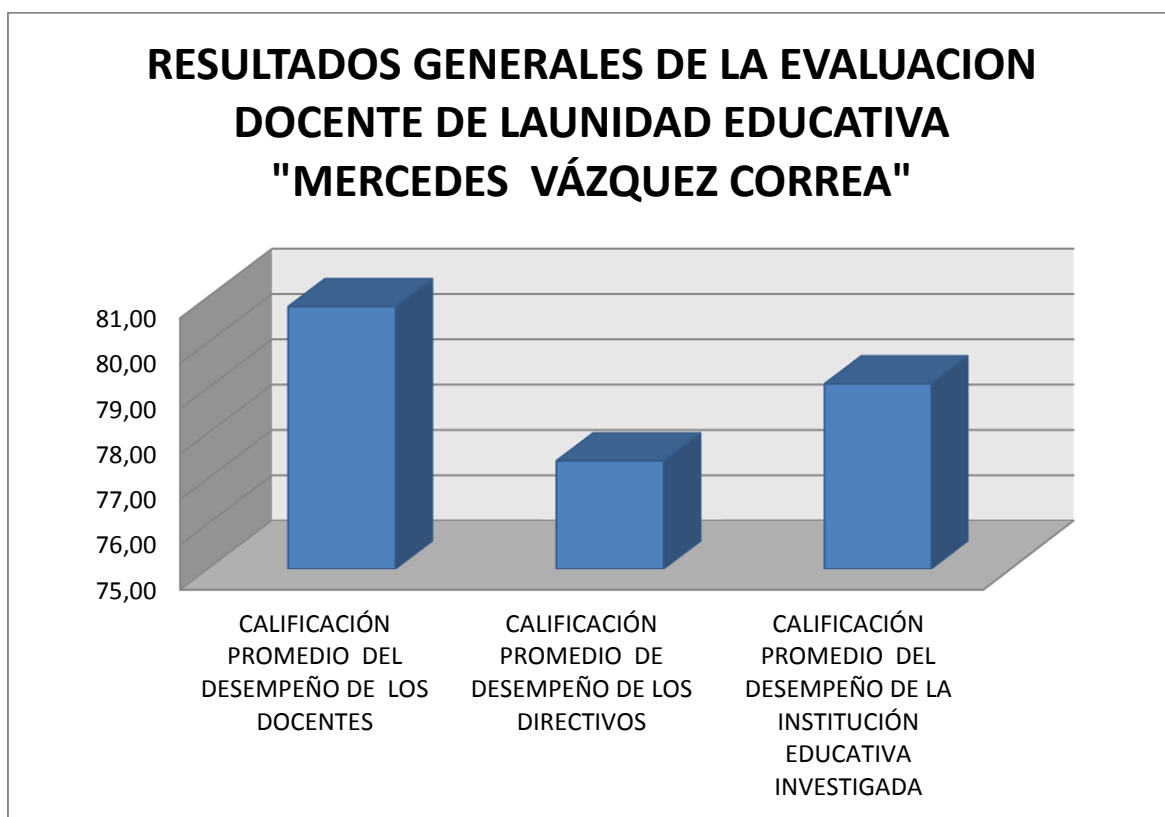
Elaborado por: Dr. Eugenio Vanegas León

## RESULTADOS GENERALES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MERCEDES VÁZQUEZ CORREA

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	80,79 /100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	77,39 /100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	79,09 /100	A	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Resultados de la evaluación por medio de encuestas,. observación y entrevistas

Elaborado por: Dr. Eugenio Vanegas León



Fuente: Resultados de la evaluación por medio de encuestas, Observación, y entrevistas.

Elaborado por: Dr. Eugenio Vanegas León

## DISCUSIÓN

## **Resultado de la evaluación a los docentes.**

Posterior al trabajo desarrollado en las encuestas en base a las tablas, a su tabulación hemos detectado que en la **Tabla N° 4** existen problemas ,entre ellas tenemos los siguientes:

- .No se envía las tareas diferenciadas , según las necesidades de los estudiantes
- No se elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes
- Los docentes no están preparados pedagógicamente para la atención a estudiantes con necesidades especiales.
- No se recomienda que el estudiante trabaje con un profesional.

Esta es la dimensión más crítica con un 78,7% a favor de los docentes lo cual nos indica que los docentes no están trabajando adecuadamente en la atención a los estudiantes con necesidades especiales.

En resumen, en esta tabla las, valoraciones están bajas con respecto a las otras dimensiones, notándose que no se está prestando la atención necesaria a los estudiantes con necesidades, en especial , en: agrupación de estudiantes según sus dificultades, propuestas de tareas con diferente nivel de profundidad, realización de entrevistas, personales con los padres de familia, para presentarles un informe personal de los hijos. Esta situación se está dando en vista de que la Institución no ha estado preparado para realizar la Inclusión Educativa , que hoy contempla la LOEI, y la Constitución de la República del Ecuador.

Otro de los problemas que hemos encontrado es en la Coevaluación , Tabla N° 1 , en el que existe poca elaboración de recursos didácticos novedosos., de manera especial en años de básica superiores, igual en los de bachillerato donde esta situación es más notorio.

En la Evaluación, que realiza el Director a los docentes, existen falencias, de manera concreta en la tabla N° 1, ,dimensión sociabilidad pedagógica, dentro de los docentes que laboran en la institución.

La sociabilidad pedagógica, es la dimensión más débil de este proceso de evaluación, puesto que a favor del docente se tiene únicamente el 61%.

Como aspecto positivo, y relevante tenemos que, en esta dimensión se desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros, con respeto, mientras como aspecto negativo, con el puntaje más bajo tenemos la escasa participación en el debate.

Continuando con el análisis, de la Evaluación del Director a los Docentes encontramos que el aspecto negativo es la baja utilización de la N`tics., en el ámbito educativo. Encontramos que el directivo manifiesta una bajísima valoración, en cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos dándole únicamente un 61% a favor del docente.

En lo que respecta a la Evaluación de parte de los estudiantes a los Docentes ,tenemos que esta dimensión tiene una aceptación del 64% a favor del docente demostrando así una mediana aceptación, puesto que los estudiantes muestran una insatisfacción en especial en la habilidad de escribir.

Continuando con el análisis, observamos que de la Evaluación, que realizan los señores Padres de Familia, dan una valoración de un 72% ,el actuar de los docentes mostrando de cierta manera una valoración semejante al de los estudiantes, es decir medianamente aceptable.

En relación con la comunidad , existe una opinión no tan favorable, pues vemos que un 65%, está a favor de los docentes, lo cual implica una situación escasamente favorable a mismos ,en todos sus aspectos lo cual sugiere y se requiere un análisis profundo.

De igual forma, se pronuncian en el ámbito pedagógico, de manera especial con respecto a las tecnología , informática, comunicación y servicios, aplicadas a la educación. .

Así como, hemos encontrado falencias, en los docentes, de igual forma vemos, que en muchos aspectos, como en la clase de demostración, tienen sus fortalezas. ya que la experiencia, la vocación y la mística de trabajo constituyen una verdadera garantía, por ello que en términos generales su rendimiento nos da una pauta que es aceptable, y que se tiene que mejorar de manera especial en la detección de estudiantes, con problemas leves y en el manejo de los mismos, con necesidades individuales diferentes, de igual forma se tiene que capacitar, a los docentes en la introducción de las TICS en el campo educativo con lo cual obtendremos una educación significativa de calidad con calidez.

### **Resultados de la evaluación a los directivos.**



En lo relacionado al Directivo, (Director-Rector), en los diversos campos de investigación, obtiene buena valoración, sin embargo existe un punto ,que tiene que mejorar y este aspecto es el siguiente: negativos la falta de seguimiento continuo al trabajo docente y administrativo, la dirección de la comisión de los padres de familia y la supervisión del gobierno estudiantil. Además es relevante anotar que el Director No maneja recursos económicos, por lo cual la rendición de cuentas es ineficiente, es decir No puede dar cuenta alguna en lo económico, si él no cuenta con dineros de la Institución.

Analizando el Desempeño del Subdirector ,es de igual forma aceptable, lo que no puede decirse de los miembros de Consejo Técnico o Consejo Directivo, quienes según las encuestas, están valorados por El gobierno estudiantil que considera el actuar de los tres vocales principales como medianamente favorable con un 70% , lo cual puede manifestarse como una interpretación no muy positiva desde el punto de vista de los miembros del gobierno estudiantil,

Con un 66% , de favor de los tres vocales, los miembros del gobierno estudiantil, demuestran que no existe una adecuada satisfacción, por el desempeño de los mismos dentro de esta dimensión. Todos los aspectos deben trabajarse para mejorar.

.Esta apreciación en resumen califica de una manera baja el actuar de los tres vocales del consejo directivo.

Según la apreciación del Supervisor, no está muy satisfecho ,con el accionar delos Directivos, Miembros del Consejo Técnico, por lo que considera que en estos el trabajo debe ser más efectivo y eficiente., se puede mejorar en los diversos aspectos.

A manera de conclusión, el trabajo de Investigación, ha demostrado aspectos que son determinados y apreciados como fortalezas y otros que son debilidades por ello creemos que :

Varios parámetros pueden mejorarse, y analizar los más críticos y repetitivos como es el caso de un seguimiento continuo a los docentes y personal administrativo, de igual forma en el de matrículas a personas con necesidades especiales. Realizar por lo menos una vez al mes la observación de clase a los docentes. Diseñar y ejecutar programas para mejorar la promoción estudiantil., mediante el asesoramiento y lograr un rendimiento escolar aceptable,

Otro de los puntos críticos ,está en la dirección del comité de padres de familia, en reconocer públicamente los esfuerzos de sus miembros.

Garantizar los derechos de los estudiantes, según el Código de Convivencia.

Finalmente comprender que dentro de este trabajo de investigación la evaluación determina debilidades que serán superadas y mejoradas, que las fortalezas se aprovechará en beneficio de estudiantado, de esta forma propender al logro de la calidad educativa, calidad educativa que puede evidenciarse dentro de estos procesos de evaluación. Por último reiterar sobre la importancia de tomar correctivos necesarios para mejorar las falencias acotadas.

La puntuación del 78,12% nos lleva a pensar que están en un lugar aceptable con tendencia a mejorar.

## **13 CONCLUSIONES**

Concluido el presente trabajo de investigación, llevado a cabo en la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa, del cantón Gualaceo, provincia del Azuay, hemos llegado a

las siguientes conclusiones, de acuerdo a los objetivos planteados , antes de realizar esta investigación, que me permito describirlas a continuación:

CONCLUSIONES	OBJETIVOS	RECOMENDACIONES
<p>. Hemos llegado a las siguientes conclusiones:</p> <p>1. El objetivo general se ha cumplido en su totalidad.</p> <p>2. Los docentes tienen que treparse para: atender a los estudiantes con necesidades especiales, dando cobertura y realizando la Inclusión Educativa.</p> <p>3. De parte de docentes, utilizar la tecnología,, Informática y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje en el salón de clase.</p> <p>4 Se requiere de parte de los miembros del Consejo Técnico mayor compromiso y ayuda al director.</p> <p>5. El Directivo tiene que realizar visitas a los años de básica en forma continua</p> <p>6. La Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa se hace acreedora a una calificación de <b>79,09/100</b>, se ubica en la <b>categoría A , EXCELENTE</b></p>	<p><b>General:</b></p> <p>Evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de básica y bachillerato del Ecuador, mediante la observación de clases,, y la aplicación de encuestas, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes y directivos durante el año lectivo 2012-2013</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Evaluar la calidad del desempeño profesional docente, a través de observación de clase ,encuestas para mejorar su desempeño en el aula de clases</p> <p>Evaluar el desempeño profesional del Directivo en función a encuestas, a los diversos estamentos de la institución con el propósito de mejorar el desempeño Administrativo, y de Gestión</p>	<p>Concluido el trabajo realizamos las recomendaciones pertinentes:</p> <p>a. Los docentes, tienen la obligación de capacitarse en informática mediante talleres o cursos, con el propósito de aplicar la informática en el proceso enseñanza aprendizaje. preparación mediante, seminarios para efectivizar y hacer realidad la inclusión educativa para demostrar empatía a educandos con necesidades especiales</p> <p>c Sensibilización a miembros del Consejo Técnico, mediante charlas, para un mayor compromiso y empoderamiento .</p> <p>institucional</p> <p>d. Socializar y consensuar mediante un calendario de visitas a cada año de básica por parte del directivo con el propósito de realizar las observaciones de clase y monitorear y dar seguimiento para la evaluación.</p> <p>7. Continuar con la aceptación y cobertura a la población estudiantil de la comunidad, criterio que se aprecia y se ve</p>

	reflejado en el período de matrículas.
--	--

Fuente: Investigación de fin de maestría

Elaborado: Eugenio Vanegas León, Dr.

## **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

Para diseñar y desarrollar la propuesta de mejoramiento educativo, comenzaremos dando a conocer cómo está estructurado el mismo :

Título

Antecedentes

Justificación

Objetivos de la propuesta

Actividades

Localización y cobertura espacial

Población . Objetivo

Sostenibilidad de la propuesta

Presupuesto

Cronograma de actividades

Desarrollo de la propuesta de mejoramiento:

### **TÍTULO DE LA PROPUESTA:**

**“APLICACIÓN DE LAS TICS Y ADAPTACIONES CURRICULARES BÁSICAS EN LAS ÁREAS DE ESTUDIO ; PARA LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA MERCEDES VÁZQUEZ CORREA “**

#### **Antecedentes**

En calidad de Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja (U.T.P.L.) con el anhelo y la sana aspiración de obtener el título de Máster en Pedagogía, cumplo con uno de los requisitos que es la elaboración del presente trabajo de investigación. la misma que se constituye en Tesis de Grado, Para este trabajo como técnicas e instrumentos se utilizó las encuestas, entrevista y la observación de clase, en estas se

detectaron debilidades en docentes, Consejo Técnico, y Directivos, por lo cual amerita el diseño y aplicación de la Propuesta de Mejoramiento, para los docentes y directivos de la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa.

### **Justificación**

Ante los resultados comprobándose los instrumentos aplicados durante el proceso de investigación, se justifica aplicar la Propuesta de mejoramiento para docentes y directivos de la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa., la cual conlleva el deseo exclusivo de superar estas deficiencias y convertirlos en fortalezas. En la actualidad podemos apreciar que las tecnologías se han insertado en el salón de clase por parte de los docentes, permitiendo atención, recreación y una enseñanza aprendizaje nueva mediante la visión, dejando atrás el sistema tradicional auditivo. Esta propuesta se complementa con adaptaciones curriculares básicas para los estudiantes que tienen capacidades diferentes, para ellos se dictarán charlas que permitan a los docentes y directivos una sensibilización con estas personas, produciéndose de esta forma inclusión educativa que hoy hace mucha falta en el sistema educativo ecuatoriano.

### **OBJETIVOS**

#### **General:**

Lograr que los docentes reflexionen sobre el mejoramiento continuo, y que apliquen la nuevas tecnologías (TICs) en el aula de clase, mediante la utilización del computador y el proyector, con la finalidad de cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **Específico:**

Persuadir a los docentes, para que en la práctica pedagógica diaria, se lo haga tomando en consideración y con respeto a los estudiantes con necesidades especiales, y se los evalué utilizando las adaptaciones curriculares básicas, para que eleve su autoestima y mejore su educación

### **ACTIVIDADES,**

Saludo de bienvenida a los asistentes, por parte del facilitador.

Dinámica de “rompe hielo” “ Presentación . A mí me gusta y a ti”

Conocimiento de programas como Word. Excel, Internet entre otros.

Trabajo , control y creación de textos en Word.

Trabajo , control y obtención de promedio en Excel

Navegando por la internet. Selección de programas de acuerdo a las necesidades de las áreas de estudio

Práctica continua y permanente del manejo del computador y proyector

Poner en práctica las TICS, en el campo de la educación.

Proyectar videos sobre : “El logro de la excelencia”, “Matilde” “ y otros.

Detallar aspectos relevantes, Analizar el mensaje ,Sacar conclusiones. .Estas últimas actividades tratan de sensibilizar a los docentes para mejorar el trato a personas con necesidades especiales.

### **Localización y cobertura espacial**

La Propuesta de Mejoramiento está destinada para la Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa del cantón Gualaceo, provincia del Azuay, tendrá una cobertura para docentes, y directivos, y su influencia positiva o beneficio se extenderá a los estudiantes que se educan en la Institución Educativa, anteriormente descrita.

### **Población Objetivo**

Dentro de la población la Propuesta de mejoramiento alcanza a 40 docentes, 2directivos, siendo los beneficiados directos 700 estudiantes, y por ende de una manera indirecta a 550 padres de familia. Además contamos con la orientación de la Supervisión Educativa, los miembros de los Distritos Gualaceo. los técnicos y Acompañantes Pedagógicos que conforman el Distrito de Gualaceo, así como mantenemos buenas relaciones con Directivos de otros Centros Educativos con la finalidad de compartir experiencias que conduzcan a cristalizar la propuesta educativa para llegar a la calidad educativa con calidez.

### **Sostenibilidad de la propuesta**



Creemos que la propuesta de mejoramiento es sostenible porque contamos para su ejecución con recursos como:

Organizacionales y Talento Humano

Tecnológico

Materiales

Físicos

Económicos

**PRESUPUESTO:**

DESCRIPCION / ACTIVIDAD	FINANCIAMIENTO	PERSONAL	TOTAL
Taller de computación	Autogestión Padres de familia 50% \$ 125	Por docente \$ 50% aportan con \$ 5,00	23 docentes y 2 directivos por \$ 5,00 \$125
Seminario de Inclusión Educativa.	Autogestión. Concejo Cantonal de la Niñez Adolescencia.\$ 25% \$50,00 Comisión de Educación de la I. Municipalidad ayuda con el 25% \$50,00	, Aporte Personal de \$ 5.00	23 docentes y 2 directivos por \$ 5,00 \$125
Cancelación a los Srs. facilitadores	\$ 300,00		\$300,00
Papelotes, marcadores	\$ 20,00		\$ 20,00
Refrigerios en los dos talleres.	\$ 5 0,00		\$ 50,00
Copias textos y módulos Cartuchos impresora, papel bond	\$ 105, 00		\$ 105,00

Copias textos y módulos	\$ 105, 00		\$ 105,00
Cartuchos impresora, papel bond			
INGRESOS : \$ 475			
EGRESOS: \$ 475			
SALDO : \$ 0,00			

### CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

FECHA DE INICIO	HORA	ACTIVIDAD	EVALUACIÓN	JORNADA COMPLEMENTARIA	FECHA DE TERMINACIÓN
16-08-2012	13 A 15	Inicio del taller de computación: Instrucciones generales y operativos del sistema.	Prácticas de encendido y apagada del sistema.	X	El taller y la charla sobre la informática aplicada a la Educación y la Inclusión Educativa, termina el 25 de agosto de 2012. Por la Ley de Educación que se encuentra Vigente , se procede a trabajar en la Jornada Laboral complementaria., luego los docentes y directivos que deseen mejorar su manejo informático podrán hacerlo , asistiendo a clases de computación conjuntamente
17-08-2012	13 a 15	Inicio de Windows. Tareas de refuerzo	Trabajos en casa	X	
18-08-2012	13 a 15	Introducción, manejo de Word 2010	Deberes	X	
19-08-2012	13 a 15	Se continúa con Word 2010	Trabajos Prácticos	X	
20-08-2012	13 a 15	Inicio de Excel 2010	Deberes	x	
21-08-2012	13 a 15	Obtención de promedios y operaciones de suma.	Ejercicios Prácticos	X	
22-08-2012	13 a 15	Utilización de la Internet	Ejercicios Prácticos	X	
23-08-2012	13 a 15	Inicio de charlas sobre Inclusión Educativa.	Trabajos en equipo	X	
24-08-2012	13 a 15	Análisis de problemas en las personas con capacidades especiales diferentes.	Plenarias	X	

25-08-2012	<b>13 a 15</b>	Trabajo en adaptaciones curriculares básicas	Ejercicios con adaptaciones curriculares básicas.	<b>x</b>	con educandos. sus
------------	----------------	--	---	----------	--------------------

## **15 BIBLIOGRAFÍA.**

Asambleístas, Constitución Política 2010

Bernillón y Cirutti, 1989

Costa,2007

Diccionario Real Academia de la Lengua, 2002

Diccionario Océano , Manual de Educación , 2011

Grupo Santillana, Curso para docentes 2009

Ley de Educación Orgánica Intercultural Bilingüe 2010

LOSCA, 2010

Matute Jaime, 2008

Ministerio Educación y Cultura . , pp3 -7 , 1999

Ministerio Educación y Cultura, “Educación para todos , 1990

Ministerio Educación “Pruebas SER, 2010

Ministerio Educación . S.N.R.S.C. 2007

Ministerio Educación “Proyecto Equinoccio 2005

Ministerio Educación “Plan Decenal de Educación 2006

Ministerio de Educación Sistema Nacional de Evaluación, 2007

Ministerio de Educación. Evaluación Institucional 2009

Ministerio de Educación. Evaluación al desempeño docente 2009

Norris,1991

Orellana Edgar, 2008

Palton, 1986

Rodríguez León, Jhon 2009

Seriven , 1987

Stufflebeam, 1990

U.N.E.S.CO, 2007

U.T.P:L. Instructivo de guía de tesis 20012

Valenzuela Gonzáles , Jaime, Evaluación de Instituciones Educativas, 2009

Weiss, 1991

## **16 ANEXOS.**



PERSONAL DOCENTE.



PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, PARTICIPACIÓN DESFILE



DOCENTES EN LUNES CÍVICO



DOCENTES, ADMINISTRATIVOS-PADRES.



ESTUDIANTES: JORNADAS DEPORTIVAS





DANZA FOLKLÓRICA : ESTUDIANTES RECUPERANDO IDENTIDAD