



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

### **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TÍTULO DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

**“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis”, parroquia Conocoto, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2012- 2013”.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Chalco López, Daniel Edison

DIRECTORA: Vivanco Vivanco, María Elena, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2016



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

*Febrero, del 2016*

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister.

María Elena Vivanco Vivanco.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis”, parroquia Conocoto, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año 2012- 2013”**, realizado por el profesional en formación: Chalco López Daniel Edison, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2016

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Chalco López Daniel Edison**, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Magister en Pedagogía, siendo María Elena Vivanco Vivanco directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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.88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Chalco López Daniel Edison

**1713273173**

## **DEDICATORIA**

EL PRESENTE TRABAJO DEDICO A MIS PADRES Y HERMANOS QUE CON SU AFÁN Y SACRIFICIO, HICIERON POSIBLE LA CULMINACIÓN DE ESTA ETAPA ESTUDIANTIL QUE ME HA CAPACITADO PARA UN FUTURO MEJOR Y QUE SIEMPRE PONDRÉ AL SERVICIO DEL BIEN, LA VERDAD Y LA JUSTICIA.

A MIS DISTINGUIDOS MAESTROS, QUIENES CON AMOR Y SABIDURÍA DEPOSITARON EN MÍ TODO SU APOSTOLADO; ESPECIALMENTE A LA MGS. ELENA VIVANCO, DIRECTORA DE TESIS, QUIEN CON SU CONOCIMIENTO, APOYO HIZO POSIBLE LA CULMINACIÓN DEL TRABAJO Y A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, PORQUE EN SUS AULAS RECIBÍ LAS MEJORES ENSEÑANZAS.

**Daniel Chalco**

## **AGRADECIMIENTO**

MI ETERNA GRATITUD EN PRIMER LUGAR A DIOS, SER SUPREMO, QUIEN ME DIO LA VIDA Y ME REGALÓ EL DON DE LA SABIDURÍA Y CONOCIMIENTO.

DE MANERA ESPECIAL A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, POR LA OPORTUNIDAD QUE ME BRINDÓ AL ABRIR SUS PUERTAS Y PERMITIR MI FORMACIÓN.

MI SINCERO AGRADECIMIENTO Y ADMIRACIÓN PARA MIS MAESTROS, QUIENES CON NOBLEZA Y ENTUSIASMO DEPOSITARON EN MÍ SUS VASTOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE ME ENCAMINARON A SER PROFESIONAL DE BIEN.

**Daniel E. Chalco L.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA .....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
<b>1. Calidad de las instituciones educativas.....</b>	<b>7</b>
1.1 Estándares de la calidad educativa .....	8
<b>2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....</b>	<b>12</b>
2.1 Criterios de evaluación .....	17
2.2 Según su finalidad y función .....	17
<b>3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes .....</b>	<b>21</b>
3.1 Evaluación al desempeño docente .....	21
3.2 Desempeño del docente .....	22
3.3 Estándares de desempeño profesional .....	22
3.4 Estándares de desempeño profesional docente.....	23
3.5 Dimensiones en las evaluaciones de los docentes.....	26
<b>4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....</b>	<b>30</b>
4.1 Estándares de desempeño profesional directivo .....	31
4.2 Dimensiones que se evalúan en el desempeño profesional directivo.....	37
CAPITULO II.....	40
METODOLOGÍA .....	40
CAPITULO III.....	48
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
3. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rectora, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes. ....	49

3.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	120
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	124
4.1 Conclusiones .....	124
4.2 Recomendaciones .....	125
5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	126
6. BIBLIOGRAFÍA.....	135
7. ANEXOS.....	136

### ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

FIGURA 1: ESTÁNDARES DE CALIDAD .....	11
FIGURA 2: EVALUACIÓN INSTITUCIONAL .....	16
FIGURA 3: ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. ....	23
FIGURA 4: FUNCIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....	29
FIGURA 5: ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....	31



## RESUMEN

El presente trabajo investigado: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato, en “Liceo Cristiano Henry Davis”, parroquia Conocoto”, propone analizar los estándares de calidad de la Ley Orgánica de Educación Intercultural para mejorar la educación.

La investigación se realizó a 12 docentes, cinco autoridades, 62 estudiantes de Educación Básica, 75 de Bachillerato y 92 padres de familia; las técnicas que se aplicaron fueron: entrevista, encuesta y observación; la entrevista a las autoridades del establecimiento para obtener el permiso y coordinación para el estudio de campo.

Las encuestas fueron proporcionadas por la U.T.P.L y validadas, para la aplicación de los instrumentos como la autoevaluación, coevaluación, evaluación de los estudiantes, padres de familia, Consejo Técnico, Consejo Estudiantil, supervisora escolar y observación de clase.

El desempeño docente presenta deficiencia en las dimensiones atención a los estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos según la opinión de estudiantes y padres de familia.

Por lo tanto, necesitamos “capacitar al personal docente en las deficiencias encontradas”, por ello invito a revisar este proyecto de mejoramiento educativo.

Palabras claves: “Investigo para auto-educarme”

## ABSTRACT

This research work "Assessment of the quality of teaching and managerial performance of Basic Education and High School at Liceo Cristiano HENRY DAVIS" Conocoto Parish, aims to analyze the quality standards of the Organic Law of Intercultural Education to improve education.

Research was done to 12 teachers, five authorities, 62 elementary school students, 75 high school and 92 family parents.

The techniques were applied: the interview, surveys and observation; interview with authorities for permission establishment and coordination for the field study.

The surveys were provided by the U.T.P.L and validated in order to implement the educational tools such as self-assessment, peer assessment, evaluation of students, family parents, Technical Council, Student Council, School Supervisor and Observer class.

They teachers are deficient performance in the dimensions of attention to students with individual needs, applying legal ruler and regulations in the opinion of students and parents.

So, we need "train teachers in the deficiencies" therefore invite you to review the Project to improve education.

**KEYWORDS:** " Research for educate"

## INTRODUCCIÓN

Aunque la situación, el contexto y los retos educativos de América Latina varían de país a país, es posible identificar una serie de desafíos comunes, que persisten a pesar de los esfuerzos en materia de cobertura, calidad y equidad. Los sistemas educativos latinoamericanos continúan asumiendo el reto de garantizar el acceso a una educación de calidad a sus estudiantes (PREAL, 2006).

Aun cuando existen avances, los sistemas educativos se enfrentan a la necesidad de establecer estándares educativos y medir su cumplimiento. Los sistemas educativos de América Latina han vivido durante las últimas décadas procesos reformistas importantes alimentados por diferentes paradigmas o utopías sociopolíticas, psicopedagógicas o tecnológicas, procesos que siempre han generado expectativas superiores a los resultados realmente obtenidos.

Por otra parte, seleccionar profesionales y garantizarles una excelente y pertinente formación, evaluar al profesorado en ejercicio con rigor, exigirle rendir cuentas y, en fin motivarles y retribuirles en consecuencia, es el modelo que vienen aplicando desde hace años con éxito los países que son líderes mundiales en educación, como lo acreditan sus excelentes resultados en las pruebas PISA y en otras similares. Unos requisitos que no se cumplen en casi ningún país de América Latina, las ideas expuestas se deben tomar en cuenta en nuestro país “Ecuador”, con la finalidad de mejorar la carrera profesional docente, esta situación ayudará a obtener una educación de calidad y alcanzar los estándares establecidos en el Currículo Nacional.

Para tal efecto Ecuador mejoró su sistema educativo en los últimos 7 años. Los resultados del Tercer Estudio Regional y Comparativo (Terce), aplicado por el Laboratorio Latinoamericano de la Evaluación de la Calidad de la Educación de la Unesco, evidencian una mejora significativa en el sistema educativo del Ecuador.

Ecuador mejoró sus resultados en todas las áreas evaluadas (Lenguaje, Matemáticas y Ciencias Naturales) y se ubica entre los países que más avances tuvieron en educación, si se compara los resultados del Terce, con el Segundo Estudio Explicativo y Comparativo (Serce), realizado en 2006, donde Ecuador estuvo entre los tres países de la región con peor desempeño educativo.

Por su parte, el ministro de Educación, Augusto Espinosa, explicó que el Sistema Educativo ha mejorado por diferentes perspectivas que se han implementado en la educación. En cuanto a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las instituciones educativas, se puede conseguir la calidad educativa, en vista que se ha aplicado en forma decidida el nuevo modelo de gestión, orientado hacia la evaluación permanente, con el propósito de mejorar en forma continua, las diferentes dimensiones del quehacer institucional, basado en estándares de desempeño profesional, que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, respecto a las prácticas pedagógicas, de gestión, liderazgo y los logros de aprendizaje de los estudiantes, infraestructura escolar .

Otra forma de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa es mediante la evaluación permanente al desempeño docente y administrativo, esto ayuda a identificar, las falencias a corto plazo y hacer los correctivos a tiempo, frente a los problemas que demandan las diversas situaciones de enseñanza-aprendizaje, atención a estudiantes con necesidades especiales y la relación con la comunidad, permitiéndonos compartir eventos culturales, deportivos y sociales internos entre docentes, con padres de familia; en sí, con toda la comunidad educativa.

La comunidad ante la necesidad de solucionar problemas socioculturales, optan por crear una escuela que sirva eficientemente a sus hijos; un 24 de junio de 1990, la escuela “Liceo Cristiano Henry Davis”, abre sus puertas para brindar educación a los estudiantes del sector aledaño, iniciando con una sola aula y una profesora; la escuela ha ido creciendo paulatinamente tanto en infraestructura, metodología y el recurso humano capacitado, garantizando educación de calidad.

En la actualidad la institución es una Unidad Educativa, en donde se educan los 300 estudiantes matriculados. Las instalaciones son adecuadas, dispone de aulas, biblioteca, dirección, laboratorio de computación y salón de actos. Actualmente su personal docente y directivo posee título profesional de tercer nivel; está organizado como estipula la ley.

En el Centro a investigarse no ha existido investigaciones sobre la “evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo”, que hayan contribuido a mejorar la educación a nivel local, por lo que el trabajo de investigación es de suma importancia, tanto para el mejoramiento institucional como su contexto.

La investigación es importante para descubrir las falencias, ayudar a superarlas, para contribuir a formar profesionales competentes a nivel nacional y local, que coadyuven al mejoramiento de la calidad educativa, reforzando a la vez la atención a estudiantes con necesida-

des individuales enmarcados siempre en el conocimiento y cumplimiento de normas y reglamentos.

Para la Universidad auspiciante, U.T.P.L, es muy sustancial esta investigación, porque se puede detectar las necesidades actuales que requiere la formación del profesional, de tal manera incluir este conocimiento en las mallas curriculares, y así cumplir con las exigencias de la sociedad actual.

Para la institución educativa investigada, los resultados de este proyecto, constituyen el punto de partida hacia la implementación de mejoras, basadas en conclusiones y recomendaciones que se den como fruto de la investigación.

Para nosotros como investigadores es vital conocer nuestro nivel de conocimiento y gestión, tanto a nivel institucional como de aula, para mejorar el desempeño profesional y cumplir a cabalidad con los requerimientos y demandas del Ministerio de Educación.

Según la investigación realizada a las autoridades como el personal docente, han colaborado en forma decidida, facilitándonos tanto la información requerida como los documentos pertinentes, para poder realizar con éxito la investigación. Por lo tanto, la propuesta es viable, factible y compatible con los objetivos de la institución, las necesidades de los estudiantes, padres de familia y comunidad en general; las encuestas fueron aplicadas sin inconvenientes a todos los actores de la comunidad educativa.

El logro de los objetivos se obtuvo sin duda investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa "Liceo Cristiano Henry Davis". Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía. Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo, en las instituciones de educación básica y bachillerato.

Mediante la investigación realizada en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano Henry Davis", se concluye que la evaluación de los directivos corresponde a la letra "A" entendiéndose como excelente en su desarrollo profesional; sin embargo los docentes obtuvieron como resultado la letra "B" que corresponde a bueno su desempeño, dejando marcada las dimensiones de *Aplicación de Normas y Reglamento, Atención a estudiantes con necesidades individuales*, las cuales se deben tomar en cuenta para proponer planes de mejora que conlleven a la calidad de la educación mediante la aplicación de normas y reglamentos.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1. Calidad de las instituciones educativas

Tomado del MEC (2011), Si bien todos podemos estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

El propósito que definamos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. Muchos creen equivocadamente que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debería contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

En el Ministerio de Educación trabajamos con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, por citar solamente dos ejemplos. También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y

procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa.

Estos criterios y niveles de cumplimiento —que llamamos estándares— servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

### **1.1 Estándares de la calidad educativa**

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

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

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los 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. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se



refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
  - Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
  - Ser fáciles de comprender y utilizar.
  - Estar inspirados en ideales educativos.
  - Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
  - Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

### **¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?**

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

1. Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
2. Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
  - determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa;
  - realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
  - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;

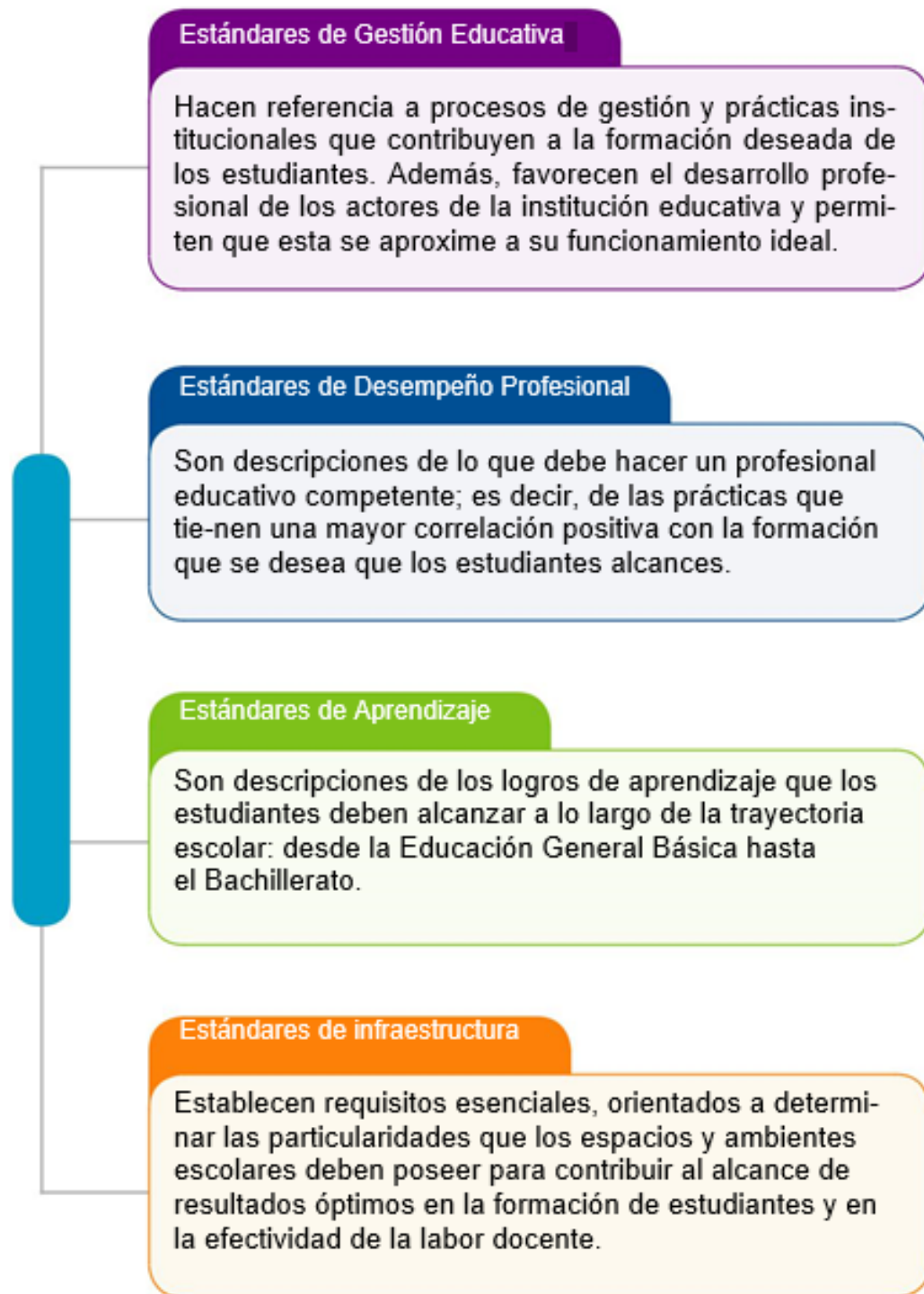
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías;
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

### **¿Por qué necesitamos estándares en Ecuador?**

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

### **¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.



**Figura 1: Estándares de calidad**

Fuente: Mec.

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

En ceremonia efectuada en Quito, en el Centro de Convenciones Eugenio Espejo, a las 19:30, Harvey Sánchez, el primer director del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL), dio a conocer que este alto organismo independiente y técnico se encargará de la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación.

Este instituto 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.

A través de estas acciones, el Ministerio de Educación, con el apoyo de la Unión Europea, continuará sumando esfuerzos hacia el propósito de brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, bajo los objetivos trazados en el plan Decenal de Educación.

Utilizando modernas tecnologías, Harvey Sánchez presentó el logotipo del instituto y dio a conocer en detalle cómo funcionará el INEVAL, su misión, visión y objetivos que persigue.

### ✓ **Misión**

Promover una educación de excelencia a través de la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación y sus componentes.

### ✓ **Visión**

Las evaluaciones del Instituto serán confiables, objetivas, oportunas, pertinentes e imparciales para convertirse en el referente de la situación del Sistema Nacional de Educación y sus componentes con respecto a su calidad.

**Objetivo General:** Realizar la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y sus componentes, con la finalidad de promover una educación de excelencia.

Así como establecer los indicadores de la calidad de la educación a través de la evaluación continua del aprendizaje, del desempeño de profesionales de la educación y de gestión de establecimientos educativos, considerando la interculturalidad, la plurinacionalidad y las lenguas ancestrales desde un enfoque de derechos y deberes.

El INEVAL se creó de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República y el artículo 67 de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), cuya competencia es la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación, a partir de todos sus actores: estudiantes, docentes, directivos y las instituciones educativas como tal.

**La evaluación educativa** según 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. Los 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.

Según el Art. 19.- 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, fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa 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.

Según el Art. 20.- *Evaluación interna y evaluación externa*. 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.

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, está siempre deberá ser interna y externa.

Al hablar de **gestión en el centro educativo** se hace referencia al conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente, que se orientan al mejoramiento permanente de las prácticas educativas que allí se desarrollan (ILPE, s.f.).

Por otra parte, la **evaluación educativa** es el proceso de recopilar, organizar e interpretar informaciones obtenidas mediante diferentes técnicas e instrumentos, con la finalidad de valorar y emitir juicios sobre los aprendizajes de los estudiantes y tomar decisiones que mejoren el proceso enseñanza aprendizaje (Rodríguez, 1998).

La gestión de la evaluación educativa, por tanto, se refiere a aquellas acciones que se llevan a cabo en el centro educativo para garantizar la aplicación de un proceso evaluativo pertinente.

Al director del centro educativo, como líder de la organización, le corresponde el importante rol de **guiar y controlar** los procesos evaluativos que se siguen en la institución. Aunque la evaluación incluye todo el proceso educativo, en el presente artículo se hará referencia solamente a la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

En tal sentido, será desde la dirección, donde se propicien líneas de comunicación-acción entre todos los actores de la comunidad educativa. Con esto se busca garantizar la aplicación de unas **prácticas evaluativas** que se ajusten a las características de los estudiantes, a las corrientes teóricas vigentes, a los lineamientos de la Secretaría de Estado de Educación y a las directrices asumidas y consensuadas en los proyectos de centro y curricular de la institución.

Es conveniente partir de la premisa de que la evaluación educativa implica un acto de justicia, donde una mala práctica puede destruir vidas. De ahí la gran responsabilidad de aquellos a quienes les corresponde cumplir con tan importante tarea. Es el director quien tiene que asegurarse de que toda la **comunidad educativa** haya alcanzado tales niveles de conciencia, reconociendo que la evaluación es un proceso verdaderamente educativo, humano, científico y planificado.

Para lograr tal objetivo, un buen programa de capacitación que incluya cursos, talleres, charlas y entrevistas, dirigido a los maestros/as, a los padres y a los alumnos/as, podría servir de gran ayuda.

La evaluación de los aprendizajes de los estudiantes debe ser planificada, pero no solamente como un elemento más en los planes anuales y de unidad que elaboran los docentes, sino a nivel institucional. El director, conjuntamente con los maestros/as, puede detectar necesidades relacionadas con la evaluación y trazar planes para ser aplicados durante el año escolar.

Además, en el calendario escolar de la institución, se debe poner en agenda los momentos importantes del proceso de evaluación. Esto es, establecer las fechas de los períodos de evaluación conforme a las ordenanzas que regulan el sistema de evaluación, el tiempo en que se aplicarán pruebas y otros instrumentos y técnicas de evaluación (**evaluación del sistema educativo o de la organización o institución en general**), así como las fechas de entrega de calificaciones a los padres, entre otras.

La supervisión permanente, como proceso de acompañamiento, es otra estrategia que los directores pueden aplicar, a fin de garantizar que la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se esté llevando a cabo correctamente. Así, estarán en condiciones de tomar decisiones oportunas y prever problemas posteriores, actuando de acuerdo a los resultados obtenidos en la supervisión.

Vale recordar que entre las **funciones de la evaluación** se encuentran:

- Motivar a los estudiantes e informarle a éstos y a sus familiares sobre su aprendizaje. Obtener informaciones sobre los resultados del proceso enseñanza aprendizaje en general, para aplicar los correctivos que sean necesarios. Cualquier situación, por difícil que sea, si se detecta a tiempo tiene mayores posibilidades de que se resuelva o al menos disminuya.

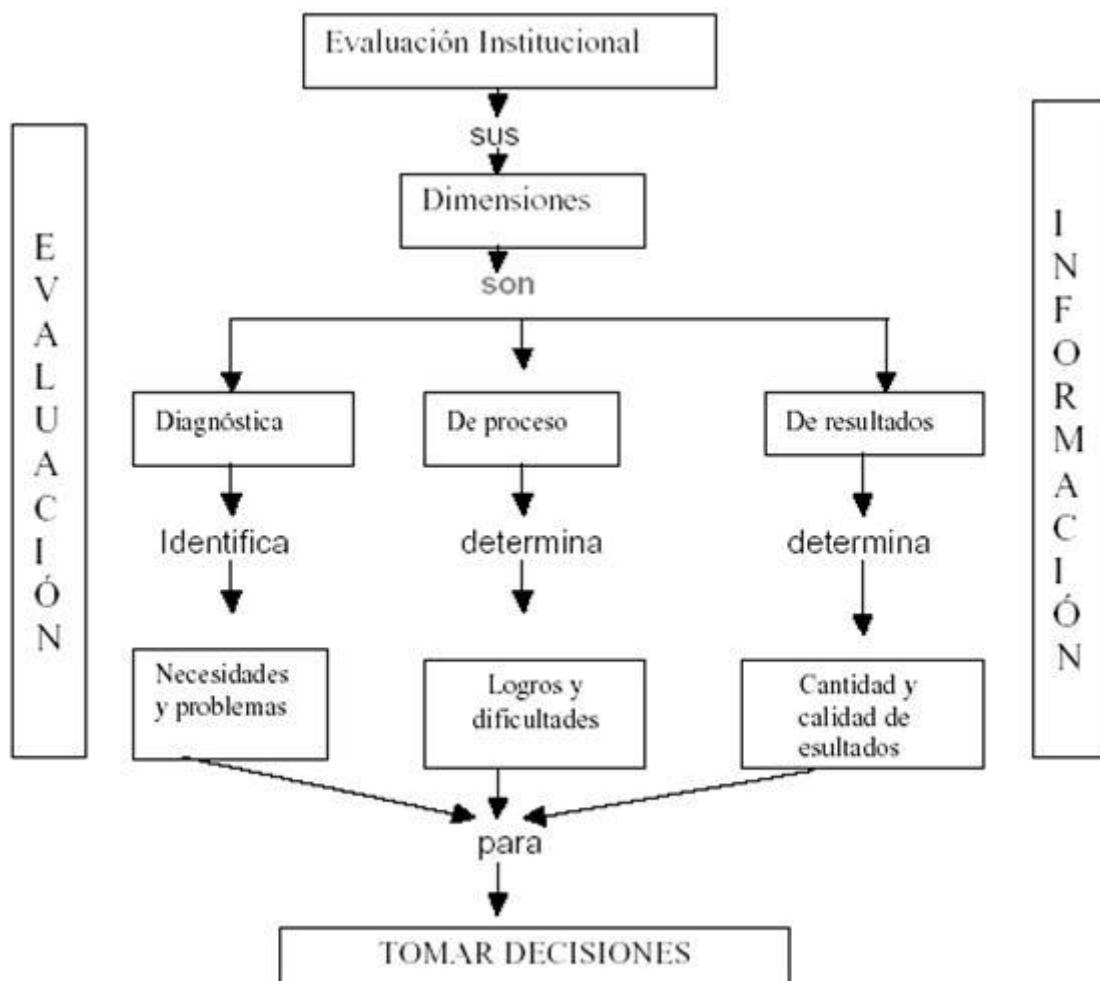
Los estudiantes, por su lado, también deben irse entrenando en el ejercicio de auto evaluación y rendir cuentas sobre su propio aprendizaje. En fin, la cultura de rendir cuentas debe

sustituir la indolencia, la injusticia, la falta de compromiso, el culpar a otros y la irresponsabilidad con que, en ocasiones, se asume la evaluación en los centros educativos.

La evaluación no debe ser aplicada únicamente para determinar quién promueve un grado y quién no, debe ser asumida como una oportunidad para mejorar la calidad de los servicios educativos que se ofrecen.

Además la Evaluación institucional, tiene como objetivo liderar procesos de evaluación institucional en el establecimiento y utilizar los resultados de la evaluación para apoyarse en sus fortalezas y superar sus debilidades.

Para la mejor comprensión de la evaluación, es necesario que se consideren las tres dimensiones que caracterizan a la evaluación como una parte inseparable de todo proceso evaluativo. El mapa conceptual que se presenta a continuación ayudará a tener una visión global de dichas dimensiones.



**Figura 2: Evaluación Institucional**

Fuente: Mineduc.



## 2.1 Criterios de evaluación

### 2.2 Según su finalidad y función

#### ✓ **Función formativa**

La evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también se usa para la evaluación de productos educativos, cuando sus resultados son empleados para mejorarlos.

Entre las actividades propias de la evaluación formativa tenemos la auto-evaluación y la coevaluación.

#### ✓ **Función sumativa**

Suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

### Según sus agentes evaluadores

#### ✓ **Evaluación interna:**

Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

#### ✓ **Autoevaluación Institucional:**

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.

#### ✓ **Principios del Modelo de Autoevaluación Institucional**

El modelo de autoevaluación, pensado como un ejercicio sencillo y práctico que tiende a la instalación de la cultura evaluativa en los establecimientos educativos, se fundamenta en los siguientes principios:

- **Veracidad:** Es fundamental que la honestidad, coherencia y responsabilidad en el manejo de la información sean actitudes que garanticen la calidad de la evaluación. De allí que las evidencias (documentos, informes, encuestas, indicadores) sean indispensables para sustentar los juicios relativos al estado en que se encuentra cada institución y las decisiones que a futuro se tomen.

- **Participación:** Como forma de involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, tanto en el conocimiento del estado de desarrollo institucional como en la construcción de espacios para la contribución significativa y propositiva en la autoevaluación y sus resultados.
- **Corresponsabilidad:** En el desarrollo de los procesos necesarios que, de acuerdo con los resultados de la autoevaluación, ameriten implementarse para mejorar la institución, a partir de la comprensión de los participantes en el sentido de que el éxito de la gestión institucional requiere del esfuerzo conjunto y organizado de todos en el ámbito de acción que le corresponda.
- **Empoderamiento:** Como el compromiso moral de analizar la realidad, reconocer su situación y buscar soluciones a problemas detectados.
- **Pertinencia:** Para ubicar en el contexto institucional los aspectos que corresponden a cada ámbito de la gestión escolar.

✓ **Heteroevaluación:**

Evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)

✓ **Coevaluación:**

Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

✓ **Evaluación externa:**

Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la institución, etc.

### **Según el momento de aplicación**

✓ **Evaluación inicial:**

Al comenzar un proceso educativo (un curso, una unidad didáctica, un programa, etc.). Refleja la situación de partida antes de iniciar dicho proceso, lo que nos permitirá ver los avances conseguidos y no sólo los resultados finales. Es necesaria para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y para valorar si los resultados finales son o no satisfactorios (en comparación con la situación inicial de partida).

✓ **Evaluación continua:**

Es la valoración que se lleva a cabo a lo largo de todo el proceso, recogiendo información de manera sistemática. Permite introducir las modificaciones oportunas en el momento que se detecte dicha necesidad, sin esperar a los resultados finales cuando, en algunas ocasiones, ya puede ser tarde. Está, por tanto, en estrecha relación con la evaluación formativa ya que está orientada a la toma de decisiones que introduzca mejoras cuando sean necesarias.

✓ **Evaluación final:**

La que se lleva a cabo al final de un período o proceso (unidad didáctica, evaluación, trabajo, curso, etc.), comprobando si se han logrado o no los objetivos previstos.

Estos tres tipos de evaluación son necesarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, deben complementarse entre sí (en ningún caso deben entenderse como excluyentes, sino todo lo contrario).

### **Características de la evaluación.**

✓ **Integral**

Comprende e integra lo conceptual, lo procedimental, lo actitudinal; se ocupa de todas las manifestaciones de la personalidad; atiende y da significación a todos los factores, tanto internos como externos que condicionan la personalidad del educando y determinan el rendimiento educativo; relaciona todos los aspectos de la formación de rasgos personales, lo cual obliga a utilizar los más diversos medios, procedimientos y técnicas.

✓ **Sistemática:**

Responde a un plan previamente elaborado, no se improvisa; forma parte inseparable e importante del proceso educativo; obedece a unas normas y criterios preestablecidos.

✓ **Continua:**

Es la característica que confiere a la evaluación su dimensión formativa o retroalimentadora, aporta en cualquiera de los ámbitos a los que se aplica un feedback, para modificar aquellos aspectos, elementos o factores que sean susceptibles de mejora.

✓ **Acumulativa:**

Requiere el registro de todas las observaciones que se realicen en el momento de calificar; las acciones más significativas de la conducta del alumno deben relacionarse entre sí para determinar sus causas y efectos.

✓ **Científica:**

Atiende a la apreciación de los más diversos aprendizajes y a todas las manifestaciones de la personalidad y de la conducta del individuo; requiere el uso de técnicas, métodos y proce-

dimientos debidamente garantizados como fiables y válidos; se vale de métodos estadísticos.

✓ **Indirecta:**

Evalúa las manifestaciones externas a través de las observaciones de los comportamientos observables.

✓ **Orientadora:**

Ayuda al alumno en su proceso de aprendizaje y al educador en lo que a su capacidad de enseñar se refiere.

✓ **Crítica:**

Después de un estudio criterios, se emite juicio objetivo e imparcial.

✓ **Funcional:**

La evaluación se hace en función a una programación y objetivo.

✓ **Cooperativa:**

Participan todos los que intervienen en el proceso de aprendizaje.

✓ **Educativa:**

Busca el perfeccionamiento de los alumnos y docentes.

✓ **Criterial:**

Valora el rendimiento del alumno, teniendo en cuenta sus progresos y con referencia a objetivos preestablecidos.

✓ **Flexible:**

La evaluación debe adecuarse a la diversidad de capacidades. La flexibilidad se basa en dos circunstancias, una en el ambiente en el que se desarrolla la vida del alumno, la otra en el acontecimiento inesperado como enfermedades, desastres naturales, como inundaciones y otros.

### **3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes**

La calidad de las prácticas de enseñanza de los docentes es uno de los factores escolares que tiene mayor incidencia en el aprendizaje de los estudiantes. Mejorar el servicio educativo que se ofrece en las escuelas de Educación General Básica y Bachillerato significa fortalecer el trabajo de los maestros en la sala de clase o aula, con la finalidad de brindar aprendizajes-significativos.

Este fortalecimiento requiere inicialmente la identificación de aquellos aspectos a mejorar en el quehacer del profesor, y ello puede lograrse a través de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño docente contribuirá al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza, porque sus resultados aportarán información que retroalimente a los propios maestros para mejorar su quehacer profesional, servirá como referente para la formación continua, y además tendrá impacto en los procesos de Permanencia, de Promoción y de Reconocimiento marcados en la Ley General del Servicio Profesional Docente, con la finalidad de detectar a tiempo las falencias que las/los docentes y de tal manera mejorar o superar.

*Evaluación del desempeño docente*, Según Valenzuela (2004), se entiende por desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus estudiantes, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus educandos. Por lo tanto se considera que, es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación como parte del sistema educativo permite mejorar la calidad de la educación hacia los docentes mediante los resultados obtenidos en la misma, su práctica consiste en enfatizar aquellos aspectos del aprendizaje que necesitan consolidarse de manera clara y concreta hacia el estudiante, de tal forma podrá hacerse un análisis profundo del que hacer educativo.

#### **3.1 Evaluación al desempeño docente**

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

### **3.2 Desempeño del 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.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

### **3.3 Estándares de desempeño profesional**

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

### 3.4 Estándares de 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.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.



Figura 3: Estándares de desempeño profesional docente.

Fuente: Mineduc

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

### Por ello los estándares:

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

	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
	<b>DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR</b>	
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Domina el área del saber que enseña. A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el Currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte. A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
3	A.3 El docente domina la lengua con la que enseña	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
	<b>DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>	



1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje	<p>B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.</p> <p>B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos</p> <p>B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.</p>
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	<p>B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula</p> <p>B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.</p> <p>B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.</p> <p>B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.</p>
3	B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	<p>B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.</p> <p>B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.</p> <p>B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.</p> <p>B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas</p> <p>B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes</p>
<b>DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL</b>		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber	<p>C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.</p> <p>C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.</p>

2	El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje..	C.2.1	Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
		C.2.2	Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
		C.2.3	Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1	Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiante y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
		C.3.2	Valora su labor como docente y agente de cambio.
<b>DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO</b>			
1	D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes	D.1.1	Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
		D.1.2	Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
		D.1.3	Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1	Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
		D.2.2	Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
		D.2.3	Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
		D.2.4	Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1	Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
		D.3.2	Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

### 3.5 Dimensiones en las evaluaciones de los docentes

- ✓ **Sociabilidad pedagógica** es la disciplina que toma como objeto de estudio la Educación Social y le proporciona modelos de conocimiento, técnicas y metodologías para el trabajo educativo; a través de esta área de conocimientos disponemos de un

hábeas sistemático de conocimientos especializados con los que se adquiere habilidades y destrezas para actuar en un campo de acción.

Es éste un tema emergente desde una variedad de enfoques disciplinares. En primer lugar apunta a la importancia de un adecuado desarrollo y crecimiento de la sociabilidad a nivel personal y social. En segundo lugar, sugiere que las dimensiones básicas de la educación de la sociabilidad, son: la educación de la afectividad, de la memoria, de la imaginación y de los intereses. Se asocia a cada uno de estos aspectos el desarrollo de actitudes o virtudes sociales.

La sociabilidad es el camino para mejorar la capacidad de comunicación y de adaptación en los ambientes más diversos, es decir, agregar un valor que nos impulsa a buscar y cultivar las relaciones con las personas, el acercamiento y la comunicación con las demás, compaginando los mutuos intereses e ideas para encaminarlos hacia un fin común, independientemente de las circunstancias personales que a cada uno le rodean en la institución.

- ✓ **La habilidad pedagógica** es la forma en que funcionan los conocimientos teóricos-pedagógicos y presupone la utilización de la experiencia obtenida anteriormente, de los conocimientos y hábitos sin los cuales ésta no podría formarse, en ella funcionan ante todo los conocimientos psico-pedagógicos tanto en los objetivos de las tareas, principios, esencia, métodos y procedimientos de la enseñanza y la educación como también sobre los métodos de la organización del proceso pedagógico, en los cuales se aplican también los conocimientos teóricos de las disciplinas especiales y socio-políticas.

Según, el Diccionario de la Lengua Española (2001), el concepto de **habilidad** proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la **maña**, el **talento**, la **pericia** o la **aptitud** para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. Cabe destacar que la habilidad puede ser una **aptitud innata** (es decir, transmitida por la vía genética) o **desarrollada** (adquirida mediante el entrenamiento y la práctica). Por lo general, ambas cuestiones se complementan en los seres humanos, como los docentes, estudiantes y directivos.

- ✓ **Desarrollo emocional.**- El aspecto emocional en un docente es de suma importancia para el mejor desenvolvimiento de su labor, ya que trata con seres humanos y el entablar relaciones saludables implica poner en práctica algunos valores y virtudes que hagan posible una convivencia pacífica. Se podría decir que es el combustible de cualquier acción y pensamiento, que de orientarse adecuadamente nos ofrecería

una gran abanico de posibilidades para *ser mejor persona* y desarrollar personalidades afables, templadas, cooperativas, adaptables, humildes, eficaces, solidarias, valientes, creativas, apacibles, intuitivas, constructivas, sensibles, interdependientes, hábiles, proactivas, pacíficas, apasionadas, conciliadoras, serviciales, controladas, confiables, transformadoras, coherentes, con autoconfianza

- ✓ **Atención a las diferencias individuales de los estudiantes**, pues en cada grupo encontramos estudiantes con características disímiles, tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. Hacemos énfasis en este doble aspecto porque existe la tendencia a obviar el aspecto educativo y lo que es peor aún, solo se da prioridad al cognitivo, ignorando las dificultades que manifiestan los estudiantes, y tratando a todos por igual, sin tomar en cuenta sus características particulares y la atención a sus necesidades exclusivas.
- ✓ **La aplicación de normas y reglamentos** en la comunidad escolar implica conocer y adherir a sus principios, acuerdos, consensos, costumbres, que sin irse en contra de la ley rijan de manera armónica la convivencia escolar, junto con una adecuada acción formadora.

Entendemos por “comunidad” al conjunto de la población que habita en la misma localidad en la que está ubicada la institución.

- ✓ **Clima de trabajo.-** el "saber hacer" del directivo determina el "*clima de trabajo*", siendo este el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La productividad depende mucho del ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador, la relación manifiesta que exista entre ellos, la atención y cuidado que el directivo brinde a su personal, influye en su satisfacción, en su sentido de pertenencia, permanencia e integración con el establecimiento educativo.
- ✓ **Actividades iniciales.-** entendemos como *actividades iniciales* aquellas que se realizan, antes de empezar el tema, para introducirlo, o bien al principio del mismo, para ir motivando al estudiante y hacerle comprender los objetivos que puede ir alcanzando a lo largo del desarrollo de la materia.

No debemos olvidar que el ambiente en el aula influye en la adaptación y gusto del estudiante por permanecer en él, debemos tener cuidado al momento de cumplir con las características indispensables que se debe observar toda aula, esto es, tamaño, iluminación, decoración de paredes, mobiliario. El ambiente externo debe favorecer en el niño el contacto con la naturaleza. (Peralta, 1993).

La observación de clase.- es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad aboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El proceso de la observación en clase debe cumplir con ciertas funciones:

Función de diagnóstico, es caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.

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

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

Función desarrolladora, esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño , no teme a sus errores, sino que aprende de ellos



Figura 4: **Función de evaluación del desempeño docente**

Fuente: Mineduc

Al respecto, considerando sustancial el ambiente en el aula para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en los educandos, cabe recalcar que las condiciones físicas del aula son importantísimas a la hora del aprendizaje la atención concentración y rendimiento dependen en gran porcentaje de este elemento. Un aula eficiente debería estar suficientemente iluminada especialmente con luz natural, libre de ruidos y objetos distractores. Casi siempre estos distractores provienen del exterior, pero en el interior también se concentra el ruido típico del aula. Esta debe estar decorada con trabajos realizados por los estudiantes, mapas, carteleras educativas, normas internas e información de interés general.

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

Según Flores (2013), en septiembre de 2013 se hizo patente que cambiarían algunos aspectos sustantivos en cuanto a ingresos, promociones y permanencias de los directivos, docentes y supervisores de educación básica y media superior con la Ley General del Servicio Profesional Docente. En esta ley se establece un nuevo sistema, con el propósito de asegurar la calidad del desempeño, con miras a fortalecer la calidad y equidad de la educación; un sistema que integre diferentes mecanismos, estrategias y oportunidades para el desarrollo profesional de directivos. También define los procesos de evaluación de carácter obligatorio, para que por propios méritos, se pueda ingresar, permanecer o lograr reconocimientos en el servicio educativo, con base a los conocimientos, capacidades y calidad de desempeño.

En enero del 2014, el Instituto Nacional de Evaluación publicó en el diario oficial de la federación los “Lineamientos Iniciales Generales para llevar a cabo la Evaluación del Ingreso al Servicio profesional docente en educación básica y educación media superior con la finalidad de mantener cargos directivos para el ciclo escolar 2014-2015.

**¿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.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

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.

Estos estándares:

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

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

#### 4.1 Estándares de desempeño profesional directivo ¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

Tomado del MEC (2011), 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.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar



Figura 5: Estándares de desempeño profesional directivo

Fuente: Mineduc

Dimensión: Ámbito o área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional.

Estándar General: Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (medios de verificación): Trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado.

Por ello estos estándares:

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

°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS	
<b>DIMENSIÓN A: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>			
1	A.1 El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora.	A.1.1	Dirige la construcción y difusión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y participa en dichas acciones junto con el Gobierno Escolar.
A.1.2		Controla y participa en la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y garantiza la toma de decisiones para la mejora continua.	
A.1.3		Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional.	
2	A.2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa	A.2.1	Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.
A.2.2		Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.	
A.2.3		Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes.	
A.2.4		Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.	



		A.2.5	Difunde en la comunidad educativa experiencias exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional.
3	A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional	A.3.1	Dirige el desarrollo de la metodología y del proceso de autoevaluación institucional bajo responsabilidad del comité de autoevaluación, para la mejora continua de la institución.
		A.3.2	Utiliza los resultados y considera las propuestas de la comisión de autoevaluación para la toma de decisiones institucionales y la elaboración de planes de mejora.
		A.3.3	Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.
		A.3.4	Presenta informes periódicos de rendición social de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas.
<b>DIMENSIÓN B: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>			
1	B.1 El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.	B.1.1	Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno.
		B.1.2	Garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares, considerando las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y su contexto.
2	B.2  El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.	B.2.1	Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales.
		B.2.2	Verifica que el personal docente evalúe –de manera permanente, oportuna y precisa– el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje.
		B.2.3	Supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar.
		B.2.4	Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica.
		B.2.5	Garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes legales sobre el aprendizaje de los estudiantes.
3	B.3  El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.	B.3.1	Genera una cultura de corresponsabilidad y de trabajo colaborativo respecto al aprendizaje de los estudiantes.
		B.3.2	Orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo y evaluativo entre los miembros de la comunidad educativa.
		B.3.3	Dirige la aplicación de procesos de investigación, experimentación e innovación pedagógica en la comunidad educativa.
		B.3.4	Asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo.
		B.3.5	Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes.

DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS		
1	<p>C.1</p> <p>El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.</p>	C.1.1 Diseña e implementa el plan orgánico funcional, alineado a las metas institucionales.
		C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua.
		C.1.3 Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo.
		C.1.4 Organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales.
		C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
		C.1.6 Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares.
		C.1.7 Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento.
		C.1.8 Favorece la construcción de espacios de reflexión y análisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relación con su desempeño profesional.
2	<p>C.2</p> <p>El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.</p>	C.2.1 Tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI.
		C.2.2 Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI.
		C.2.3 Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI.
		C.2.4 Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, y asegura –a la planta docente y administrativa– el apoyo necesario para cumplir sus funciones.
		C.2.5 Presenta periódicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas.
3	<p>C.3</p> <p>El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal</p>	C.3.1 Verifica el cumplimiento de la normativa y de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
		C.3.2 Cumple con las normas establecidas para la administración del personal.
		C.3.3 Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento General a la LOEI, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.
		C.3.4 Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos.
		C.3.5 Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente.

		C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de:  a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.
4	C 4. El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.	C.4.1 Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.
		C.4.2 Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes
		C.4.3 Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento.
<b>DIMENSIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR</b>		
1	D.1 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.	D.1.1 Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia.
		D.1.2 Dirige el cumplimiento del Código de Convivencia.
		D.1.3 Gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.
		D.1.4 Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares.
2	D.2 El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Coordina la implementación de acciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes.
		D.2.2 Gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con instituciones de apoyo técnico o pedagógico, en beneficio del establecimiento educativo.
		D.2.3 Dirige y evalúa las acciones implementadas para cubrir las necesidades educativas especiales y para el fortalecimiento de la comunidad.

✓ **Gestión Educativa**

La gestión educativa es un proceso orientado a fortalecer el proyecto institucional desde las dimensiones: pedagógica y didáctica, la administrativa y la comunitaria para involucrar, con-

cientizar y por lo tanto consensuar las estrategias necesarias para alcanzar las metas planteadas. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje. Desde lo administrativo la gestión orientada a la distribución y redistribución eficiente de los recursos materiales pero fundamentalmente de la gestión del talento humano, desde el involucramiento y la coparticipación de los diferentes actores educativos en actividades que demanden el trabajo en equipo y el aporte de conocimiento científico y tecnológico como medios integradores de los ámbitos educativos institucionales y su vinculación efectiva con la comunidad a partir de proyectos integradores.

#### ✓ **Gestión Talento Humano Y Recursos**

La gestión del Talento Humano es uno de los procesos básicos de la administración y son cinco: integrar, organizar, mantener, desarrollar y auditar a las personas y estos responden a la gestión de planes de desarrollo profesional para los equipos administrativo, directivo y docente; también implica definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos por parte de la comunidad educativa, a través de reconocimientos públicos, representación institucional, promoción interna, capacitación, etc. Además, los directivos deben gestionar el buen manejo de los recursos ya sea para la dotación e implementación de recursos didácticos y físicos destinados para la mejora del aprendizaje de los estudiantes que estará supeditada a encontrar los medios más adecuados para alcanzarlos y por ende a la rendición de cuentas.

#### ✓ **Gestión Curricular**

Refleja el quehacer educativo orientado a formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica del desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo que permita al humano insertarse en la sociedad.

La gestión curricular está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, del estudiantes y el acompañamiento al docente para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Por ello, el directivo deberá promover el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y resolución de conflictos; implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes al logro de los objetivos del aprendizaje.

#### ✓ **Liderazgo**

El liderazgo es uno de los elementos decisivos frente la eficacia y calidad de los centros educativos, como el apoyo a los profesores en los recursos metodológicos de una enseñanza efectiva, el centrar las tareas en el currículo, supervisarlas y dinamizar el trabajo conjunto

del profesorado, el poder ejercer de mediador entre dos posturas, así como la comprensión del contexto de su centro educativo entre otros. Los cuáles serán puestos a prueba dentro de la evaluación en diversas situaciones problema.

#### ✓ **Clima Organizacional**

El Clima organizacional escolar constituye el conjunto de variables tales como el ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros en los que se desenvuelven todos los actores del sistema educativo, los mismos que ofrecen una visión global de la organización educativa, el cual debe ser generado por los directivos a todos los miembros de la comunidad educativa.

#### ✓ **Convivencia Escolar y Relación con La Comunidad**

Se evalúa la capacidad de los directivos para identificar los factores que obstaculizan el clima organizacional, así como; los conocimientos, cualidades y competencias de liderazgo que permiten promover soluciones pertinentes y oportunas, así como supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica y de la formación ética integral.

Los directivos deben tener habilidades de comunicación efectiva con los miembros de la comunidad educativa y con otros actores que eventualmente colaboran con la institución. Es necesario que quien lidera los procesos institucionales genere espacios de diálogo y consenso entre los actores educativos en la toma de decisiones que favorezcan la construcción y empoderamiento del proyecto educativo institucional, por lo que es indispensable propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras.

### **4.2 Dimensiones que se evalúan en el desempeño profesional directivo.**

Según, Pérez Rodrigo (2000), las competencias son un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actitud o una tarea.

- ✓ **Competencias gerenciales**, es el desarrollo de personas y capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás, mediante la dirección y comunicación, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo.

Según la UNESCO (1998), las **Competencias pedagógicas**, "Son las estrategias basadas en la identificación, la evidencia y el aprendizaje de los conocimientos, las

capacidades, las actitudes y los comportamientos necesarios para cumplir un rol particular, ejercer la profesión y desempeñarse en una actividad determinada”. Por lo tanto, se corrobora que las competencias pedagógicas son las habilidades que un directivo o docente competente debe poseer, como el pensamiento analítico, capacidad de comprender las situaciones, resolver los problemas, meditar sobre ellos de forma lógica y sistemática.

- ✓ **El liderazgo en la comunidad** debe propender a la comunicación permanente con todos los actores del centro educativo, procurando su participación en todos los eventos realizados dentro y fuera del establecimiento, haciendo práctica las acciones coordinadas entre la trilogía educativa: estudiantes, docentes y padres de familia, para el desarrollo de los niños/as y jóvenes en forma integral; es decir, es muy posible aplicar el Liderazgo Educativo, cuando hacemos todo lo posible por hacer el mayor bien social, con una actitud creativa e innovadora, aplicando nuevos métodos, estilos de trabajo y dirección. En conclusión la evaluación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa porque le permiten al docente o directivo docente, situarse como integrante de una comunidad educativa.

La evaluación del desempeño de los docentes y directivos, enriquece igualmente la evaluación institucional. Una buena evaluación institucional que involucre análisis cuidadosos sobre el desempeño de sus docentes y directivos, le permite a la institución educativa ofrecer a las demás instituciones experiencias exitosas, a partir de las cuales se pueden diseñar planes de mejoramiento de un conjunto de instituciones en un municipio, localidad o región. Incluso puede favorecer el mejoramiento de los programas de formación inicial o en servicio ofrecidos por las escuelas normales superiores y las facultades de educación.

Según la LOEI, el Art. 44.- **Atribuciones del Director o Rector.**- Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;

6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. En los establecimientos fiscomisionales y particulares, los directivos y docentes deben cumplir con los mismos requisitos de los directivos y docentes fiscales, establecidos en el presente reglamento.

CAPITULO II  
**METODOLOGÍA**



- **Participantes:**

La Unidad Educativa particular “Liceo Cristiano Henry Davis” de jornada matutina, está ubicada en la parroquia de Conocoto, sector el Innfa, cuenta con 12 docentes, 300 estudiantes, 200 padres de familia, cinco autoridades y un personal de servicio.

Para proceder a la investigación de campo, hemos encuestado a una autoridad del establecimiento, rectora, 12 docentes; cuatro miembros del consejo técnico, 62 estudiantes de Educación Básica, 75 de Bachillerato, 92 padres de familia. La institución educativa a investigarse, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el directivo, es la que consta a continuación.

**Población a investigarse en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis”**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>Nº TOTAL</b>
Para el desempeño profesional docente:	
Director o Rector	1
Vicerrector	1
Inspector general	1
Docentes de 8o, 9no,10mo Año de Educación General Básica y Bachillerato	12
Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo Año de Educación General Básica	73
Estudiantes de 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato	92
Padres de Familia	200
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	1
Director o Rector	
<b>Vicerrector</b>	1
<b>Inspector general</b>	1
<b>Coordinador de área</b>	7
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis”

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

**Muestras de investigación en la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis” es la siguiente.**

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa de la parroquia de Conocoto; la población está compuesta por autoridades, miembros del Consejo Técnico, docentes, estudiantes y padres de familia. La presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple sin reposición, para aplicar las encuestas dependiendo de las funciones que desempeñan cada uno de los mencionados.

<b>Población*</b>	<b>N</b>	<b>(95 %)</b>	<b>∞ (%)</b>	<b>z</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>Mues- tra</b>
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinador de área	7	--	--	--	--	--	7*
Docentes de Educación General Básica y bachillerato	12	--	--	--	--	--	12*
Estudiantes de 8, 9 y 10 Año de Educación General Básica	73	95	5	1.96	0.5	0.05	62
Estudiantes de 1, 2 3 Año de Bachillerato	92	95	5	1.96	0.5	0.05	75
Padres de Familia	200	95	15	1.96	0.5	0.5	92
<b>Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector</b>	1	-	-	-	-	-	1*
<b>Vicerrector</b>	1						1*
<b>Inspector General</b>	1						1*
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en Bachillerato	4	--	--	--	--	--	4*
Consejo Estudiantil	4	--	--	--	--	--	4*
Comité Central de Padres de Familia	4	--	--	--	--	--	4*
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa “Liceo Cristiano Henry Davis”  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

- **Técnicas e instrumentos de investigación**

Para la recopilación de datos se ha tomado en cuenta las siguientes técnicas como la encuesta y la observación.

La encuesta como instrumento se aplicó al personal docente, directivo, autoridades, estudiantes, padres de familia que conforman la Unidad Educativa particular “Liceo Cristiano Davis”, con el fin de obtener información del desempeño profesional docente y directivo para mejorar las prácticas docentes y competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que dirige la autoridad.

La técnica de la observación que utilizó el maestrante en una clase demostrativa impartida por los docentes a sus estudiantes, para reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar las prácticas en el aula como las actividades iniciales, proceso de enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula.

En torno al instrumento se ha trabajado con las encuestas estandarizadas, el mismo que ha sido elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, dirigida a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Los mismos que se detallará a continuación.

El instrumento para los directivos está conformada de las siguientes partes: una breve explicación del instrumento a quien va dirigido, la información general del establecimiento educativo y la identificación, la declaración del objetivo que se pretende alcanzar, instrucciones para desarrollar la encuesta, la tabla de valoración con la escala de SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, ALGUNAS VECES, RARA VEZ Y NUNCA y el cuestionario propiamente dicho con tres dimensiones como las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad; la primera consta de 63 preguntas que averiguan sobre la función gerencial de la autoridad; la segunda dimensión tiene 14 ítems, investigando sobre la organización del trabajo; la tercera dimensión posee 9 ítems, aborda sobre el liderazgo en la comunidad.

De igual manera el instrumento a los docentes, lleva en la primera parte una breve explicación del instrumento a quien va dirigido, la información general del establecimiento educativo y la identificación, la declaración del objetivo que se pretende alcanzar, las instrucciones que debe seguir los docentes, tabla de valoración que costa de la siguiente escala SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, ALGUNAS VECES, RARA VEZ Y NUNCA y el cuestionario propiamente dicho con siete dimensiones como sociabilidad pedagógicas, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y el clima de trabajo, las dimensiones buscan recabar información sobre, la cortesía que existen en el aula, entre docentes y estudiantes; las destrezas que emplea; aborda sobre el estado emocional de los

docentes en el establecimiento, desea conocer sobre el cuidado con los niños/as especiales, buscamos recabar sobre el cumplimiento de normas establecidos; la participación en la comunidad, el clima laboral reinante en la institución desde la perspectiva del profesor.

El cuestionario de los estudiantes está estructurado de la siguiente manera: Una breve explicación a quien va encaminado, identificación del evaluador, nombre del establecimiento, objetivo a alcanzar, instrucciones a seguir, tabla de valoración con las siguientes escalas SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, ALGUNAS VECES, RARA VEZ Y NUNCA, y el cuestionario con cuatro dimensiones; como las Habilidades pedagógicas y didácticas con ocho ítems, habilidades de sociabilidades pedagógicas con seis ítems, atención a estudiantes con necesidades individuales con siete ítems, relación con los estudiantes con seis ítems; el propósito de recabar la información sobre el trabajo docente, en los métodos, técnicas e ideas innovadas y la relación afectiva del profesor hacia los estudiantes, en el aula mediante la óptica estudiantil.

El instrumento aplicado a los padres de familia tiene una misma estructuración referente a directivos, docentes y estudiantes y los contenidos están en forma de dimensiones sobre la relación con la comunidad; normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales; este instrumento busca recabar información desde el punto de vista de los encuestados

El instrumento de la observación de clase está estructurada con los mismos aspectos primeros ya mencionados con el objetivo de expresar las ideas principales de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase; en criterios como actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula con la finalidad de obtener información como los docentes inician sus actividades, el transcurso de aprendizaje y cuan ambiente agradable existe para el aprendizaje de los estudiantes; y la valoración es de SI o NO.

- **Diseño y Procedimiento**

La investigación socio-educativa se realizó mediante un enfoque descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

Es descriptivo porque se describirán situaciones, y se buscará especificar los factores importantes tales como la comunidad educativa como son: docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, que serán sujeto a análisis, también miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno (evaluación del desempeño profesional docente) a investigar. Desde el punto de vista científico.

También podemos afirmar que es de tipo descriptiva porque se observa el problema de cerca y se detalla con precisión las situaciones a investigar; se aplicaron cuestionarios según los objetivos planteados para conocer las actitudes y opiniones de los involucrados. Y es de tipo explicativo porque se establecerán las causas del problema, se analizarán, sintetizarán y se interpretarán las relaciones con éstas, una vez recogidas los datos, estos van a ser analizados para generar soluciones, mediante un razonamiento inductivo.

Es cualitativo porque interpreta los hechos y fenómenos sociales, considerada la Educación como un fenómeno social, describe en forma detallada, situaciones, eventos interacciones y comportamientos, en nuestro caso vamos a interpretar los hechos que acontecen con la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano Henry Davis".

La investigación es de tipo exploratorio porque no hay trabajos realizados de este tipo en la Institución, no existen informaciones escritas al respecto, pero hay orales que dan la pauta para realizar la investigación de campo.

En cuanto al desarrollo de la investigación realizada en la Unidad Educativa particular "Liceo Cristiano Davis", se utilizaron las técnicas de investigación, como las encuestas y la observación; la herramienta de guía fue el cuestionario como instrumento.

Para realizar la investigación, primero se solicitó el permiso respectivo a la rectora, con la aprobación obtenida por la autoridad se coordinó mediante un cronograma facilitado por la secretaria del establecimiento en donde se socializo el trabajo de investigación que realiza el maestrante; de acuerdo con el cronograma facilitado se procede a la aplicación del instrumento (cuestionario) al personal docente, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar; quienes con veracidad y precisión leyeron y contestaron los ítems solicitados.

Una vez llenados los instrumentos se procedió a organizar los mismos, en grupos para su correspondiente tabulación, análisis e interpretación en una matriz proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, con el fin de obtener información para la elaboración del informe final.

Los resultados que arrojaron las encuestas nos permitieron tener una idea sobre la realidad del desempeño directivo y docente en la Unidad Educativa "Liceo Cristiano Henry Davis, para proponer alternativas que contribuyan a su mejorar del desempeño profesional.

Uno de los instrumentos utilizados en este proceso de investigación fue la observación, Ilustrado (2005), dice que es la "capacidad, indicación que se hace sobre alguien o algo; anotación o comentario que se realiza sobre un texto". Utilizamos esta técnica, observando una

clase por cada docente; nos guiamos con el instrumento diseñado por la UTPL, el mismo que presentaba el mirar atentamente aspectos muy puntuales como son las actividades iniciales, el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula.

Durante la observación, hubo una buena disposición y colaboración por parte de los docentes observados.

- **Comprobación de supuestos**

La evaluación del desempeño profesional docente en la institución investigada presenta características deficientes especialmente en **normas y reglamentos, atención a estudiantes con necesidades individuales**, donde los resultados son muy bajos en un ( 57.5%), siendo necesario tomar correcciones inmediatas para superar estos resultados; en los ítems que si le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos, llega puntual a todas las clases, el docente se comunica con el representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado; cómo podemos observar en las tablas, las autoridades y padres de familia opinan que los profesores debemos mejorar en cuanto a normas y reglamentos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador para fomentar una educación integral. También los puntos de vista de los estudiantes y padres de familia mencionan que un cierto número de docentes dan atención a estudiantes con necesidades individuales, en los ítems: recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y realizar talleres de recuperación pedagógica.

Supuesto 1

#### Resumen de la calificación del desempeño profesional docente

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	Puntos	Ca-teg.	Equivale	porce
Autoevaluación de los docentes (10ptos)	8,012			80%
Coevaluación de los docentes (10ptos)	9,055			91%
Evaluación de los docentes por el director y miembros del Consejo Técnico (10ptos).	6,871			69%
Evaluación de los docentes por los estudiantes (24ptos)	14,445			60%
Evaluación de los docentes por los padres de familia (16ptos)	9,703			61%
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,086			
Calificación clases impartidas docentes (30ptos)	24,420			81%
Calificación promedio de los docentes	<b>72,506</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>	

Fuente: Unidad Educativa "Liceo Henry Davis"  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Para el supuesto uno se consideró como porcentaje significativo sobre el 100% (Tabla N° 34) este supuesto se verificó porque el total corresponde al 72,506%; en vista de que es un porcentaje bajo, comparado con la excelencia.

#### Supuesto 2

El desempeño directivo en la institución investigada, presenta características eficientes en competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo opinan las autoridades, supervisor escolar y padres de familia. Sin embargo se debe tomar en cuenta el punto de vista de los miembros del Consejo Estudiantil porque contradicen en las competencias de liderazgo en la comunidad en el siguiente ítem: promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, donde los resultados son bajos (68%), siendo necesario tomar correcciones inmediatas para superar estos resultados obtenidos; las autoridades debemos mejorar la forma de liderar con la comunidad, en nuestra labor educativa.

#### Resumen de la Calificación del desempeño profesional directivo

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUN-TOS	CA-TE-GO-RIA.	EQUI-VA-LEN-CIA	Porcenta-je
Autoevaluación del director y miembros del Consejo Técnico.	18,006			90%
Evaluación del director por parte del Consejo Técnico.	16,604			83%
Evaluación del director y miembros del Consejo Técnico por el Consejo Estudiantil.	14,726			68%
Evaluación del director y miembros del Consejo Técnico por el Comité Central de padres de familia.	16, 703			84%
Evaluación del director y miembros del Consejo Técnico por el Supervisor escolar.	19,533			98%
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>85,572/100</b>	<b>A</b>	<b>EXCE-LENTE</b>	

Fuente: Unidad Educativa "Liceo Henry Davis"  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Para el supuesto dos el actual desempeño profesional directivo en la institución educativa particular "Liceo Henry Davis" tiene la característica eficiente en función de los estándares de calidad. Según la (Tabla N° 55) este supuesto se verificó que es aceptable porque el total corresponde al 85,572%.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**



### 3. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rectora, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

Tabla 1: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

#### AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10PTOS)

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(12 cuestionarios)		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,308	0,309	12	0,617	0,077
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	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	0,102	0,308	0,206	12	0,616	0,077
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4,885	<b>0,611</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Entre los valores más altos se pueden apreciar, el trato que los docentes imparten a los estudiantes, el mismo que está propiciando el respeto a las personas con capacidades diferentes; en cuanto al valor promedio más bajo se encuentra el que: los docentes frecuentemente fomentan la autodisciplina en el aula y la preocupación por la ausencia o falta de los estudiantes llamando a los padres o representantes.

Mediante los resultados obtenidos se puede decir que, la labor del docente está enfocada a fomentar en sus estudiantes normas de cortesía, respeto, tolerancia, responsabilidad, confianza buscando orientar mutuos intereses, ideas, necesidades, entre estudiantes, padres de familia, autoridades con el fin de alcanzar objetivos a corto y largo plazo.

Tabla 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS  (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
						DOCENTES		
	1	2	3	4	5	(12 cuestionarios)		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0	0,721	12	0,772	0,097
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,154	0,515	12	0,72	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,385	0,309	12	0,694	0,087
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,308	0,515	12	0,823	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090

2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0,102	0,077	0,412	12	0,617	0,077
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,309	12	0,668	0,084
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,102	0,231	0,206	12	0,539	0,067
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,231	0,309	12	0,642	0,080
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,308	0,309	12	0,668	0,084
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,231	0,309	12	0,642	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,231	0,309	12	0,591	0,074
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,153	0,154	0,206	12	0,539	0,067
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093

2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,077	0,618	12	0,746	0,093
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,077	0,618	12	0,746	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,154	0,515	12	0,72	0,090
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,153	0,154	0,309	12	0,616	0,077
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,102	0,077	0,515	12	0,694	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,154	0,515	12	0,72	0,090
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	29,237	<b>3,655</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

De acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que los docentes utilizan un lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan con facilidad el tema a tratarse; también es notable que los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes mediante el diario vivir, recalcan los puntos clave de los temas tratados en clase, redactan con claridad y concluyen el tema; pero se necesita tomar en cuenta que los docentes realicen resúmenes al finalizar la clase y utilicen herramientas relacionadas con la tecnología de la información y comunicación..

Tomando en cuenta estos aspectos el docente no debe olvidar que la formación integral del ser humano depende de él y es a quien le corresponde tener una buena preparación pedagógica y didáctica para enseñar, educar, e instruir a niños y jóvenes acorde a las necesidades y problemática que enfrenta en el diario vivir.

Tabla 3: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(12 cuestionarios)		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,721	12	0,798	0,100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,231	0,515	12	0,746	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,102	0,154	0,309	12	0,591	0,074
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,308	0,412	12	0,72	0,090
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,231	0,412	12	0,694	0,087
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,102	0,231	0,309	12	0,642	0,080
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,231	0,412	12	0,694	0,087
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	0,618	12	0,772	0,097
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7,869	<b>0,984</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Entre los valores más altos se aprecia que los docentes siempre disfrutan al dictar clases, también es notorio que pueden tomar iniciativas y trabajar con autonomía, demostrando seguridad en lo que realizan; los valores más bajos coinciden en que solo algunas veces se sienten estimulados por sus superiores, y que rara vez son apoyados por los padres de familia o representantes en las tareas educativas. Por lo tanto, es importante que la trilogía como docentes, estudiantes y padres de familia logren una base educativa sólida y humanis-

ta capaz de estabilizar las emociones, las mismas que son importantes para el éxito propio e institucional.

**Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						(12 cuestionarios)		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,102	0,308	0,206	12	0,616	0,077
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,255	0,077	0,206	12	0,538	0,067
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,231	0,412	12	0,694	0,087
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	12	0,617	0,077
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,153	0,154	0,103	12	0,436	0,055
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,204	0,077	0,206	12	0,513	0,064
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0,385	0,103	12	0,59	0,074
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0,102	0,308	0,103	12	0,539	0,067
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,153	0,154	0,103	12	0,436	0,055
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,102	0,231	0,206	12	0,539	0,067
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	5,518	<b>0,690</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

El puntaje más alto afirma que los docentes envían tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas; los valores más bajos manifiestan que los docentes rara vez recomiendan que el estudiante trabaje con un profesional especializado, se comunican permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos, realizan entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante, agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal.

Los niños, jóvenes y adultos con capacidades especiales necesitan de un proceso de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y capacidades, por ende se debe realizar adaptaciones curriculares con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos, por ello, es aquí donde la labor docente es imprescindible.

**Tabla 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLA- MENTOS  (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES  (12 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,154	0,412	12	0,617	0,077
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,308	0,206	12	0,565	0,071
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,231	0,412	12	0,643	0,080
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,308	0,309	12	0,617	0,077
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,308	0,309	12	0,617	0,077
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,051	0,231	0,309	12	0,591	0,074
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,308	0,309	12	0,617	0,077
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo na-	0	0	0	0,231	0,412	12	0,643	0,080

cional.								
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,231	0,412	12	0,643	0,080
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0,154	0,412	12	0,592	0,074
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	6,145	<b>0,768</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Los datos obtenidos expresan que los docentes elaboran el plan anual de la asignatura que dictan, planifican sus clases en función al horario establecido, llegan puntualmente a todas sus clases, el puntaje más bajo determina que rara vez respetan y cumplen las normas académicas e institucionales. Con respecto a la aplicación de normas y reglamentos, los datos de la investigación permiten establecer que los docentes cumplen con los preceptos legales y reglamentarios; sin embargo, deben tomar en cuenta las debilidades con la finalidad de mejorar y superar las falencias detectadas.

**TABLA 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (12 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,102	0,154	0,309	12	0,565	0,071
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,102	0,154	0,206	12	0,488	0,061
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,051	0,231	0,206	12	0,514	0,064
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,051	0,231	0,206	12	0,514	0,064
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,308	0,309	12	0,617	0,077
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,154	0,412	12	0,617	0,077
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,154	0,309	12	0,565	0,071



6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,102	0,154	0,309	12	0,565	0,071
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,153	0,077	0,309	12	0,539	0,067
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	4,984	<b>0,623</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar que los docentes comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y colaboran en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI; la apreciación más baja está relacionada con que rara vez los docentes programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, colaboran en la administración y ejecución de tareas extra curriculares y el apoyo del trabajo con colegas aún fuera del tiempo de clases.

La participación del docente en las diferentes actividades con la comunidad, su espíritu de colaboración y su deseo de trabajar en equipo fortalecerá las relaciones interpersonales de sus miembros.

**TABLA 7: CLIMA DE TRABAJO**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(12 cuestionarios)		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,231	0,309	12	0,591	0,074
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,154	0,309	12	0,565	0,071
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,077	0,412	12	0,591	0,074
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,077	0,515	12	0,643	0,080
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,077	0,515	12	0,643	0,080

7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,154	0,412	12	0,617	0,077
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,154	0,412	12	0,617	0,077
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,102	0,077	0,412	12	0,591	0,074
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,102	0,077	0,412	12	0,591	0,074
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	5,449	<b>0,681</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,012</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos se puede observar que los docentes comparan intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso y dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas; pero es necesario tomar en cuenta la disposición de la información necesaria en el trabajo en conjunto, buscando espacio y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros, mediante la identificación de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, disposición a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas, como proponer alternativas viables para la solución de conflictos en beneficio de todos.

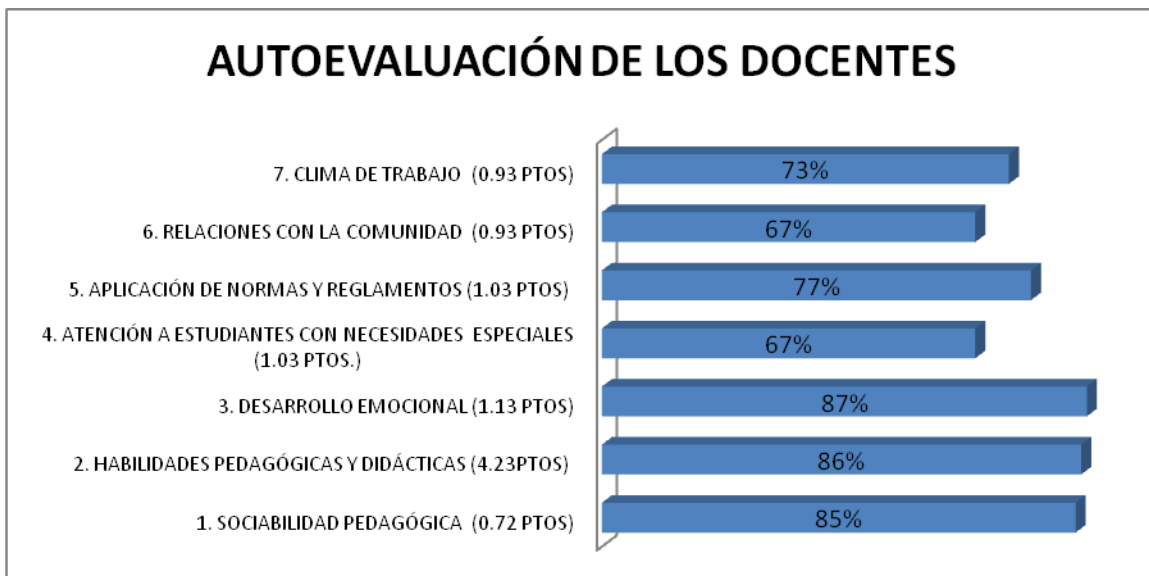
El clima de trabajo es un factor determinante de cambio e innovación que facilita las interacciones con todos sus elementos humanos, técnicos para buscar la comunicación, participación y respeto entre la trilogía educativa.

**TABLA 8: RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

<b>AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0,611	85%
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23PTOS)	3,655	86%
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	0,984	87%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	0,69	67%
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	0,788	77%
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	0,623	67%
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0,681	73%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

**GRÁFICO # 1**



De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que dentro de la autoevaluación del docente en el desarrollo emocional, alcanzan un 87% que significa en su mayoría tienen un desarrollo emocional aceptable; también es notable las habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad y aplicación de normas alcanzando un 77%; pero se necesita tomar en cuenta el 67% que es bajo en la atención a estudiantes con necesidades especiales y relación con la comunidad.

TABLA 9: COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:						60		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,48	0	1,445	19,250	60	21,175	0,353
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	0	1,445	19,250	60	21,175	0,353
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,48	0	1,445	19,250	60	21,175	0,353
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,48	0	1,445	19,250	60	21,175	0,353
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,48	0	0	19,250	60	19,73	0,329
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,48	0	0	19,250	60	19,73	0,329
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	189,125	<b>3,152</b>

Fuente: Cuestionario de Coevaluación a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que los docentes al realizar la Coevaluación, utilizan tecnologías de la comunicación e información, bibliografía actualizada y elaboran recursos didácticos novedosos para sus estudiantes con la finalidad de brindar aprendizajes significativos; la apreciación más baja es en elaborar adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.

**TABLA 10: COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(60 cuestionarios)		
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,48	0	2,89	17,325	60	20,695	0,345
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestral.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	0	4,335	15,4	60	20,215	0,337
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	104,435	<b>1,741</b>

Fuente: Cuestionario de Coevaluación a docentes  
 Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Referente al cumplimiento de normas y reglamentos de acuerdo a los resultados obtenidos en la Coevaluación los docentes entregan el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades como las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos y programan actividades para realizar con los padres de familia; la apreciación más baja es en Llegar puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.

**TABLA 11: COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,48	0	0	19,25	60	19,73	0,329
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,48	0	0	19,25	60	19,73	0,329
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,48	0	0	19,25	60	19,73	0,329
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,48	0	0	19,25	60	19,73	0,329
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	78,92	<b>1,315</b>

Fuente: Cuestionario de Coevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

De acuerdo a la investigación se obtiene los siguientes resultados donde se puede observar que existen insuficientes propuestas, desinterés de manera personal con el trabajo, también los docentes no investigan nuevas formas de enseñanza.

**TABLA 12: COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente:						60		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
4.5. Se siente gratificado con la rela-	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353

ción afectiva con los estudiantes.		8						
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0	1,445	19,25	60	21,175	0,353
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,48	0	0	21,175	60	21,655	0,361
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	170,840	<b>2,847</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10PUNTOS</b>								<b>9,055</b>

Fuente: Cuestionario de Coevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L

Respecto al desarrollo emocional según los resultados obtenidos se puede observar que los docentes propician el respeto a las personas diferentes, a la no discriminación de los compañeros y se preocupan porque su apariencia personal sea la mejor.

**TABLA 13: RESUMEN DE COEVALUACIÓN DE DOCENTES**

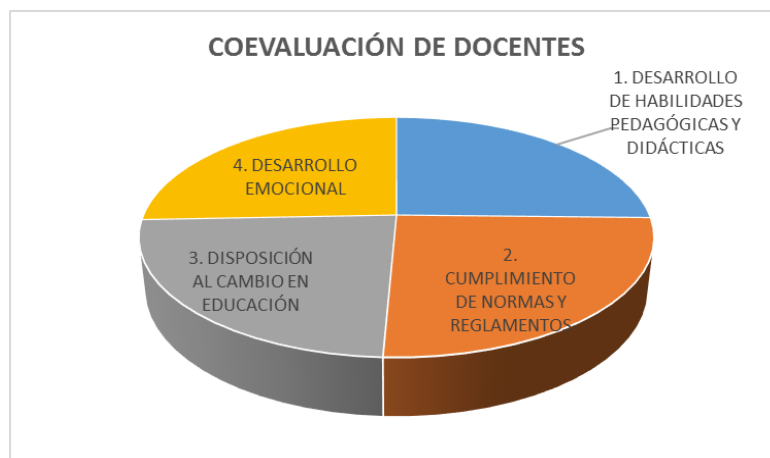
<b>RESUMEN DE COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	3,152	91%
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	1,741	91%
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	1,315	85%
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	2,847	92%

Fuente: Cuestionario de Coevaluación a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

La coevaluación fue aplicada con el Inspector General de la institución, donde los resultados obtenidos manifiesta que lo vienen desempeñando con excelencia en las dimensiones: desarrollo emocional, desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos.

**GRÁFICO No. 2**



**TABLA 14: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (60 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:			0,74					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0		12,155	0,000	60	12,895	0,215
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	3,7	7,735	0,000	60	11,435	0,191
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,74	12,155	0,000	60	12,895	0,215
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	2,22	8,84	1,475	60	12,535	0,209
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,48	9,945	1,475	60	12,9	0,215
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	3,7	6,63	1,475	60	11,805	0,197
<b>TOTAL</b>	---	--		---	---	---	98,795	<b>1,647</b>

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

La presente investigación muestra como resultado en la dimensión Sociabilidad Pedagógica que los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo y los ejemplifica cada uno de los temas tratados adecuando al contexto de los educandos; la apreciación más baja se puede observar en la falta de preocupación por la ausencia de un estudiante y la comunicación con el padre de familia o representante legal.



**TABLA 15: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	2,22	8,84	1,475	60	12,535	0,209
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	2,22	8,84	1,475	60	12,535	0,209
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	1,48	9,945	1,475	60	12,9	0,215
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	2,22	8,84	1,475	60	12,535	0,209
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
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	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
<b>TOTAL</b>	---	-- -	---	---	---	---	<b>87</b>	<b>1,450</b>

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que los docentes en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, durante la clase permiten las preguntas e inquietudes de los educandos; sin embargo, falta permitir que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, la comunicación individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.

**TABLA 16: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS  (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,48	11,05	0,000	60	12,53	0,209
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	2,96	8,84	0,000	60	11,8	0,197
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	2,96	8,84	0,000	60	11,8	0,197
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	2,22	8,84	0,000	60	11,06	0,184
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2,96	8,84	0,000	60	11,8	0,197
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	2,96	8,84	0,000	60	11,8	0,197
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1,48	11,05	0,000	60	12,53	0,209
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	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
<b>TOTAL</b>	---	--		---	---	---	119,815	<b>1,997</b>

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

En la dimensión de Habilidades Pedagógicas y Didácticas las autoridades de la institución educativa pueden verificar según los resultados obtenidos que los docentes están enmarcando el plan anual en el proyecto educativo institucional, Utilizando tecnologías de comunicación e información para sus clases; sin embargo, la apreciación más baja se puede observar en la planificación de las clases en el marco del currículo nacional.

**TABLA 17: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS  ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  DOCENTES  (60 cuestionarios)	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,74	12,155	0,000	60	12,895	0,215
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2,22	9,945	0,000	60	12,165	0,203
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1,48	11,05	0,000	60	12,53	0,209
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	4,44	6,63	0,000	60	11,07	0,185
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	3,7	7,735	0,000	60	11,435	0,191
<b>TOTAL</b>	---	-- -		---	---	---	60,095	<b>1,002</b>

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos se puede observar que los docentes en la dimensión de Aplicación de Normas y Reglamentos están empleando el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, la apreciación más baja según los valores no les llama la atención en participar en los Consejos Directivos o Técnicos

**TABLA 18: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (60 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	3,7	6,63	1,475	60	11,805	0,197
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	3,7	7,735	0,000	60	11,435	0,191
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	3,7	7,735	0,000	60	11,435	0,191
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	2,96	8,84	0,000	60	11,8	0,197
<b>TOTAL</b>	---	-- -	---	---	---	---	46,475	<b>0,775</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>6,871</b>

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados arrojados en la investigación se puede observar que las autoridades opinan que los docentes en la dimensión Relación con la comunidad determinan que un cierto número de docentes participan activamente en el desarrollo de la comunidad, actividades con los representantes y prácticas encaminadas al desarrollo comunitario e integral.

**TABLA 19: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA DIRECTORA Y CONSEJO TÉCNICO**

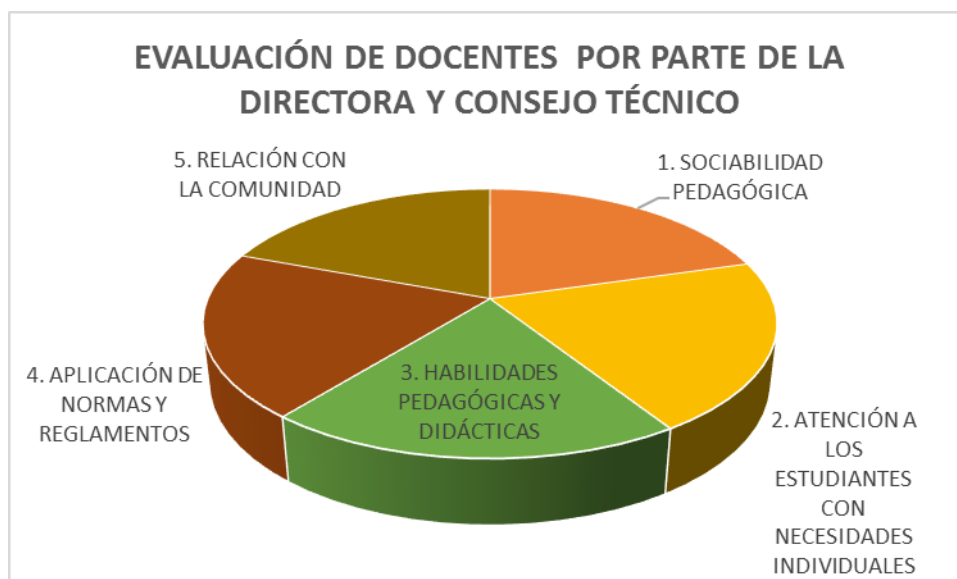
<b>RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA DIRECTORA Y CONSEJO TÉCNICO (10 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	1,647	70%
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	1,45	70%
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	1,997	68%
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1,002	68%
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	0,775	66%

Fuente: Cuestionario de autoridades a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

La Rectora y los miembros del Consejo Técnico indican que el 70% del personal docente mantienen una buena sociabilidad pedagógica y la atención a los estudiantes con necesidades individuales. En cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos en un 68% porcentaje bueno que se debe tomar en cuenta para mejorar estas dimensiones; la relación con la comunidad oscila entre un 66%, es un porcentaje que nos alerta a tomar decisiones.

**GRÁFICO No. 3**



**TABLA 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (137 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,816	12,002	19,61	28,946	137	63,374	0,463
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,816	7,413	17,49	35,3	137	63,019	0,460
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,936	10,59	24,38	27,534	137	64,44	0,470
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	4,4	7,413	20,67	28,24	137	60,723	0,443
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,232	9,178	15,37	45,184	137	70,964	0,518
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,224	11,296	19,08	22,592	1637	57,192	0,035
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,048	7,766	10,07	16,238	137	38,122	0,278
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,464	9,884	20,14	36,006	137	68,494	0,500
1.8.2. Sintetizar.	0	3,168	14,12	15,37	26,828	137	59,486	0,434
1.8.3. Reflexionar.	0	3,696	9,884	18,02	32,476	137	64,076	0,468
1.8.4. Observar.	0	3,52	5,648	21,2	37,418	137	67,786	0,495
1.8.5. Descubrir.	0	3,696	9,531	16,96	34,594	137	64,781	0,473
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,816	10,943	14,31	33,888	137	61,957	0,452
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,232	8,119	24,38	38,124	137	71,855	0,524
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2,992	8,472	21,2	32,476	137	65,14	0,475
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	941,409	<b>6,489</b>

Fuente: Cuestionario a Estudiantes  
 Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes indican que sus maestros desarrollan en los estudiantes las siguientes habilidades de como analizar, escribir correctamente, ejemplificando los temas tratados; la apreciación más baja es en cuanto a la utilización de tecnologías de comunicación e información para sus clases, también, adecuar los temas a los intereses de los estudiantes.

**TABLA 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS) DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (137 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,76	9,178	16,96	43,772	137	71,67	0,523
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	2,992	6,001	22,79	38,83	137	70,613	0,515
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,288	8,825	15,9	33,182	137	60,195	0,439
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,288	10,59	14,84	26,828	137	54,546	0,398
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	4,576	7,766	18,02	17,65	137	48,012	0,350
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,696	8,472	15,37	24,004	137	51,542	0,376
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	356,578	<b>2,603</b>

Fuente: Cuestionario a Estudiantes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación se puede apreciar que los estudiantes opinan que sus docentes explican la forma en que se evalúa la asignatura, de igual manera utilizan un lenguaje adecuado en las clases para que comprendan; por otra parte, se aprecia una valoración baja en que los maestros no realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase, ni aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

**TABLA 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (137 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,048	7,766	11,66	16,944	137	40,418	0,295
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	5,104	12,355	10,6	12,708	137	40,767	0,298
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,872	10,59	13,25	23,298	137	51,010	0,372
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,288	7,766	18,02	25,416	137	53,490	0,390
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,048	7,06	7,42	14,12	137	32,648	0,238
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	4,048	8,825	11,66	20,474	137	45,007	0,329
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,344	13,767	14,84	26,828	137	58,779	0,429
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>322,119</b>	<b>2,351</b>

Fuente: Cuestionario a Estudiantes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados de la investigación indican que los docentes promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, envía tareas extras a la casa; la valoración más baja se puede observar en: recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado, la falta de preocupación por los estudiantes que faltan y no hay comunicación a los padres de familia o representantes vía telefónica.



**TABLA 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(137 cuestionarios)		
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,112	4,942	22,26	42,36	137	71,674	0,523
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,76	5,648	19,61	40,242	137	67,26	0,491
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,936	5,648	23,85	38,83	137	70,264	0,513
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,344	9,178	15,9	36,006	137	64,428	0,470
4.5. Resuelve los actos disciplinarias de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	3,52	6,354	19,08	36,712	137	65,666	0,479
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,464	6,707	14,84	48,008	137	72,019	0,526
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	411,311	<b>3,002</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>14,445</b>

Fuente: Cuestionario a Estudiantes  
 Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

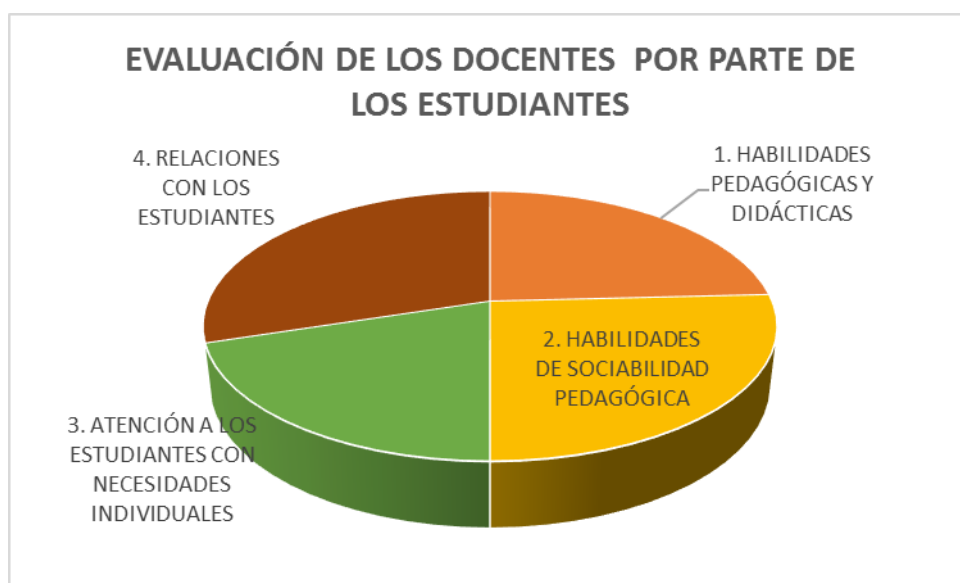
Según los resultados obtenidos en la investigación se puede apreciar que los docentes enseñan a respetar a las personas diferentes, tratan a los estudiantes con cortesía y respeto y enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes; sin embargo, existe una valoración baja en toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

**TABLA 24: RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

<b>RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	6,489	59%
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	2,603	63%
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	2,351	49%
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	3,002	73%

Fuente: Cuestionario a Estudiantes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

La evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo los siguientes resultados: la relación del docente con los estudiantes, alcanzan un 73%, porcentaje bueno; en cuanto a habilidades de sociabilidad pedagógica, contestaron un 63%, porcentaje bueno que indica que se debe mejorar para llegar a la excelencia; en habilidades pedagógicas y didácticas indican un 59%, es un porcentaje bueno; que nos alerta a tomar decisiones para mejorar esta dimensión, otro porcentaje mejorable es el 49% en la atención a los estudiantes con necesidades individuales.

**GRÁFICO No. 4**

**TABLA 25: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (92 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,853	6,736	12,008	11,802	92	35,399	0,385
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,908	7,999	8,216	16,86	92	38,983	0,424
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,853	9,262	8,848	16,017	92	38,98	0,424
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>113,362</b>	<b>1,232</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos respecto a la dimensión relación con la comunidad en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se puede observar que colaboran en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad; por otro lado, se puede apreciar la valoración más baja en planificar y realizar actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.

**TABLA 26: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (132 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,009	4,21	10,112	36,249	132	54,58	0,413
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	4,22	2,105	6,952	44,679	132	57,956	0,439
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3,798	4,631	8,216	37,092	132	53,737	0,407
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,009	3,368	12,008	24,447	132	43,832	0,332
<b>TOTAL</b>						---	210,105	<b>1,592</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos respecto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se puede apreciar que en la dimensión de normas y reglamentos los maestros llegan puntual a la hora de iniciar sus clases, permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo; sin embargo, falta fortalecer la comunicación con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.

**TABLA 27: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (132 cues- tiona- rios )	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	80,22	2,947	12,008	15,174	132	110,347	0,836
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	88,66	3,789	7,584	10,959	132	110,994	0,841
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	48,55	5,473	10,744	13,488	132	78,258	0,593
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	46,44	3,789	11,376	29,505	132	91,112	0,690
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	44,33	5,894	9,48	17,703	132	77,408	0,586
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	50,66	3,368	7,584	18,546	132	80,162	0,607
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	468,119	<b>3,546</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos respecto en la dimensión de sociabilidad pedagógica la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se puede apreciar que el maestro resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente, trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto; la valoración más baja se puede observar cuando su hijo o representado falta existe la poca preocupación del profesor/a.

**TABLA 28: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (132 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	25,33	4,631	6,952	21,918	132	58,833	0,446
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	61,22	37,048	3,16	0	132	101,427	0,768
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	35,89	16,419	34,76	4,215	132	101,427	0,768
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	31,67	11,788	27,808	26,976	132	98,237	0,744
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	25,33	18,945	8,216	5,901	132	58,394	0,442
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,111	6,315	3,16	10,116	132	21,702	0,164
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	440,020	<b>3,333</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>9,703</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos respecto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se puede apreciar en la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales que los maestros recomiendan que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado, asignando tareas especiales; la valoración más baja que se puede observar en un cierto número de profesores realizan talleres de recuperación pedagógica (clases extras).

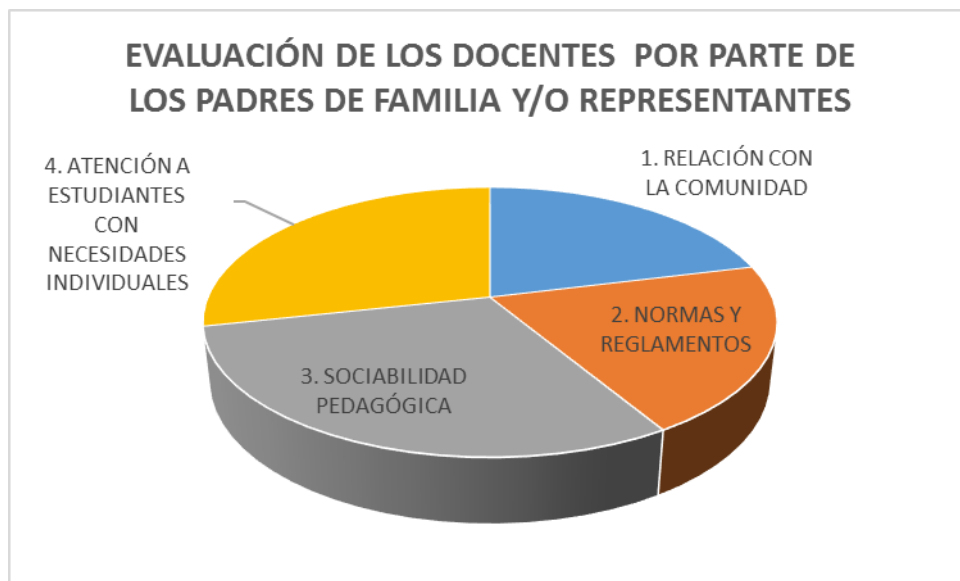
**TABLA 29: RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**

<b>RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (24 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	1,232	49%
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	1,592	47%
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	3,546	70%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	3,333	66%

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Se observa que dentro de la dimensión de sociabilidad pedagógica los padres de familia opinan en un 70%, porcentaje bueno; un 66% de los padres de familia opinan que los docentes brindan la atención a estudiantes con necesidades individuales. Sin embargo es necesario tomar en cuenta la relación con la comunidad, aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes es buena en un 48%.

**GRÁFICO No. 5**



**TABLA 30: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS).**

<b>A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)</b>		
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	2
2. Inicia su clase puntualmente.	10	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	11	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	9	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	2
Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	2
Total respuestas	<b>60</b>	<b>12</b>
Puntaje total.	<b>75,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,25</b>	<b>0,00</b>

**Fuente: Cuestionario de observación de clase a docentes**

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos en la observación de clase de los docentes se puede apreciar que en la dimensión de actividades iniciales los maestros revisan las tareas enviadas a casa, presentan el plan de clase al observador, inician su clase puntualmente, presentan el tema de la clase a los estudiantes, y realizan una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar; la valoración más baja se puede apreciar en que un cierto número de profesores dan a conocer los objetivos de la clase a los educando.



**TABLA 31: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS).**

<b>B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)</b>		
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	11	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	12	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	11	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	11	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	11	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	2
13. Envía tareas	12	0
Total respuestas	142	14
Puntaje total.	178	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>14,79</b>	<b>0,00</b>

**Fuente: Cuestionario de observación de clase a docentes**

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos en la observación de clase de los docentes se puede apreciar que en la dimensión del proceso de enseñanza-aprendizaje los maestros consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, asignan actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido y envían tareas; las valoración más bajas es en cuanto a relacionar el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país), realizar algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, adaptar espacios y recursos en fun-

ción de las actividades propuestas y utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

**TABLA 32: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS).**

<b>C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)</b>		
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VA-LO-RA-CIÓN</b>	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	7	5
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	2
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	2
Total respuestas	46	14
Puntaje total.	57,5	0,0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>3,38</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>24,42</b>	0,00

**Fuente:** Cuestionario de observación de clase a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los datos obtenidos en la observación de clase de los docentes se puede apreciar que en la dimensión ambiente en el aula los maestros tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, valoran la participación, motivan a los educando a participar activamente en la clase; la valoración más baja se puede observar en ser afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).

**Calificación de la Observación de la Clase impartida    bueno 24.42/30**

**TABLA 33: RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE**

<b>RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)</b>	6,25	83%
<b>B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)</b>	14,79	91%
<b>C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)</b>	3,38	54%

Fuente: Cuestionario de observación de clase a docentes

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Después de observar la clase impartida por el docente, podemos decir que un 91% sigue el proceso de enseñanza-aprendizaje equivalente a un porcentaje excelente; un 83% de los docentes, manifiesta que se toma en cuenta de las actividades iniciales; en cuanto al ambiente en el aula que mantienen los docentes durante sus clases es bueno en un 54%, que se debe tomar en cuenta ya que es un factor muy importante para cumplir con los objetivos planificados.

**GRÁFICO No. 6**

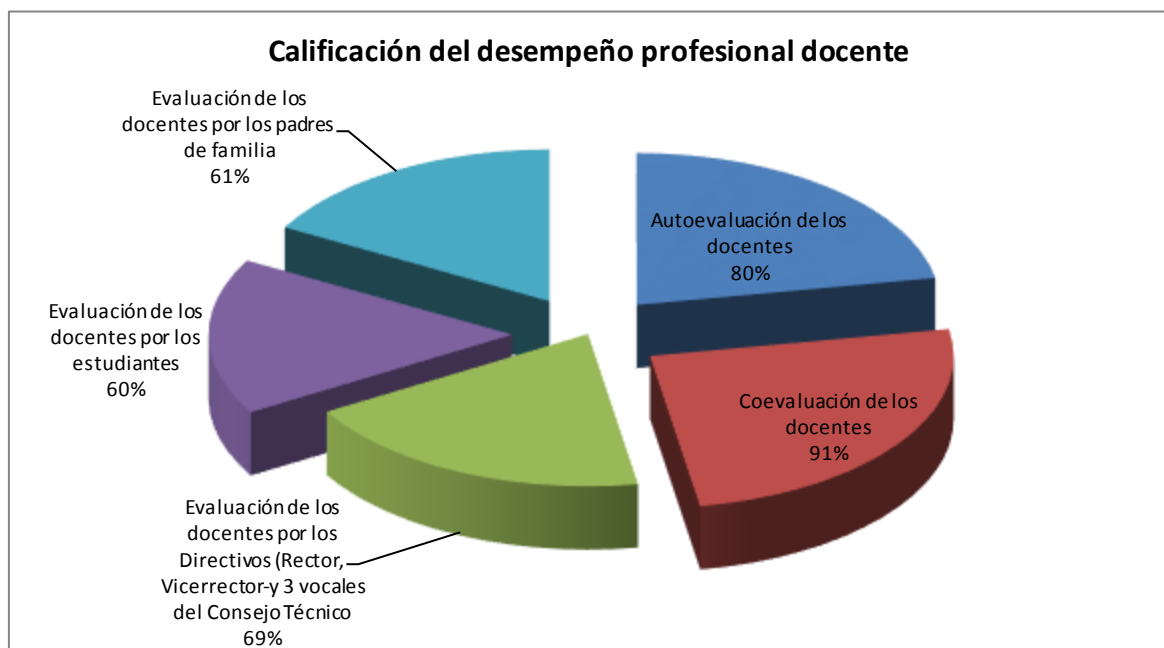


**TABLA 34: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE (16/ 100 PTOS)**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CA- TEG.</b>	<b>EQUIVA- LENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Autoevaluación de los docentes (10 PTOS)	8,012			80%
Coevaluación de los docentes (10 PTOS)	9,055			91%
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector, Vicerrector- y 3 vocales del Consejo Técnico (10 PTOS)	6,871			69%
Evaluación de los docentes por los es- tudiantes (24 PTOS)	14,445			60%
Evaluación de los docentes por los padres de familia (16 PTOS)	9,703			61%
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRU- MENTOS APLICADOS</b>	<b>48,086</b>			
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES: (30 ptos)</b>	<b>24,420</b>			<b>81%</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DO- CENTES</b>	<b>72,506</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>	

Fuente: Cuestionario de observación de clase a docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

**GRAFICO No. 7**  
**RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**



Realizada la evaluación del desempeño profesional docente en el Liceo Cristiano "Henry Davis", según las valoraciones de los diferentes aspectos considerados en base a los es-

tándares establecidos por el Ministerio de Educación, se puede decir que, en la coevaluación han obtenido un porcentaje excelente del 95%; que consiste en la evaluación por el inspector general, conjunta, de una actividad o un trabajo determinado realizado entre varios **a través de la expresión de juicios críticos sobre el trabajo de los otros** *María Antonia*. (1998). Seguido por la observación de la clase impartida por un docente que es del 81%; la autoevaluación también presenta un porcentaje significativo del 80%; Conforme al Art. 12 del Reglamento de la Ley N° 28740, la autoevaluación es el proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad, y llevado a cabo por las propias instituciones o programas educativos con la participación de sus actores sociales, es decir, estudiantes, egresados, docentes, administrativos, autoridades, padres de familia, y grupos de interés. La rectora y el consejo técnico tienen una apreciación menor al 69% en la evaluación del desempeño docente, debido a su aprobación; además, vela por el cumplimiento de los reglamentos internos de la institución.

Así mismo en la evaluación al docente los estudiantes y padres de familia manifiestan que están en un nivel bueno en un 61%, porcentaje que contradice los aspectos anteriores, debiéndose tomar en cuenta al momento de plantear planes de mejora.

**TABLA 35: DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO (20.00 PTOS)**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GENERALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2 Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del estableci-	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

miento.								
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175

Institucional.								
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,58	0	0	5	0,58	0,116
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,29	0	0	0	5	0,29	0,058
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175



1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,58	0	0	5	0,58	0,116
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	63,805	<b>12,703</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación a las autoridades

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la autoevaluación de la rectora y miembros del consejo directivo en la dimensión de competencias gerenciales se puede visualizar en la tabla 34 que consta de 63 ítems en total, dando como resultado una valoración de 0.233 en 36 ítems; la valoración más baja se puede observar en que no se establecen objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.

TABLA 36: DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233

2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	1,166	5	1,166	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,029	<b>3,206</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación a las autoridades

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la autoevaluación de la rectora y miembros del consejo directivo en la dimensión de competencias pedagógicas se puede visualizar en la tabla 35 un total de 14 ítems que consta, dando un valor de 0.233 en 13 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en asesoramiento directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales con un valor de 0.175.

**TABLA 37: DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO  
AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO (20.00 PTOS)  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

<b>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</b>  (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL  (5 cuestionarios)	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233

de la comunidad educativa.								
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	<b>1</b>	---	10,485	2,097
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>18,006</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación a las autoridades  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la autoevaluación de la rectora y miembros del consejo directivo en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se puede visualizar en la tabla 36 un total de 9 ítems que consta, dando un valor de 0.233 en el total de los ítems que han respondido que se está cumpliendo.

**TABLA 38: RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

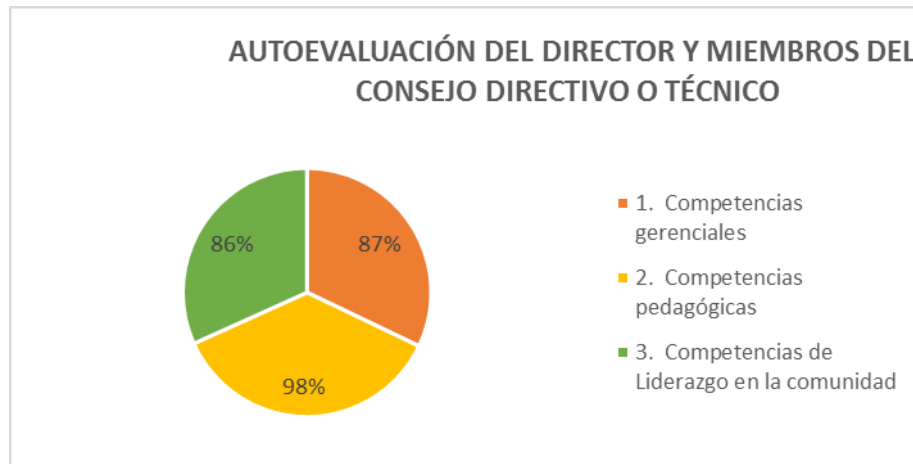
<b>RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00PTOS)</b>	<b>Valoración</b>	<b>Porcentaje</b>
1. Competencias gerenciales (14,6ptos)	12,703	87%
2. Competencias pedagógicas (3,26ptos)	3,206	98%
3. Competencias de Liderazgo en la comunidad (2,09ptos)	2,097	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación a las autoridades  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que dentro de la autoevaluación de los directivos, el 98% es excelente, ya que cumplen con las competencias pedagógicas;

seguido de un 87%, que es un porcentaje excelente en competencias gerenciales; también se puede observar en un 86% de excelente en competencias de liderazgo.

GRÁFICO No. 8



**TABLA 39: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,354	0	0	1,888	14	2,242	0,160
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,59	0	0,944	14	1,534	0,110
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,708	0	1,888	14	2,596	0,185
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,885	0,944	14	1,829	0,131
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las activi-	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202

dades del establecimiento.								
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
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	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,708	0	1,888	14	2,596	0,185
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,59	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211

labores.								
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,885	0,944	14	1,829	0,131
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,416	14	1,416	0,101
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,888	14	1,888	0,135
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,416	14	1,416	0,101
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,888	14	1,888	0,135
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,888	14	1,888	0,135
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	1,888	14	1,888	0,135
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	0,885	0,944	14	1,829	0,131
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1,888	14	1,888	0,135
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	1,062	1,888	14	2,95	0,211
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,888	14	1,888	0,135
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211



1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,885	0,944	14	1,829	0,131
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	1,416	1,416	14	2,832	0,202
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	3,304	14	3,304	0,236
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	167,501	<b>11,964</b>

Fuente: Cuestionario a directivos por Consejo Directivo  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional en la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico en la dimensión de competencias gerenciales puede visualizar en la tabla 38 un total de 62 ítems que consta, dando un valor de 0.236 en 13 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en la planificación y programación de la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico y la realización de arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes con una valoración de 0.101.

**TABLA 40: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
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	1,416	1,416	14	2,832	0,202
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211

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	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
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	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	1,06 2	1,888	14	2,95	0,211
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,06 2	1,888	14	2,95	0,211
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,06 2	1,888	14	2,95	0,211
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,88 5	0,944	14	1,829	0,131
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,41 6	1,416	14	2,832	0,202
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	39,235	<b>2,803</b>

Fuente: Cuestionario a directivos por Consejo Directivo  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional en la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico en la dimensión de competencias pedagógicas puede visualizar en la tabla 39 un total de 14 ítems que consta, dando un valor de 0.211 en 5 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran con una valoración de 0.131.

**TABLA 41: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD  (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN  TOTAL	VALORACIÓN  PRO-MEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,950	0,211
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,416	1,416	14	2,832	0,202
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	25,724	<b>1,837</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,604</b>

Fuente: Cuestionario a directivos por Consejo Directivo  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se observa que evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, promueven el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; las valoraciones más baja son los 7 items de un total de 9 items con una valoración de 0.202.

**TABLA 42: RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO**

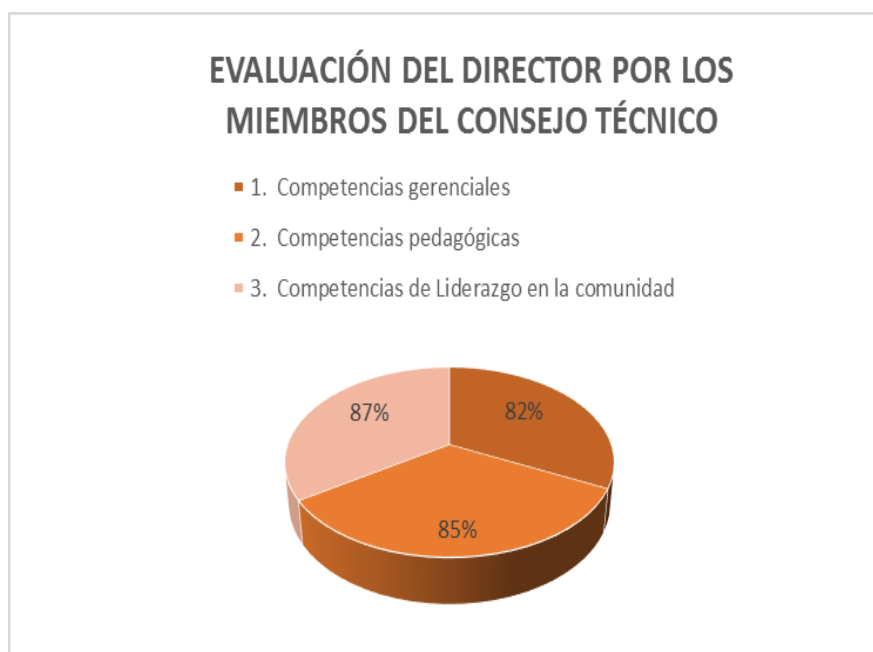
<b>RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO (20.00 PTOS)</b>	<b>Valoración</b>	<b>Porcentaje</b>
1. Competencias gerenciales (14,59 ptos)	11,964	82%
2. Competencias pedagógicas (3.29 ptos)	2,803	85%
3. Competencias de Liderazgo en la comunidad (2.12 ptos)	1,837	87%

Fuente: Cuestionario a directivos por Consejo Directivo

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Los resultados obtenidos sobre la evaluación del desempeño directivo por parte de los miembros del Consejo Técnico, en un 87% manifiesta que es excelente, consideran que mantienen o cumplen competencias de liderazgo en la comunidad; como las competencias pedagógicas y gerenciales.

**GRÁFICO No. 9**



**TABLA 43: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA Y CONSEJO TÉCNICO) POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	ALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	20,02	35	20,02	0,572
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2,85 6	2,68	15,73	35	21,266	0,608
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	2,85 6	2,68	15,73	35	21,266	0,608
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,89 5	0	2,68	16,45	35	20,02	0,572
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,35 8	6,42 6	3,752	5,72	35	16,256	0,464
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,53 7	1,07 1	5,896	10,01	35	17,514	0,500
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	0,53 7	1,07 1	5,896	10,01	35	17,514	0,500
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,89 5	0	2,68	16,45	35	20,02	0,572
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,89 5	0	2,68	16,45	35	20,02	0,572
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>267,726</b>	<b>7,649</b>

Fuente: Cuestionario al Consejo Estudiantil  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de los directivos (rectora y consejo técnico) por los miembros del consejo estudiantil en la dimensión de competencias gerenciales se observa que faltan a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución; la valoración más baja es en dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia.

**TABLA 44: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA Y CONSEJO TÉCNICO) POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	6,069	0	11,440	35	17,509	0,500
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	6,069	0	11,440	35	17,509	0,500
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	6,069	0	11,440	35	17,509	0,500
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	20,020	35	20,02	0,572
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1,071	8,043	12,155	35	21,269	0,608
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	93,816	<b>2,680</b>

Fuente: Cuestionario al Consejo Estudiantil

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de los directivos (rectora y consejo técnico) por los miembros del consejo estudiantil en la dimensión de competencias pedagógicas se observa que orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; las valoraciones más baja es en observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos y orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

**TABLA 45: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTORA Y CONSEJO TÉCNICO) POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	3,216	14,300	35	17,516	0,500
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	10,184	5,720	35	16,261	0,465
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	5,36	17,16	35	22,52	0,643
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	5,896	12,87	35	18,766	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	5,36	7,150	35	12,510	0,357
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	15,015	35	15,015	0,429
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	3,752	10,01	35	13,762	0,393
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	153,882	<b>4,397</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>14,726</b>

Fuente: Cuestionario al Consejo Estudiantil

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de los directivos (rectora y consejo técnico) por los miembros del consejo estudiantil en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se observa que promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; la valoración más baja es en promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

**TABLA 46: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

<b>RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)</b>	<b>Valo- ra- ción</b>	<b>Por- centa- je</b>
1. Competencias gerenciales (10,00 ptos)	7,649	77%
2. Competencias pedagógicas (3,57 ptos)	2,68	75%
3. Competencias de Liderazgo en la comunidad (6,43 ptos)	4,397	68%

Fuente: Cuestionario al Consejo Estudiantil

Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Realizada la evaluación del desempeño directivo por los miembros del consejo estudiantil se observa que un 77% porcentaje excelente, cumplen con las competencias gerenciales; también es importante resaltar que en un 75% porcentaje excelente que vienen desarrollando los directivos en las competencias pedagógicas; sin embargo se debe tomar en consideración a las competencias de liderazgo en la comunidad, son escasos a criterio del consejo estudiantil.

**GRÁFICO No. 10**





TABLA # 47

## EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,5	0,500
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	0,784	0,527	35	1,574	0,315
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,784	0,527	35	1,443	0,289
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,108	35	2,108	0,422
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,500	0,500
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,392	2,108	35	2,5	0,500
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,635	35	2,635	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	1,176	1,054	35	2,23	0,446
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,581	35	1,581	0,316
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,5	0,500
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	1,581	35	1,973	0,395
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0	0,392	1,581	35	2,105	0,421
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,5	0,500
1.14. Supervisa el rendimiento	0	0	0	0,392	1,581	35	1,973	0,395

de los alumnos.								
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	35	1,841	0,368
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,5	0,500
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	0,392	1,581	35	1,973	0,395
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,108	35	2,108	0,422
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	0	2,108	35	2,24	0,448
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,784	1,581	35	2,365	0,473
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	0,392	1,581	35	2,236	0,447
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,500	0,500
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,500	0,500
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50,385	<b>10,077</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de la rectora por el comité central de padres de familia la dimensión de competencias gerenciales se observa que incentivan al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional; la valoración más baja es en rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.

**TABLA 48: EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	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	0	2,108	35	2,371	0,474
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	1,054	35	1,838	0,368
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,263	1,176	0,527	35	1,966	0,393
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0	1,581	35	1,976	0,395
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,526	0,392	1,054	35	1,972	0,394
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	0,784	1,054	35	1,838	0,368
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,961	<b>2,392</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de la rectora por el comité central de padres de familia la dimensión de competencias pedagógicas se observa que realizan acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes; la valoración más baja es realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes y reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.

**TABLA 49: EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,392	1,054	35	1,578	0,316
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,784	1,054	35	2,101	0,420
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0	0	2,108	35	2,24	0,448
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,784	1,054	35	1,97	0,394
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	35	2,500	0,500
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0,784	1,054	35	2,101	0,420
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,392	1,581	35	1,973	0,395
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,263	0,392	1,581	35	2,236	0,447
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0	1,176	0,527	35	1,835	0,367
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	35	2,635	0,527
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	21,169	<b>4,234</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,703</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo en la evaluación de la rectora por el comité central de padres de familia la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se observa que promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; la valoración más baja es mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.

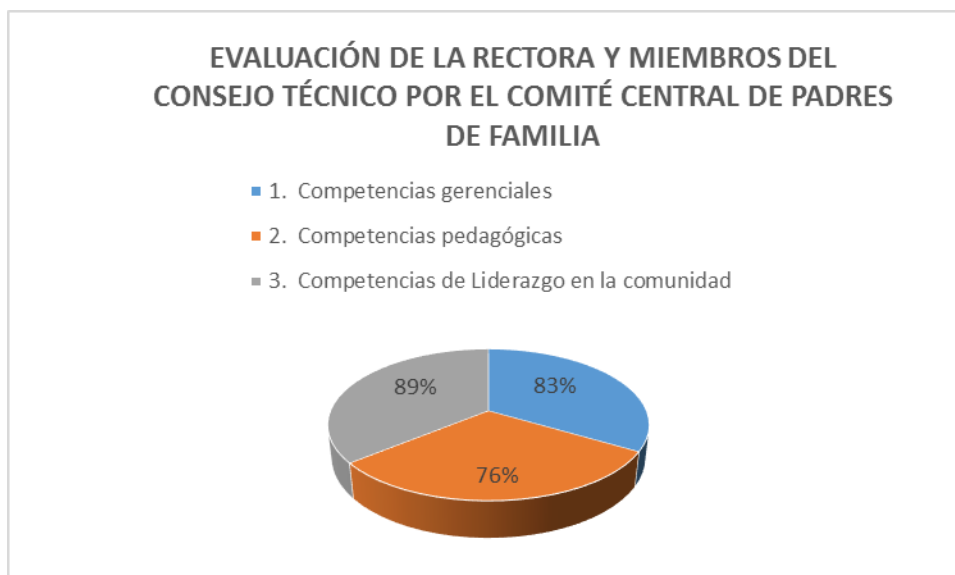
**TABLA 50: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA Y MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

<b>RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA Y MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)</b>	<b>Valoración</b>	<b>Porcentaje</b>
1. Competencias gerenciales (12,10 ptos)	10,08	83%
2. Competencias pedagógicas (3,16 ptos)	2,393	76%
3. Competencias de Liderazgo en la comunidad (4,74 ptos)	4,235	89%

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

El comité central de padres de familia según los resultados obtenidos manifiestan que el 89%, que es un porcentaje excelente manejan las competencias de liderazgo en la comunidad; también es notorio el 83%, que es un porcentaje excelente en las competencias gerenciales; el 76% es un porcentaje bueno en relación a competencias pedagógicas.

**GRÁFICO No. 11**



**TABLA 51: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cues- tiona- rios)	VALORA- CIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,83 5	0	5	0,835	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	1,11 5	5	1,115	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,83 5	0	5	0,835	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	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	1,115	5	1,115	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223



1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	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	1,115	5	1,115	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
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	1,115	5	1,115	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>71,075</b>	<b>14,215</b>

Fuente: Cuestionario al Supervisor  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación de evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar en la dimensión de competencias gerenciales puede visualizar en la tabla 50 un total de 65 ítems que consta, dando un valor de 0.223 en 60 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en 5 ítems con una valoración de 0.167.

**TABLA 52: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cues- tio- narios )	VALO- RA- CIÓN TOTAL	VALORA- CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,83 5	0	5	0,835	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,83 5	0	5	0,835	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,11 5	5	1,115	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal	0	0	0	0	1,11	5	1,115	0,223

que labora en la institución.					5			
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	15,050	<b>3,010</b>

Fuente: Cuestionario al Supervisor  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación de evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar en la dimensión de competencias pedagógicas puede visualizar en la tabla 51 un total de 14 ítems que consta, dando un valor de 0.223 en 12 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.

**TABLA 53: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

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

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,541	<b>2,308</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>19,533</b>

Fuente: Cuestionario al Supervisor  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

Según los resultados obtenidos en la investigación de evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad puede visualizarse en la tabla 52 un total de 11 ítems que consta, dando un valor de 0.223 en 9 ítems; la valoración más baja se puede apreciar en reconocer públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.

**TABLA 54: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR**

<b>RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20.00 PTOS)</b>	Valoración	Porcentaje
1. Competencias gerenciales (14,45 pts)	14,215	98%
2. Competencias pedagógicas (3,11 pts)	3,010	97%
3. Competencias de Liderazgo en la comunidad (2,44 pts)	2,308	95%

Fuente: Cuestionario al Supervisor  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

El Supervisor Escolar según los resultados obtenidos manifiesta que el 98% porcentaje excelente, los miembros que conforman las autoridades del establecimiento mantienen competencias gerenciales; competencias pedagógicas en un 97%; competencias de liderazgo en la comunidad en un 95%.

GRÁFICO No. 12

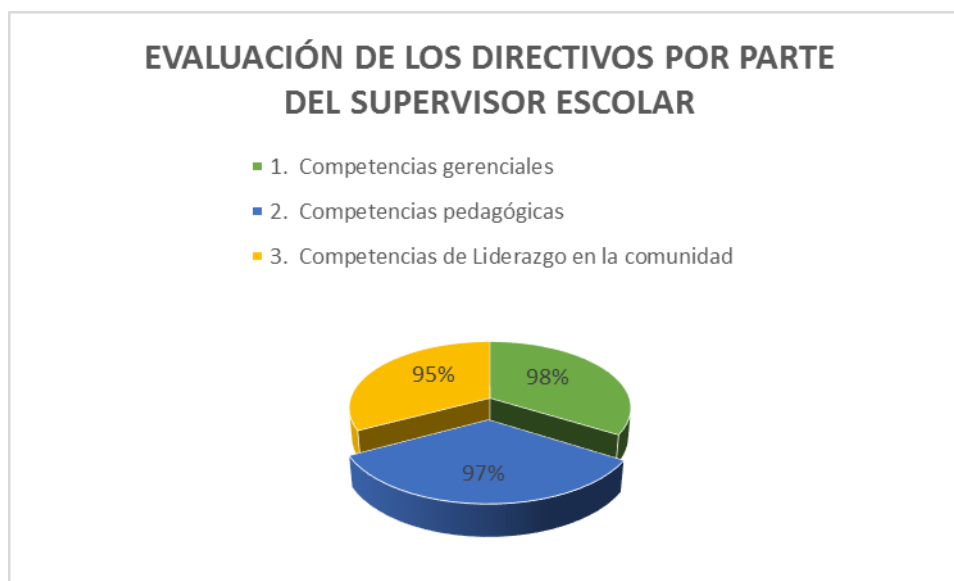


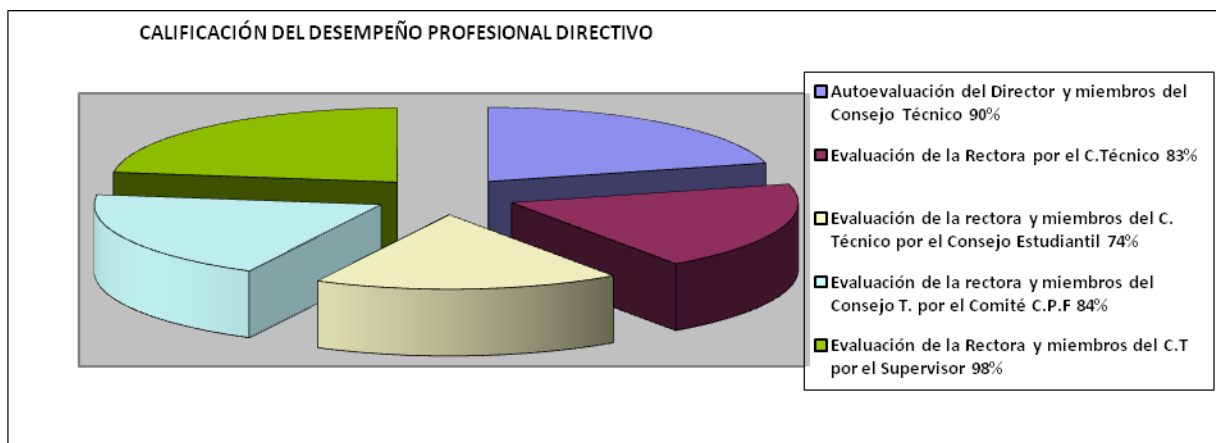
TABLA 55: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CA-TEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de la rectora y miembros del Consejo Técnico (20 PTOS)	18,006		90%
Evaluación de la rectora por el Consejo Técnico (20 PTOS)	16,604		83%
Evaluación de la rectora y miembros del Consejo Técnico por el Consejo Estudiantil (20 PTOS)	14,726		74%
Evaluación de la rectora y miembros del C. Técnico por parte de Padres de Familia (20 PTOS)	16,703		84%
Evaluación del Director y miembros del Consejo Técnico por el Supervisor Escolar (20 PTOS)	19,533		98%
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	85,572/100	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Cuestionario a Padres de Familia  
 Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

## GRÁFICO No. 13

## RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO



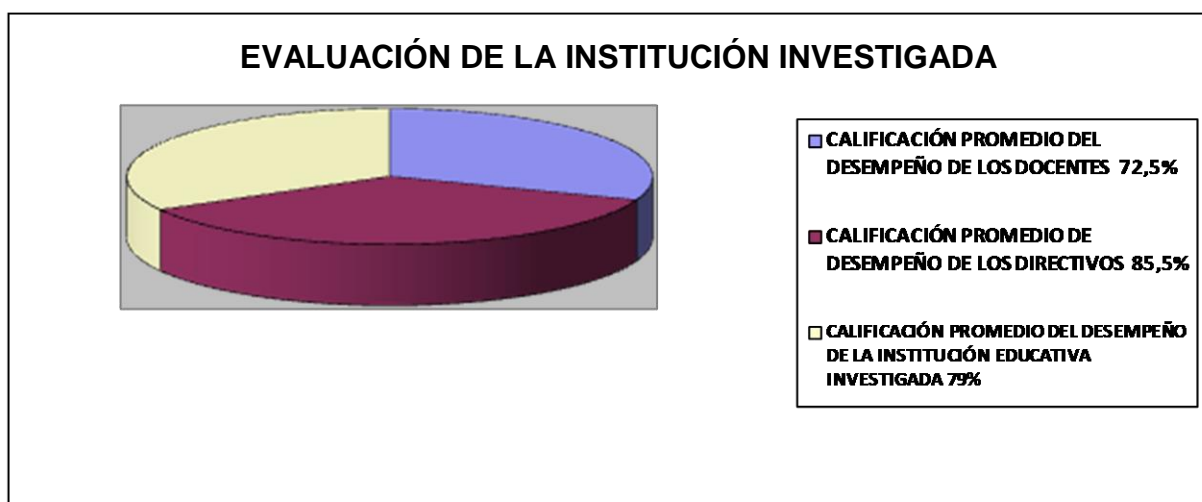
Realizada la evaluación del desempeño profesional directivo en el Liceo Cristiano "Henry Davis", según las valoraciones obtenidas con la aplicación de los instrumentos a los diferentes actores en base a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación, se puede decir que en la evaluación por parte del supervisor escolar es excelente; seguido por la autoevaluación por parte de los directivos que es excelente; también es notorio el 84% en la evaluación a las autoridades por parte del Comité Central de Padres de Familia y el Consejo Técnico; pero es muy importante tomar en cuenta la apreciación de los miembros del Consejo Estudiantil que es de un 74% porcentaje bueno, indicando una diferencia con los aspectos anteriores, debiendo tomar en cuenta al proponer planes de mejora.

TABLA 56: EVALUACIÓN DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	72,506/100	B	<b>BUENO</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	85,572/100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	<b>79,039/100</b>	A	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Cuestionario a las autoridades y docentes  
Elaboración: Lic. Daniel E. Chalco L.

GRÁFICO No. 14



Realizada la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Liceo Cristiano “Henry Davis” la calificación de la institución, según las valoraciones obtenidas con la aplicación de los instrumentos a los diferentes actores, en base a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación, se puede decir que en la evaluación por parte de los directivos ha dado un porcentaje excelente; mientras que el desempeño docente es bueno por lo tanto la institución se encuentra en un parámetro de excelente y para llegar a un cien por ciento de perfección se tomará en cuenta los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones como aplicación de normas y reglamentos, atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con la comunidad, ambiente en el aula, habilidades pedagógicas y didácticas.

### 3.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La **calidad educativa**, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto al proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura, para ello se ha considerado los estándares de calidad de Desempeño Profesional Directivo, estos hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que se realizó al desempeño profesional directivo para encontrar debilidades y fortalezas que han venido aplicando en su labor educativa, mediante las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad se llega a comprobar el supuesto obteniendo los puntos de vista de los miembros del Consejo Técnico, autoridades, y Comité Central de padres de familia, que se encuentran en una calificación de "A" que equivale a EXCELENTE, cabe anotar que hay una ligera diferencia con la opinión de los miembros del consejo estudiantil, quienes manifiestan en un porcentaje de bueno.

Según los estándares de calidad la gestión pedagógica del directivo es gestionar el currículo, garantizar los planes educativos, orientar, organizar, liderar y evaluar el trabajo técnico-pedagógico de los docentes, con referencia a lo mencionado se puede afirmar que la Unidad Educativa "Liceo Cristino Davis", están cumpliendo y estas a la vez verifican que las competencias pedagógicas son las habilidades que un directivo o docente competente debe poseer, como el pensamiento analítico, capacidad de comprender las situaciones, resolver los problemas, meditar sobre ellos de forma lógica y sistemática.

De acuerdo al instrumento aplicado, a los directivos se lo ha evaluado, según el Supervisor escolar, el Consejo Técnico y el Comité Central de Padres de Familia, en la escala de excelencia; pero los miembros del consejo estudiantil no perciben la excelencia y se manifiestan que lo están cumpliendo en un rango de bueno. Haciendo una comparación con las actividades que demandan el buen ejercicio de las competencias pedagógicas, anotadas anteriormente, podemos afirmar que el directivo necesita capacitarse en el aspecto para mejorar su desempeño profesional y llegar a la perfección, por lo tanto es urgente, promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

El liderazgo en la comunidad debe propender a la comunicación permanente con todos los actores del centro educativo, procurando su participación en todos los eventos realizados dentro y fuera del establecimiento, haciendo práctica las acciones coordinadas entre la tríada educativa: estudiantes, docentes y padres de familia, para el desarrollo de los niños/as



y jóvenes en forma integral; es decir, es muy posible aplicar el Liderazgo Educativo, cuando hacemos todo lo posible por hacer el mayor bien social, con una actitud creativa e innovadora, aplicando nuevos métodos, estilos de trabajo y dirección.

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. Entonces los instrumentos aplicados al personal docente ayudan a identificar el desempeño de los mismos; concluimos que en Sociabilidad Pedagógica los docentes, directivos y padres de familia concuerdan con mismo criterio que los docentes lo están cumpliendo en un promedio del (75%), que estamos en el rango de bueno. Según el estudio la Sociabilidad pedagógica es la disciplina que toma como objeto de estudio la Educación Social y le proporciona modelos de conocimiento, técnicas y metodologías para el trabajo educativo; a través de esta área de conocimientos disponemos de un hábeas sistemático de conocimientos especializados con los que se adquiere habilidades y destrezas para actuar en un campo de acción.

De acuerdo al punto de vista de los docentes y directivos la dimensión de Habilidad Pedagógica y Didáctica lo está cumpliendo según los docentes en un 86% y directivos opinan en un 68% que nos da un promedio de 77%, ubicando en el rango de excelencia. En razón de ello, las habilidades pedagógica y didáctica es la forma en que funcionan los conocimientos teóricos-pedagógicos y presupone la utilización de la experiencia obtenida anteriormente, de los conocimientos y hábitos sin los cuales ésta no podría formarse, en ella funcionan ante todo los conocimientos psico-pedagógicos tanto en los objetivos de las tareas, principios, esencia, métodos y procedimientos de la enseñanza y la educación como también sobre los métodos de la organización del proceso pedagógico, en los cuales se aplican también los conocimientos teóricos de las disciplinas especiales y socio-políticas.

En relación al desarrollo emocional de los docentes se obtuvo un porcentaje de excelencia en un 87% en la autoevaluación, corroborando en la coevaluación el inspector general manifiesta en un 92% porcentaje excelente, dando un promedio de 89.5%, esto indica que mantiene una maduración de las emociones, hecho que se consigue a lo largo de toda la vida, su desarrollo emocional está bien estructurado, manifestando equilibrio. El aspecto emocional en un docente es de suma importancia para el mejor desenvolvimiento de su labor, ya que trata con seres humanos y el entablar relaciones saludables implica poner en práctica algunos valores y virtudes que hagan posible una convivencia pacífica. Se podría decir que es el combustible de cualquier acción y pensamiento, que de orientarse adecuadamente nos ofrecería una gran abanico de posibilidades para *ser mejor persona* y desarrollar personali-

dades afables, templadas, cooperativas, adaptables, humildes, eficaces, solidarias, valientes, creativas, apacibles, intuitivas, constructivas, sensibles, interdependientes, hábiles, proactivas, pacíficas, apasionadas, conciliadoras, serviciales, controladas, confiables, transformadoras, coherentes, con autoconfianza

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos los docentes opinan en un 77%, que lo bien cumpliendo, los directivos en un 68% y los padres de familia en un 47%; datos que no son similares entre los tres actores de la comunidad, por tal razón se debe poner en consideración una propuesta de solución. La aplicación de normas y reglamentos en la comunidad escolar implica conocer y adherir a sus principios, acuerdos, consensos, costumbres, que sin irse en contra de la ley rijan de manera armónica la convivencia escolar, junto con una adecuada acción formadora.

En cuanto a la relación con la comunidad un cierto número de docentes cumplen un 67%, según los directivos un 66% los padres de familia en un 49% dando un promedio de 60,7%; es se debe considerar porque en la comunidad conviven los miembros de la sociedad donde opera la compañía, junto a sus proveedores, empleados, accionistas, clientes. También, entendemos por "comunidad" al conjunto de la población que habita en la misma localidad en la que está ubicada la institución, analizando la relación del docente con la comunidad.

En relación al clima laboral, el 73% de docentes opinan es bueno y están prestos al cambio para mejorar su labor docente en la institución. El clima de trabajo", es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La productividad depende mucho del ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador, la relación manifiesta que exista entre ellos, la atención y cuidado que el directivo brinde a su personal, influye en su satisfacción, en su sentido de pertenencia, permanencia e integración con el establecimiento educativo.

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades individuales, las autoridades afirma que los docentes lo están cumpliendo en un 70% porcentaje bueno, los padres de familia tienen la misma perspectiva, consideran que lo hacen en un 66% porcentaje bueno; los estudiantes, los actores principales y quiénes perciben a diario esta dimensión, la evalúan en un 49% dando un promedio de 61.6%. Por lo tanto es imprescindible considerar la atención a los estudiantes, en vista de que no todos aprenden por igual.

En la dimensión de relación con los estudiantes por parte de los docentes se encuentran en un 73%, promedio de bueno; pero hay que mejorar mediante el cambio de actitud, tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

La observación de la clase demostrativa de los docentes observada por el maestrante concluye en un 81% que se detalla de la siguiente manera: las actividades iniciales en un 83%

se están cumpliendo; referente al proceso de enseñanza –aprendizaje en un 91% y el ambiente en el aula en un 54% obteniendo la excelencia. Teniendo como fin la formación integral del estudiante, es importante recalcar que para que la clase sea exitosa y poder llegar a la excelencia a un 100%, se necesita tomar en cuenta estas dimensiones y una de ellas que a nuestro juicio es fundamental, el ambiente en el aula. Siendo esta dimensión sumamente decisiva.

No debemos olvidar que el ambiente en el aula influye en la adaptación y gusto del estudiante por permanecer en él, debemos tener cuidado al momento de cumplir con las características indispensables que se debe observar toda aula, esto es, tamaño, iluminación, decoración de paredes, mobiliario. El ambiente externo debe favorecer en el niño el contacto con la naturaleza. (Peralta, 1993).

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

La investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo en el Liceo Cristiano “Henry Davis”, permitió encontrar algunos aspectos muy importantes de cuyo estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. El desempeño directivo en general ha alcanzado un porcentaje excelente porque están cumpliendo con la labor educativa, esta información se puede evidenciar en la tabla 55.
2. El desempeño profesional docente en general ha alcanzado una valoración de bueno porque necesitan dar cumplimiento a las normas y reglamentos de la LOEI.
3. La evaluación de la institución educativa en general tiene una valoración de excelente porque el personal docente y directivo están desempeñando diferentes dimensiones.
4. Las *competencias de liderazgo* permiten guiar hacia el cumplimiento de objetivos trascendentes de la Unidad donde lidera, interesándose desinteresadamente en los integrantes del equipo, reconociéndolos frente al trabajo bien hecho, desarrollándolos y educándolos; a criterio del consejo estudiantil la autoridad del establecimiento presenta deficiencia en esta dimensión.
5. Los resultados de la investigación indican que las autoridades del establecimiento Liceo Cristiano “Henry Davis”, están cumpliendo a cabalidad sus funciones con lo estipulado por la Ley de Educación Orgánica Intercultural.
6. Existe divergencia entre los actores investigados en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos de los docentes, en especial la apreciación de los padres.
7. En relación al estado emocional de los docentes de Liceo Cristiano “Henry Davis”, los resultados de la investigación indican que su desarrollo emocional está muy bien estructurado, manifestando equilibrio y madurez emocional.
8. Con respecto a la dimensión relación docentes-estudiantes, los segundos opinan que no toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

## 4.2 Recomendaciones

De acuerdo con mejorar las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo las autoridades, como la aplicación de normas y reglamentos, atención a estudiantes con necesidades individuales en los docentes para mejorar el proceso educativo, que permitan fundamentalmente contribuir a elevar la calidad de la educación en el Liceo Cristiano “Henry Davis”, se permite hacer las siguientes recomendaciones:

1. Fomentar el desarrollo de competencias de liderazgo en la comunidad educativa en el personal directivo, mediante la capacitación continua.
2. Promover la participación activa de las autoridades en la formación de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo a través de actividades que programe la institución como charlas y talleres con la finalidad de mantener la excelencia en sus funciones.
3. Capacitar al personal docente sobre los reglamentos como código de convivencia, LOEI, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo el aprendizaje significativo.
4. Gestionar ante las autoridades de la congregación Hermanas Dominicas, la dotación de computadoras, con la finalidad de obtener recursos tecnológicos, para trabajar acorde con los adelantos del siglo XXI.
5. Programar actividades sociales, deportivas y recreacionales que mantengan el equilibrio emocional en los docentes, estudiantes en vista de relacionarse con seres humanos y el entablar relaciones saludables implica poner en práctica algunos valores y virtudes que hagan posible una convivencia pacífica.
6. Los docentes realicen una capacitación en la planificación de los estudiantes con necesidades individuales y especiales como una alternativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
7. Que los docentes agrupen a los estudiantes tomando en cuenta el grado de dificultad que presenten, para atenderlos de forma específica, estableciendo horarios para la recuperación pedagógica.

## 5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

### 1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Capacitación a los docentes del Liceo Cristiano “Henry Davis” en la aplicación de normas y reglamentos a través de talleres para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y ofertar una educación de calidad a partir del nuevo año lectivo 2012-2013.

### 2. JUSTIFICACIÓN

La investigación realizada en el Liceo Cristiano “Henry Davis”, señala que en un porcentaje mejorable del 47%, de la institución investigada aplica las normas y reglamentos, lo cual determina un porcentaje significativo que hace falta para llegar a la excelencia o brindar educación de calidad como exige la nueva Reforma Curricular, por lo tanto los docentes se comprometen a cumplir las normas y reglamentos de la LOEI.

Por otro lado, “los principios que propone la UNESCO (1999) para sustentar la educación del presente siglo: aprender a ser, aprender a pensar, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir, los cuales involucran necesariamente aprender a aprender” se busca a nivel de docentes el aprender a ser docentes, líderes en el ejercicio de sus tareas, lo cual coincide con el enunciado del proyecto para el Liceo Cristiano “Henry Davis”, en la necesidad de propiciar un aprendizaje permanente y la construcción de las competencias para poder contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad de la información, partiendo del individuo a razón de su propio crecimiento como persona, lo cual exige una estrecha relación con la ética y de un proyecto de vida que vincule activamente líderes y comunidad para alcanzar las metas.

Así pues, con el diagnóstico del problema que representa la falta de información en la aplicación de normas y reglamentos para el desarrollo de competencias de los docentes y fortalezcan el PEA del Liceo Cristiano “Henry Davis”, que se deriva de la presencia de docentes y directivos con poca información, falta de capacitación; desconocimiento de la ley en algunos artículos relacionados a la educación; falta de motivación e integración por parte de las autoridades; aplicación de didácticas tradicionales; y, predomina el imperio del criterio personal antes que el del contexto institucional.

Estas consideraciones como casuales, vienen acompañadas de consecuencias o efectos puntuales: los estudiantes estudian para obtener calificaciones, hay ausencia del aprendizaje; imperan los resultados, sin importar los procesos: existe perjuicio a los estudiantes en la calidad de la educación, por la mala práctica docente; denota desvinculación entre planificación y evaluación; aplicación del criterio de autoridad; falta de interés por los contenidos y

aplicaciones de las asignaturas; monotonía y rutina en el ejercicio docente; estudiantes receptivos y sin análisis crítico: en definitiva son los estudiantes los únicos perjudicados, porque no adquieren una formación significativa de parte de sus profesores.

Analizado el medio ambiente externo e interno del Liceo Cristiano “Henry Davis”, es imperativo que se solucione el problema detectado, con la aplicación de la propuesta consistente en un programa de perfeccionamiento continuo en la información de normas y reglamentos, a través de talleres para el fortalecimiento de competencias del PEA de los docentes del Liceo Cristiano “Henry Davis”, para la formación profesional de Calidad y Pertinencia a partir del nuevo año lectivo 2012-2013”.

Se aprecia que durante el desarrollo del programa de perfeccionamiento continuo se pueda lograr un cambio de actitud de los participantes, en la aplicación de normas y reglamentos, establecidas en el PEI: sentido de pertinencia, actitud positiva, sentido de servicio, responsabilidad, rigurosidad académica, administrativa y honor; que el aprendizaje sea el resultado de la acción individual añadida la acción de los demás integrantes del equipo de trabajo, los participantes, conforme el avance de la capacitación deberán demostrar en las instancias de talleres, las experiencias de aplicación en el aula, con sus estudiantes, de la teoría y la práctica sugerida y consensuada.

### **3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **3.1 Objetivo General**

- Capacitar al personal docente de la Institución Educativa Liceo Cristiano “Henry Davis”, mediante talleres sobre normas y reglamentos para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y ofertar una educación de calidad.

#### **3.2 Objetivo Específico**

- Investigar y conocer las normas y reglamentos de la LOEI.
- Aplicar y cumplir las normas y reglamentos mediante un taller para un mejor desempeño profesional docente.

### **4. ACTIVIDADES**

Reunir a las autoridades del establecimiento educativo, previa convocatoria, para nombrar el equipo que se encargará de coordinar, estructurar y presentar la capacitación sobre habilidades pedagógicas y didácticas.

El equipo designará una fecha para reunirse con el fin de seleccionar información pertinente y estructurar la capacitación de normas y reglamentos

Preparar el material bibliográfico y didáctico en normas y reglamentos con la información pertinente para la capacitación de los docentes.

Señalar fechas tentativas para el taller de la capacitación

Desarrollar el taller de capacitación al docente del establecimiento.

## **DESARROLLO DE TALLERES DE CAPACITACIÓN**

### **Taller 1:**

#### **Tema: Código de convivencia**

#### **Objetivo general:**

Conocer el código de convivencia de la institución educativa mediante un taller de motivación y reflexión para entenderlas, aplicarlas y mejorar las relaciones interpersonales con la trilogía educativa.

#### **Objetivos específicos**

Participar en el taller educativo del código de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales.

Lograr interiorizar la importancia de la teoría y práctica del código de convivencia para alcanzar el logro de la excelencia en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Promover la participación individual-grupal con el aporte de sus ideas.

**Destinatario:** Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia

## **INTRODUCCIÓN**

### **CÓDIGO DE CONVIVENCIA**

Con la instauración de la Reforma Curricular Consensuada, en 1996, el Ministerio de Educación, dio los primeros pasos hacia el establecimiento de una **Educación para la Paz**.

Dentro de esta propuesta curricular para los diez años de educación básica, se establecieron tres ejes transversales: ambiente, valores e interculturalidad; áreas con importantísimo abanico de contenidos para una cultura de paz.

El acuerdo ministerial No.1786 dispone a las entidades educativas construir su Proyecto Educativo Institucional (PEI), como herramienta de gestión estratégica para la transformación institucional que tiene **dos elementos**; uno tangible, que es la planificación estratégica y otro vivencial, donde la comunidad educativa reflexiona permanentemente sobre los cambios actitudinales y colectivos de los actores involucrados.



En mayo del 2007, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 182, el Ministro de Educación, Raúl Vallejo, dispone la institucionalización del Código de Convivencia en todos los planteles educativos del país, para lo cual propone algunas pautas para su elaboración, determinando ejes como: democracia, ciudadanía, cultura del buen trato, valores, equidad de género, comunicación, disciplina y autodisciplina, honestidad académica y uso de la tecnología.

### **Marco teórico del código de convivencia**

El código de convivencia es un documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Participan en la construcción del código de convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa:

El rector, director o líder del establecimiento;

Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;

Tres (3) docentes delegados por la junta general de Directivos y Docentes;

Dos (2) delegados de los padres y madres de familia; y,

El presidente del consejo estudiantil.

La responsabilidad de la aplicación del código de convivencia le corresponde al equipo directivo en estricto respeto de la legislación vigente. Este documento debe entrar en vigencia, una vez que haya sido ratificado por el Nivel Distrital, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

**Artículo 90.-** regulaciones. Cada institución educativa debe contar con un código de convivencia en el que obligatoria se debe observar y cumplir los siguientes preceptos:

1. Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, inclúyete, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social.
2. Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de las personas, a las libertades ciudadanas, a la igualdad de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al libre desarrollo de la personalidad y al derecho de ser diferente;

3. Promoción de la cultura de paz y la de no agresión entre todos los miembros de la comunidad educativa y de la comunidad en general;
4. Consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural.
5. Legitimación del quehacer educativo del plantel a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; de reconocimiento y respeto a los disensos y de la participación activa de los miembros de su comunidad educativa;
6. Integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todo los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter-aprendizaje;
7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes;
8. Preautela de la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel; y,
9. Promoción de la resolución alternativa de conflictos.

**Metodología:** Expositiva y vivencial

#### **Actividades del taller**

8h00 - 8h10: Dinámica de grupo: "El Cien pies"

8h10 – 8h40: Presentación en PowerPoint del artículo 89 y 90 del código de convivencia del reglamento de la LOEI.

8h40 – 9h10: Vivencias, experiencias personales sobre el tema a tratar.

9h10 – 9h20: Ejercicios de afianzamiento

9h20 – 10h00: formación de equipos de trabajo ya establecidos a través de la dinámica del "Cien pies": discusión participativa, intercambio de ideas, interacciones en grupos y en sub-grupos. Elaboración en papelotes sobre el código de convivencia que utiliza en su trabajo.

10h00 – 10h15: Receso y lonch

10h15 – 11h00: Exposición del trabajo en equipo

11h00 – 11h10: Dinámica en grupo: "Nombres y adjetivos"

11h100 – 11h40: Sencillas dramatizaciones de vivencias, experiencias sobre aspectos negativos cuando no existía en las instituciones educativas el código de convivencia.

11h40 - 11h50: Coevaluación y evaluación

11h50 – 12h00: Cierre y despedida

**Título: PLAN PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LOS DIVERSOS ACTORES EDUCATIVOS.**

ACTORES		TEMA	TIEMPO	MOMENTOS METODOLÓGICOS	TÉCNICAS
<b>SEGUNDO TALLER</b>	<b>Niños, niñas y adolescentes.</b>	Autoestima. Valores. El amor y el afecto	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión	. Artísticas . Narración de un cuento. . Collage.
	<b>Adultos.</b>	Valores y autoestima. Rol y corresponsabilidad de actores de la comunidad educativa. . Buen trato.	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión.	
<b>TERCER TALLER</b>	<b>Niños, niñas y adolescentes.</b>	Derechos humanos Niñez y adolescencia Los códigos de convivencia	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión	
	<b>Adultos.</b>	Derechos humanos Cultura de paz y relaciones interpersonales (Adulto-Niño) Códigos de convivencia y Proyecto Educativo Institucional	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión	
<b>CUARTO TALLER</b>	<b>Niños, niñas y adolescentes.</b>	La democracia y la participación Comunicación e integración de la comunidad educativa	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión.	
	<b>Adultos.</b>	La democracia y la participación. Comunicación e integración de la comunidad	4 horas	. Ambientación. . Conversatorio. . Expresión.	

## 5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta, de ser aceptada, se aplicará en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, parroquia Conocoto; situado en el Valle de los Chillos; cuenta con un personal docente de 23 maestros, 400 estudiantes, 200 padres de familia, 5 miembros del consejo técnico, una autoridad y una auxiliar de servicio.

## 6. POBLACIÓN OBJETIVO

Esta propuesta engloba a toda la comunidad educativa quien es su beneficiaria; según la alternativa seleccionada, el equipo estratégico que tendrá a su cargo todo el proceso desde la planificación hasta la culminación con el producto terminado, será seleccionada de toda la planta docente.

## 7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

### Humanos

La propuesta es sostenible por un lado, debido a la relación entre necesidad y oportunidad que tienen los docentes de recibir una información que les permitirá ser competentes en el trabajo individual en el aula, con rasgos de liderazgo con el conocimiento en la aplicación de normas y reglamentos. Por otro lado, se encuentra la organización y la planificación institucional que contempla en su estructura dos unidades, la una, de formación continua a cargo de uno de los Centros de Investigación; y, la otra la de Formación, que en la instancia de la decisión de aplicar el Programa de Capacitación propuesto, estarían para asumir la aplicación del mismo.

Es más factible su ejecución por la Unidad de Formación que la integran cinco docentes con formación pedagógica especializada. Se espera que al ponerse en conocimiento esta propuesta a las autoridades del Liceo Cristiano “Henry Davis”, dispongan su inclusión como un proyecto prioritario piloto en la que adolecen de las mismas falencias.

### • Tecnológicos

El Liceo Cristiano “Henry Davis”, cuenta con conexión de internet en el laboratorio de computación, esto facilita la investigación, para el desarrollo de la capacitación de los docentes en aplicación de normas y reglamentos.

### Materiales

Audiovisuales cuenta con proyector y ventilador instalados permanentemente, además un laboratorio de computación donde no habría inconveniente en usar cualquiera de esos ambientes, bastaría la autorización de la rectora del establecimiento. Está por demás mencionar pizarras y otros materiales.

- **Físicos**

Plantel, audiovisuales y el laboratorio de computación son aptos para realizar el programa de capacitación.

- **Económicos**

El Liceo Cristiano “Henry Davis”, considerando que el recurso humano es el gestor de los cambios y transformaciones a través de la formación, incentiva la capacitación y pondría en agenda la ejecución de esta propuesta, como gestión de los integrantes de la Unidad de Formación; y, el cálculo del presupuesto se considerará en términos de números presupuestarios.

- **Organizacionales**

Autoridades del Liceo Cristiano disponen su inclusión como proyecto prioritario piloto de instituciones que adolecen de esta carencia. Se determinará un equipo seleccionado de maestros.

## 8. PRESUPUESTO

ÍTEM	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Fotocopias	100	0.03	\$ 3,00
Papelería	100	0.02	\$ 2,00
Facilitador	1	50	\$ 50,00
Refrigerio	21	1,50	\$ 31,50
Subtotal			\$ 86,5
Imprevistos 10%			\$ 8,65
Total			\$ 95,15

## 9. Cronograma de la propuesta

En el caso de contar con la aprobación y autorización de las autoridades de la institución educativa, se propone el siguiente cronograma durante el año escolar 2012-2013.

ETAPAS	ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN	FECHAS TENTATIVAS	RECURSOS	RESPONSABLE

DE PLANIFICACION	<p>Sesión para nombrar el equipo de coordinación y un líder.</p> <p>El equipo de coordinación investigará sobre el reglamento vigente.</p> <p>Organizar la información con el personal de coordinación.</p>	<p>3 horas</p> <p>5 semanas</p>	<p>25-09-2012</p> <p>Del 2-10 al 3 de 11 de 2012</p>	<p>Convocatoria</p> <p>Personal docente.</p> <p>Material de oficina.</p> <p>documentos</p> <p>Técnicos.</p> <p>Bibliografía.</p>	Líder de Equipo de Coordinación
DE ORGANIZACION	<p>Organizar grupos de aplicación para la sociabilidad en normas y reglamentos de la LOEI.</p> <p>Organizar el documento de la LOEI para todo el personal docente.</p>	1 semana	Del 6 al 10 de noviembre/2012	Personal Docente.	Líder de Equipo de Coordinación
DE DESARROLLO	<p>Entregar el documento a todos los docentes sobre el reglamento que está en vigencia.</p> <p>Elaborar los talleres sobre la aplicación de normas y reglamentos.</p>	5 semanas	Del 13 /11/2012 al 15 /12/12	Docentes Estudiantes Padres de familia	Equipo de coordinación, Líderes designados en cada grupo de aplicación
APLICACIÓN	<p>Presentar los talleres de aplicación de normas y reglamentos en el establecimiento al personal docente.</p> <p>Sociabilizar las normas y reglamentos estipulados en la LOEI</p>	8 semanas	Del 08/01 al 03/03/13	Consejo Directivo	Consejo Directivo
EVALUACIÓN	1.- Determinar mediante un informe por parte de los directivos los docentes lo están cumpliendo a cabalidad las normas y reglamentos.	1 semana	Del 01 al 05 de julio del 2013	Autoridad. Equipo de mediación. Consejo técnico.	Autoridad Equipo de mediación Consejo técnico

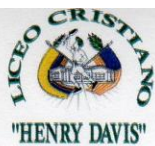
## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Almeida R. Arturo (2010). *Guía Didáctica, Gestión del Talento Humano*, Editorial UTPL Loja-Ecuador.
- Álvarez Gálvez Luz Esther (2010) *Guía Didáctica, Proyecto de Grado I*, Editorial UTPL Loja –Ecuador.
- Álvarez de Zayas, Carlos M. *La escuela en la vida (Didáctica)*. Libro digitalizado.
- Alvarez, M y Lòpez (1999). *La Evaluación del Profesorado y de los Equipos Docentes*. Editorial Síntesis. España.
- Arana (2001). *Modelo de Gerencia Educativa basado en el Liderazgo Organizacional para optimizar la función Supervisora en Educación Básica. Trabajo de Grado*. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo Venezuela.
- Bennis, Warren & Burt Nanus (1985) "*Líderes; el arte de mandar*", Merlín libros, México (1985).
- Bernal T. César Augusto (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*, Editorial Divisiones universitaria, Bogotá Colombia.
- Best, J.W (1982): *Cómo investigar en educación*, colección de Pedagogía, Madrid, Ediciones Morata.
- Blanco, E y Di Vora, M. (1992). *Evaluación del Personal Docente. Guía para su desarrollo*. Maracaibo Venezuela.
- Buele, Maldonado Mariana (2011), *Guía Didáctica, Proyectos de Investigación II*. Editorial UTPL Loja-Ecuador
- Bugaev, A.I. *Metodología de la enseñanza de la Física*. Editorial Pueblo y Educación, 1989. Colección LNS, *Metodología de la investigación científica*, Editorial Don Bosco, Cuenca Ecuador.
- Correa, Jaramillo, Carlos, (2009), *Guía Didáctica, Liderazgo valores y educación*, Editorial UTPL Loja –Ecuador.
- Danilov, M. A *Didáctica de la escuela media*/ Danilov, M.A, Skatkin, M.N. Editorial de libros para la educación, 1980.
- Deming W. Edward. *The new Economics: for industry, government, education*. Massachusetts Institute of Technology/Center for Advanced Engineering Study. USA, 1993.
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C y Baptista Lucío, P (1991), *Metodologías de la investigación*, McGraw-Hill, México.
- Jara, Roa, Carmen (2010). *Guía Didáctica, Investigación Educativa*, Editorial UTPL Loja – Ecuador.
- Klinberg, Lothar, *Didáctica general*. Editorial Pueblo y Educación, 1972.
- Ministerio de Educación del Ecuador Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito - Ecuador
- Valenzuela G. Jaime (2004). *Evaluación de las instituciones educativas*, Editorial Trillas, México.

**7. ANEXOS**



## ANEXO 1



LICEO CRISTIANO

"HENRY DAVIS"

Conocoto, octubre 1 del 2012

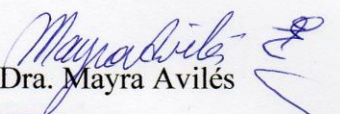
**CERTIFICACIÓN**

A QUIEN INTERESE:

La suscrita Rectora del Liceo Cristiano Henry Davis, a petición del señor DANIEL EDISON CHALCO LOPEZ portador de la C.C.171327317-3, estudiante de Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, se le concede una autorización para desarrollar un proyecto con fines investigativos con el tema: "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL, DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN", durante el tiempo que lo requiera durante el presente año lectivo 2012-2013.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad, el interesado puede hacer uso del presente documento de acuerdo a sus intereses.

Atentamente,

  
Dra. Mayra Avilés  
RECTORA



Dirección: Av. Jaime Roldós Aguilera Oe2B, junto a la Escuela Patronato, sector INNFA  
Teléfonos: 2345 - 536 - FAX: 2340 - 277 - E-mail: liceocristianohdavis@hotmail.com  
Quito - Ecuador

## ANEXOS 2



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

Quito, octubre 1 del 2012

Dra. Mayra Avilés

**Rectora de la Unidad Educativa "LICEO CRISTIANO HENRY DAVIS"**

En su despacho:

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LICEO CRISTIANO HENRY DAVIS", DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA CONOCOTO, CANTÓN QUITO, DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Director(a), muy comedidamente, autorice a ~~CHALCOPHREZ~~ **DANIEL EDISON**, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

Según le consta con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
 Dra. Carmen Sánchez L.  
**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**



**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**

*Recibido 01/10/2012*  
*Mayra Avilés E*



## ANEXOS 3

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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>					
Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					

2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
Utilizo bibliografía actualizada.					
<b>Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:</b>					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					

2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					

Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes\***

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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



**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					

Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
Llega puntualmente a todas las clases.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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



### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

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

**Bachillerato**

1° Bach       2° Bach       3° Bach

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

### ACTIVIDADES INICIALES

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

### PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		

Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
Envía tareas		

### AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
Determino detalles del trabajo que delego.					
Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
Lidero el Consejo Técnico.					
Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					

<b>Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.</b>					
<b>Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.</b>					
<b>Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.</b>					
<b>Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.</b>					
<b>Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.</b>					
<b>Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.</b>					
<b>Promuevo la investigación pedagógica.</b>					
<b>Promuevo la innovación pedagógica.</b>					
<b>Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.</b>					
<b>Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.</b>					
<b>Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.</b>					
<b>Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.</b>					
<b>Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.</b>					
<b>Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.</b>					
<b>Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.</b>					
<b>Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.</b>					
<b>Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.</b>					
<b>Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.</b>					
<b>Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.</b>					
<b>Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.</b>					
<b>Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.</b>					
<b>Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.</b>					
<b>Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.</b>					
<b>Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.</b>					
<b>Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos</b>					
<b>Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica,</b>					

física o sexual.					
------------------	--	--	--	--	--

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



<b>miembros de la comunidad educativa.</b>					
<b>Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.</b>					
<b>Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.</b>					
<b>Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					

<b>1.10. Determina detalles del trabajo que delega.</b>					
<b>Realiza el seguimiento a las actividades que delega.</b>					
<b>Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.</b>					
<b>Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.</b>					
<b>Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.</b>					
<b>Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.</b>					
<b>Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.</b>					
<b>Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.</b>					
<b>Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.</b>					
<b>Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.</b>					
<b>Propicia la actualización permanente del personal de la institución.</b>					
<b>Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.</b>					
<b>Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio</b>					
<b>Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.</b>					
<b>Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.</b>					
<b>Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.</b>					
<b>Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.</b>					
<b>Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.</b>					
<b>Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.</b>					
<b>Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.</b>					
<b>Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.</b>					
<b>Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.</b>					
<b>Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.</b>					
<b>Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.</b>					
<b>Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.</b>					
<b>Lidera el Consejo Técnico.</b>					
<b>Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.</b>					
<b>Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.</b>					

<b>Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.</b>					
<b>Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.</b>					
<b>Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.</b>					
<b>Define las actividades con base en los objetivos propuestos.</b>					
<b>Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.</b>					
<b>Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.</b>					
<b>Promueve la investigación pedagógica.</b>					
<b>Promueve la innovación pedagógica.</b>					
<b>Optimiza el uso de los recursos institucionales.</b>					
<b>Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.</b>					
<b>Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.</b>					
<b>Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.</b>					
<b>Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.</b>					
<b>Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.</b>					
<b>Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.</b>					
<b>Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.</b>					
<b>Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.</b>					
<b>Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.</b>					
<b>Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.</b>					
<b>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.</b>					
<b>Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.</b>					
<b>Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.</b>					
<b>Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.</b>					
<b>Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.</b>					
<b>Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.</b>					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

<b>Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.</b>					
<b>Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Asiste puntualmente a la institución.					
Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
11.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al					

mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
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.					
Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

<b>actores educativos.</b>					
<b>Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.</b>					
<b>Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.</b>					
<b>Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos. Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
Lidera el Consejo Técnico.					
Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					

Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
Promueve la investigación pedagógica.					
Promueve la innovación pedagógica					
Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
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.					
Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

<b>Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					
<b>Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.</b>					
<b>Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



**ANEXO 4**  
**SELECCIÓN DE MUESTRA**

**Selección de la muestra de estudiantes *del 8, 9 y 10 Año de Educación Básica***

**N: 73 estudiantes:**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 73}{(0.05)^2 (73 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 73}{(0.0025) (72) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{70.1092}{0.18 + 0.9604}$$

$$n = \frac{70.1092}{1.1404}$$

$$n = 61.5$$

$$n = \mathbf{62 \text{ estudiantes}}$$

**Selección de la muestra de estudiantes *del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato***

**N: 92 estudiantes:**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 92}{(0.05)^2 (92 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 92}{(0.0025) (91) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{88.3568}{0.2275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{88.3568}{1.1879}$$

$$n = 74.5$$

$$n = \mathbf{75 \text{ estudiantes}}$$

### Selección la muestra de padres de familia en la institución educativa

N: 120 padres de familia:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.0025) (119) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{115.248}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91,6$$

$$n = \mathbf{92 \text{ padres de familia}}$$

Se realizó el cálculo de una muestra representativa de los estudiantes y padres de familia, de tal manera que permita seleccionar aleatoriamente un número significativo de los mismos involucrados.

**ANEXO 5**  
**ESTUDIANTES ENCUESTANDO A DOCENTES**



**OBSERVACIÓN DE LA CLASE POR UN DOCENTE**



**ESTUDIANTES DE BACHILLERATO**

