



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Colegio “Amelia Gallegos Díaz” de la ciudad de Riobamba, parroquia Juan de Velasco, cantón Riobamba, de la provincia de Chimborazo, durante el año 2012- 2013”

Tesis de Grado

AUTOR:

Álvaro Llamuca Eduardo Patricio

DIRECTORA:

Cárdenas Sempértegui Elsa Beatriz Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Elsa Cárdenas Cárdenas Sempértegui

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Amelia Gallegos Díaz” de la ciudad de Riobamba, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el año 2012- 2013”**, realizado por el profesional en formación: Álvaro Llamuca Eduardo Patricio, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Marzo del 2013

f) _____

Cesión de derechos

Yo, **Álvaro Llamuca Eduardo Patricio**, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Autor: Álvaro Llamuca Eduardo Patricio

Cédula: 0601625577

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo dedico en especial a mi esposa fuente de toda comprensión y amor en este trabajo investigativo y de manera especial a mis tres hijas Anabel, Liliana y Catherine Álvaro Fiallos.

Álvaro Llamuca Eduardo Patricio

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigida a todas las autoridades de la UTPL, a mis distinguidos tutores que de manera eficiente y oportuna contribuyeron en el proceso académico durante los dos años que fueron parte de este hermoso reto académico a nivel personal y profesional.

Álvaro Llamuca Eduardo Patricio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1. RESUMEN.....	viii
2. INTRODUCCIÓN.....	9
3. MARCO TEÓRICO.....	15
Capítulo 1.	
Calidad de las Instituciones educativas.....	15
1.1. Calidad.....	15
1.2. Calidad Educativa.....	15
1.3. Instituciones educativas y calidad.....	17
1.4. Sistemas de calidad diseñados para instituciones educativas	19
1.4.1. Sistemas de calidad Koalaty Kid.....	19
1.4.2. Evaluación a la calidad de la educación.....	20
1.4.3. Institute of Quality & Technology Management (IQTM)..	22
Capítulo 2.	
Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	25
2.1. Evaluar.....	25
2.2. ¿Cuándo se puede afirmar que la evaluación es de calidad....	25
2.3. Consideraciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).....	25
2.4. Educación Inicial.....	28
2.5. Educación General Básica (EGB).....	29
2.6. El Bachillerato General Unificado (BGU).....	30

2.7. Estándares Educativos.....	33
2.8. Perspectivas de la educación.....	34
2.9. Lineamientos curriculares para el bachillerato difundidos por el Ministerio de Educación.....	35
2.10. Mejoramiento pedagógico.....	38
 Capítulo 3.	
Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	41
3.1. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	41
3.2. Instrumentos para la evaluación profesional docente.....	42
 Capítulo 4.	
Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	47
4.1. Evaluación Directivo.....	47
4.2. Instrumentos para la evaluación directivo.....	49
4.3. Competencias a ser evaluadas y alcances.....	53
4. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Participantes.....	55
4.2. Muestra de investigación	56
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	56
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	64
5.1. RESULTADOS	64
5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN.....	177
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	184
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	188
8. BIBLIOGRAFÍA.....	194
9. ANEXOS.....	196

1. Resumen

Realizada la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio “Amelia Gallegos Díaz” en la educación básica y bachillerato, durante el año 2011 – 2012, con la finalidad de conocer el nivel de desempeño docente y directivo se obtuvieron resultados que se detallan en las diferentes matrices, tomando para el efectos las muestras de 226 alumnos por la educación básica, 218 por el ciclo diversificado, 266 padres de familia, 57 maestros y la intervención de las autoridades del plantel, comité central de padres de familia, el consejo estudiantil y el supervisor del plantel.

Para la obtención de resultados se utilizó la encuesta y la observación como principales herramientas investigativas que llegaron a determinar que existen fortalezas e igualmente debilidades en especial en el uso de la tecnología dentro del aula de clases.

Ante la principal debilidad detectada considero se puede abordar la misma en busca de lograr mejorar el estatus académico de la institución.

Por lo expuesto invito a considerar y revisar el proyecto de mejoramiento educativo que luego de ser implementado contribuirá al objetivo propuesto.

2. Introducción

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas de nivel medio en el caso concreto que nos compete se rige por el mandato constitucional que de manera expresa dice:

Art 346: Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Transitoria decima novena: El Estado realizará una evaluación integral de las instituciones educativas unidocentes y pluridocentes públicas, y tomará medidas con el fin de superar la precariedad y garantizar el derecho a la educación.

A partir de estos mandatos mencionados es que la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo toma actualidad a nivel nacional toda vez que se ha detectado por parte de las universidades del país el bajo nivel académico cuando se trata de ingresar a estos centros por parte de los estudiantes secundarios, para aquello se aduce que los problemas están presentes no solo en los alumnos sino que al contrario mucho tienen que ver los docentes y las autoridades como gestores del conocimiento dicho de otra manera del proceso enseñanza – aprendizaje.

Se manifiesta de manera explícita en el sentido de que el problema va por la falta de capacitación, innovación y preparación de los docentes, que se ha dejado de lado aspectos propios de la globalización del conocimiento e implementación de la tecnología dentro del aula de clase como una ayuda en el proceso educativo; lo mencionado conduce de manera directa a determinar por parte del gobierno y su ministerio del ramo a tocar los puntos sensibles que afectan a la educación en todo su contexto.

Se parte en cierta manera de justificar por parte de los maestros que aducen entre otros aspectos el bajo nivel de sueldos y la carencia de estímulos a la capacitación e innovación que conlleva ingentes gastos económicos más allá de las posibilidades reales lo que desmotivan la elevación del nivel académico, lo

cierto está en el hecho de apreciarse que la educación de nuestro país se ha ido desmejorando cada año.

Sobre la problemática se conoce estudios publicados que se refieren a temas que tienen alguna relación con la presente investigación.

“La Educación en el Ecuador, Situación y Propuesta del Sistema de Vouchers Educativos como Alternativa” (Briones Rugel, Rivas Requena, Viteri Narváez, Estrada Aguilar, 2010) Se analizan aspectos referentes a la escolaridad, repetición, deserción escolar, niveles de aprendizaje, recursos del sistema educativo, infraestructura educativa y recursos didácticos, grado de preparación de los profesores, presupuesto del sector educación, políticas de educación.

“Estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación básica” (Parra Jacho, 2010) donde se destaca a la calidad educativa en base a un diagnóstico, los valores en la educación de calidad, el desarrollo social y el desarrollo educativo, la capacitación y la informática.

“La calidad en la educación, una materia que acumula polvo”, (publicación del día 22 de abril del 2007), en el diario El Universo, donde se topan aspectos de la carencia de controles de eficiencia de maestros y centros educativos.

A nivel del país en realidad no ha existido un verdadero proceso de evaluación, de ahí la importancia y el papel preponderante que tiene el ministerio del ramo la implementación de un verdadero sistema de evaluación bajo el amparo constitucional.

En el plano de la institución y en entrevista mantenida con la Vicerrectora del plantel, se llega a determinar que no ha existido una evaluación en cuanto al desempeño profesional docente y directivo y que tan solo tiene como referencia el caso de una maestra que se presentó en años anteriores a la evaluación interna y externa voluntaria y que los resultados que se tienen conocimiento no fueron los mejores.

Desde el punto de la UTPPL como auspiciante de la Maestría en Pedagogía es vital conocer los resultados que arrojan este tipo de investigación a nivel del país, toda vez que por su alcance se tomarán para el efecto instituciones educativas

tanto del régimen costa, sierra y oriente , por otro lado considero que se realizará en instituciones de tipo fiscal, fisco misional y particulares, lo que proporcionarán datos de manera clara y con alto grado de precisión brindarán en su conjunto información valedera que serán un verdadero reflejo del acontecer nacional dentro de esta problemática.

La institución investigada en el caso concreto el colegio “Amelia Gallegos Díaz” este trabajo investigativo viene a constituirse en un termómetro de como es el estado de la situación del plantel, determinar por medio de todos sus actores, autoridades, maestros, estudiantes, padres de familia, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, el supervisor del plantel, quienes desde su punto de vista tienen una lectura de lo que es el colegio y su razón de ser en cuanto a la problemática planteada.

En el plano de los resultados obtenidos se puede evidenciar que existen fortalezas y debilidades, en el primer caso a reforzarlas cada vez más en tanto que con respecto a las debilidades buscar cómo mejorarlas, combatirlas, adecuarlas a las necesidades de la educación actual que mucho dista de la educación tradicional por el simple hecho de vivir en un mundo donde la tecnología ha invadido no solo los hogares de los ecuatorianos, sino una real necesidad de tomarlos con sus ventajas dentro del aula de clase.

Si bien es cierto los resultados de la institución son alentadores y de acuerdo a los parámetros de evaluación se ubica dentro de la categoría A (Excelente) queda mucho por hacer para constituirse en un referente educativo dentro de la provincia de Chimborazo y de la ciudad de Riobamba.

Los estudiantes al ser parte de este proceso, de manera concreta a quienes fueron tomados en cuenta como parte de la muestra del plantel, libre de presión, basados en su alto sentido de responsabilidad aportaron con información que contribuyó a determinar desde su óptica como ven el desempeño de los maestros de las diferentes asignaturas del colegio, quién más que ellos, pasaron a constituirse en evaluadores que brindaron pautas respecto a su convivir diario frente a la razón de ser de la educación.

Ya en el plano de los docentes se pudo apreciar de cierta manera un cierto grado de hermetismo al proporcionar información respecto a su desempeño como tal, pero es valiosa la experiencia toda vez que al ser parte de este proceso investigativo de igual manera se convirtieron en ejecutores de su autoevaluación y que haciendo un acto de conciencia permitió obtener información que para muchos en lo personal lo considero confidencial. Pues con este aporte estamos claros en que reflexionará institucionalmente, para determinar en lo que debe mejorar, adaptando a las nuevas circunstancias educativas de esta década y quizá lo más importante es que se convierta en un reto su preparación académica, la innovación y la actualización.

Para la comunidad fue un verdadero detonante en vista de que, por primera ocasión los padres de familia de una manera clara fueron consultados respecto a aspectos de los maestros y autoridades en un sentido propiamente amplio, claro, preciso, ya que pudieron expresar en base a los parámetros consultados sus puntos de vista, aquello constituye para los involucrados (maestros y autoridades) el tomar en cuenta la información que se obtuvo al respecto, claro está sin individualizar pero si en su conjunto.

Desde todo punto de vista constituyó un reto obtener la información, la misma que me permitirá compartir con todos los elementos de la institución (autoridades, maestros, padres de familia, estudiantes y la comunidad), respecto del estado de la situación actual del establecimiento que tienen sus fortalezas e igualmente sus debilidades deben ser tomadas muy en cuenta para convertirlas en potencialidades con la participación de todos los actores que hoy ya son parte de la comunidad educativa.

Es gratificante haber realizado este trabajo investigativo que es un aporte en espacial para el plantel, pues podrán disponer de información confiable que deberá ser apreciada, de igual manera para la UTPL y en lo personal y profesional en mi calidad de investigador.

Para el efecto de este trabajo investigativo se tomó en cuenta las matrices proporcionadas por la UTPL tanto para la evaluación del desempeño profesional de los docentes como para el desempeño profesional de los directivos y

haciendo énfasis en que se trataba de una investigación de campo, mediante la utilización de las encuestas y contando con la aceptación y facilidades brindadas por parte de la rectora del establecimiento, se requirió contar con el apoyo del vicerrectorado, Jefe del talento humano, compañeros inspectores de curso, maestros titulares y a contrato del establecimiento al igual de una gran fuente de información como fue la secretaría encargada de proporcionar información respecto a estudiantes, padres de familia, cursos y paralelos, etc.

La encuesta que fue el método de obtención de resultados mediante los diferentes instrumentos posibilitaron su aplicación en diferentes momentos, claro está que existió un grado porcentualmente pequeño de resistencia por así decirlo frente al hecho de dar la información contenida en los diferentes instrumentos, el caso concreto me refiero a dos o tres maestros, padres de familia que no mantenían contacto frecuente con el plantel, pero que sin embargo lo hicieron en diferentes instantes.

De los padres de familia en cuanto a su directiva sin pasar a constituirse en altamente activa mantienen contacto regular con el plantel en especial su presidente y vicepresidente por lo que recabar su información no demandó mayor inconveniente pues fueron el vínculo con los demás miembros de su directiva y de las directivas de los diferentes cursos.

De los logros que se plantearon están los siguientes:

Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Lo que en definitiva se busca con el presente trabajo investigativo es el poder comprobar el grado de validez de la calidad de la educación que brinda el plantel a sus alumnos como los principales beneficiarios, en conjunto arrojó detalles importantes del desenvolvimiento del plantel en todo su contexto académico y administrativo.

Antes del inicio del trabajo investigativo se daba por cierta la realidad de que la institución adolecía de falencias provenientes de las autoridades, los maestros, y en su conjunto del plantel como tal, de esta manera se pudo comprobar fehacientemente que la institución educativa debe hacer conciencia plena de responsabilidad institucional respecto a mejorar en toda aquellas debilidades detectadas ya que no basta con solo calificar como excelente, sino que cada día debe mejorar en beneficio de los estudiantes como la principal razón del quehacer educativo, propender a avanzar a la par con su crecimiento poblacional, avances tecnológicos y la globalización del conocimiento.

Queda por tanto latente el hecho concreto que la institución en su conjunto no se encuentra en una situación de crisis académica o administrativa, pero si cabe reconocer que se debe buscar alternativas que conlleve a que las autoridades desde el punto de vista administrativo deben tomar en cuenta los aspectos que conlleven su fortalecimiento y los docentes por su lado deben encaminarse en un reconocer que es indispensable la capacitación e innovación permanente toda vez que la educación como tal es dinámica y que cada año requiere adaptarse a las nuevas realidades sociales, económicas, políticas y las nuevas visiones producto del conocimiento y su universalización.

Reconociendo que las sociedades son dinámicas debemos por tanto como factor determinante de la misma aceptar que la educación de nuestra niños y juventud es igualmente similar acorde a los avances de la tecnología que sin lugar a duda van ganando su espacio dentro del aula de clase como una ayuda importante en el proceso educativo.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1.

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

1.1. Calidad.

Referirse al término calidad nos lleva a determinar su origen etimológico que se encuentra en la palabra latina *qualitas*, la cual a su vez procede del griego y más en concreto del término *ποιότης*; pero ya en la práctica al referirse a producto apunta a lograr una diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo en cuanto a algún atributo requerido, respecto del usuario, la calidad implica satisfacer sus expectativas y anhelos, en tanto que también se lo puede determinar al hecho de añadir algún valor

De acuerdo al Diccionario de la Lengua española, se define la calidad “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”.

1.2. Calidad Educativa

La calidad educativa o educación de calidad va directamente vinculada al tipo de sociedad que anhelamos o que queremos teniendo como fija una meta concreta.

Se parte de que para hablar de calidad educativa debe existir varios condicionamientos elementales como la equidad con igualdad de oportunidades, el acceso de todos, que se garantice el conocimiento, su permanencia en el sistema y consecuentemente se culmine con el proceso educativo.

Los actores y elementos que conforman la calidad educativa están determinados por su vital función a cumplirse, de ahí que tenemos:

- **Profesor.**- La educación será de calidad en tanto en cuanto los mismos tiendan a elevar su nivel académico, no como un aspecto netamente curricular sino en cuanto a determinar su función a las necesidades de los usuarios, de ahí que debe prevalecer el capacitarse, innovarse, optimizarse, en todo momento deberá promover y desarrollar el aprendizaje que formará a un ser humano para el futuro.
- **Alumno:** La calidad de la educación se verá reflejada en los alumnos. Son ellos quienes, finalmente, han de verse beneficiados por el trabajo eficiente del profesor. Se intenta por tanto que los alumnos aprendan más, mejor, aprendan a aprender, desarrollen el hábito apropiado de estudiar con el fin de ser útiles a sí mismos y a la sociedad.
- **Currículum:** Si se toma al currículum como parte de la calidad educativa vemos que ya no solo se refiere a los planes y programas, sino a todo el conjunto de actores educativos dentro y fuera del aula, por ello debe quedar muy claro términos como, lo que se debe enseñar y lo que los alumnos deben aprender, lo que realmente se enseña y aprende, es decir determinar lo ideal y lo real.
- **Establecimiento Educativo:** Ya en lo referente a lo que constituye el colegio (institución educativa) “La calidad de la educación, en cuanto se manifiesta en un producto válido, dependerá fundamentalmente de lo que acontece en la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas” (De la Orden, 2012).

El prestigio institucional no va por la tradición, por los años de existencia, sino por los resultados óptimos.

- **La relevancia:** Un sistema educativo, para ser de calidad, debe ser capaz de ofrecer lo indispensable para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad.

- **La eficacia:** Entiendo la eficacia como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos. Un sistema educativo será más eficaz en la medida en que se acerque a esta finalidad. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.
- **La equidad:** Debe entenderse como un principio de justicia, de igualdad de oportunidades, ya que como ciudadanos de un país todos los merecemos.
- **La eficiencia:** En este sentido hablar de eficiencia nos referimos a la consecución de un objetivo educativo elevado, en otras palabras de calidad.

1.3. Instituciones educativas y calidad

Referirnos por lo expuesto anteriormente en este capítulo y centrándome en lo que constituye la calidad de las instituciones educativas, estas ya no están enmarcadas en aspectos como sus años de existencia, por su trayectoria, por su producto (egresados), por sus maestros y autoridades, constituyen puntos de referencia en las instituciones, pero que hoy se complementan lo que a decir del Ministerio de Educación la calidad está determinada por parámetros de evaluación a nivel interno y externo de sus diferentes actores.

Algunos académicos, han logrado diferenciar tres etapas en lo que parecen ser definiciones mayormente aceptadas en el último medio siglo; algunos piensan que la calidad de la educación se puede evaluar usando el resultado académico de los alumnos; otros mediante la cantidad en tanto que unos terceros por el grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución educativa.

Por tanto siempre resultará difícil catalogar a una institución como de calidad, ya que para aquella afirmación debemos tomar en cuenta muchos y diversos aspectos y características que conducen a esta determinación como los indicadores cognitivos, la promoción de actitudes y los valores

cívicos, el currículum, la evaluación docente, el cumplimiento de estándares, la globalización del conocimiento, los avances en las tecnologías de la información y comunicación, las demandas político - sociales, las reformas educativas a nivel nacional e internacional.

Los esfuerzos para mejorar los métodos, los procesos de enseñanza - aprendizaje son loables, de ahí que su valoración de calidad se centra en el resultado de sus estudiantes, cosa que no es menos cierta, otros hacen hincapié en la competitividad en el mercado, en tanto actualmente se concibe en modificar el currículum, la pedagogía tendiente a preparar a la juventud actual para el futuro, en un mundo globalizado, sin fronteras en cuanto a la información, en donde la economía ha pasado a depender de cómo eficientemente se administra la información y el conocimiento.

Por lo expuesto estamos siendo parte de lo que es un mundo globalizado estamos en la era del intelecto y por ende las instituciones deben tender a esta nueva corriente educativa, que vaya acorde a las exigencias igualmente de la época, la calidad de una institución educativa se verá por tanto de cómo se sepa administrar la información.

Quedó muy atrás el conocimiento restringido, la sabiduría de ciertas potencias económicas en épocas pasadas a consecuencia de la guerra fría donde tomaba partido desde la política hasta las guerras fratricidas.

En todo lo manifestado tiene vital importancia la tecnología, el internet, el mundo digital, los multimedios, que deben ser aprovechados eficientemente para potenciar el conocimiento de los estudiantes y elevar su capacidad en cuanto a un verdadero proceso enseñanza - aprendizaje. De ahí que es válido lo que se manifiesta al decir que, no se puede educar y enseñar a un niño o un joven con herramientas caducas, debemos aprovechar las herramientas que nos brinda la tecnología sin dejar de lado aspectos vitales en la formación integral del hombre y el ser útil a la sociedad.

1.4. Sistemas de calidad diseñados para instituciones educativas.

1.4.1. Sistema de calidad Koalaty Kid

La educación representa una de las áreas más interesantes y desafiantes para las mejoras de calidad. Los ataques a la calidad de la educación en los Estados Unidos de Norteamérica, desde kindergarten hasta el 12vo. Grado, así como en los colleges y universidades, dieron inicio a las reformas educativas en ese país durante la última década.

En general los educadores, instituciones educativas, grupos políticos y sus líderes, así como el público en general han sido lentos en reaccionar y atacar el problema de la decadencia educacional en forma sistemática.

La American Society for Quality (ASQ) (1996) ha promovido la calidad en la educación primaria a través de variados programas y herramientas que se publican en su sitio de Internet. Una de estas herramientas es el programa titulado Koalaty Kid, que se enfoca en la mejora continua y usa sus principios para establecer expectativas claras, generar un plan de mejora, medir y registrar el progreso a través de indicadores y reconocer y celebrar el éxito. Koalaty Kid pone su visión en un conjunto de objetivos amplios para los estudiantes.

Se habla de indicadores, muy cierto que deben existir como tal para catalogar si el trabajo educativo está dentro de lo programado y en especial fiel a los objetivos planteados.

- Alcanzar un sano sentido de auto estima y orgullo (aspecto venido a menos en la actualidad que puede aplicarse a nuestra realidad)
- Desarrollar un sentido de responsabilidad con sí mismos, con su trabajo y con su institución (empoderamiento, sentido de pertenencia).
- Desarrollar un hábito por la excelencia (basado en el esfuerzo académico)

- Participar en equipo con los administradores, profesores, sostenedores, padres y en general con cualquier otro que tenga influencia y contribuya con su escuela. (Trabajo en equipo)
- Ayudarlos a ser auto motivado por el aprendizaje.(Que los conocimientos vayan acorde a sus necesidades)

Koalaty Kid, 1996, promueve fundamentalmente la sistematización de los procesos educativos, si bien es cierto no es algo nuevo pero mantiene vigencia en cuanto a su propuesta.

Este programa busca satisfacer los requerimientos del gobierno norteamericano por medio del Departamento de Educación, tendiendo por tanto conseguir altos estándares de logros, métodos de educación que funcionen y responsabilidades que permita medir los resultados,

Los resultados no se han hecho esperar de ahí que cada institución aporta, comparte y transmite conocimiento. Para que pueda servir de guía para otros, algo que no se da en nuestro medio ni país pues se considera que cada cosa positiva, innovadora o nueva es de beneficio particular.

Existen algunas iniciativas de implementar el programa Koalaty Kids en Latinoamérica, pero aún no existen posiciones concretas, pero sus resultados y experiencias determinan su eficacia.

1.4.2. Evaluación a la calidad de la educación.

El Reino Unido parece llevar la delantera en la cantidad de estudios e iniciativas para implementar sistemas de Calidad y Administración del Conocimiento en la Educación.

Desde el año 2000, una de las herramientas a disposición de las autoridades de educación en Escocia es un sistema de **autoevaluación** para la mejora de la calidad desarrollada y modificada.

El modelo fue desarrollado por la Inspección de Educación de Su Majestad Británica y es un marco de referencia unificado que incorpora aquellos pertinentes a las escuelas, comunidades de aprendizaje y desarrollo, y servicios de protección infantil. A través de la herramienta de autoevaluación y escrutinio externo, se mide el desempeño contra un set de seis preguntas de alto nivel, que se desglosan cada una en varias preguntas de menor jerarquía.

Por medio de un sistema de calificación de seis puntos, las autoridades de educación y las instituciones educativas deben responder preguntas claves como:

- ¿Qué resultados críticos son alcanzados?, (Hacen énfasis en los logros verificados que se han llegado a demostrar)
- ¿A qué nivel se satisfacen las necesidades de los grupos de interés?, (En esto inciden los beneficiarios directos como son los estudiantes)
- ¿Qué tan bueno es la entrega de los procesos educacionales?, (La calidad toma su parte vinculado a toda una gama de procedimientos efectivos).
- ¿Cuán buena es la administración?, (No deja de lado el papel que le corresponde a una buena administración de todos quienes tienen que ver con la educación).
- ¿Cuán bueno es su liderazgo?, (El correcto desempeño del líder es fundamental ya que contribuye a convertirse en seres proactivos).
- ¿Cuál es la capacidad de mejora? (El proceso busca la mejora constante, cuantificada con resultados).

Al responder estas interrogantes se puede determinar la incidencia que tiene la educación para el Reino Unido pero que se lo puede adaptar, o tomar las partes pertinentes a cualquier medio educativo como el caso de

nuestro país que está avanzando en una transformación producto de lo que se denomina rendición de cuentas, educación de calidad y estándares educativos.

1.4.3. Institute of Quality & Technology Management (IQTM) (Instituto de Calidad y Gestión de la Tecnología)

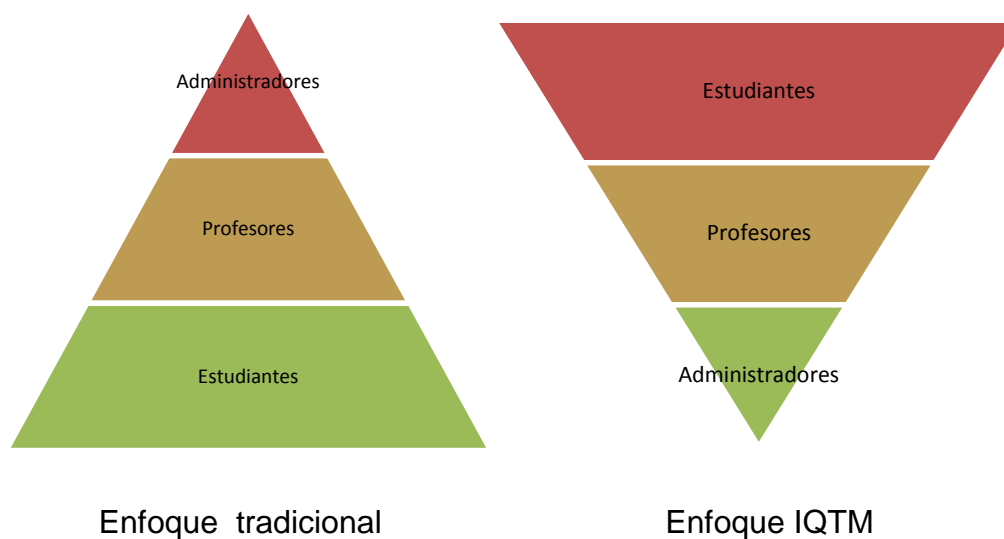
Nace en el año 2002 y entre sus puntos favorables es combatir la renuencia a implementar sistemas de calidad QA (Aseguramiento de Calidad), que busca satisfacer las necesidades de sus clientes, lo que es visible por sus resultados.

Todo parte de conocer los requerimientos y necesidades del cliente, incorporando su “voz” en el proceso. La voz del cliente es fundamental para el diseño de los productos o servicios que logren satisfacer sus necesidades. Su feedback o retroalimentación se utiliza para mejorar el proceso.

Esto queda claro en tanto se tome como punto vital como es lógico al cliente (llámese estudiante) en base al cual debe plantearse todo el proceso educativo.

Pues en el siguiente gráfico podemos apreciar la manera como se lo ve en el enfoque tradicional y como desde el punto de vista del enfoque IQTM

Enfoque Tradicional y enfoque IQTM



Fuente: *El Portal Educativo de las Américas – Departamento de Desarrollo Humano, 2010.*

El gráfico demuestra que se ha dado un giro de 180 grados, pues ya no es el administrador quien está por sobre el profesor y este sobre el estudiante sino, como podemos ver en la segunda imagen es el estudiante el principal actor por sobre los profesores y administradores.

Identificar a los clientes (estudiantes) y sus grupos de interés con respecto a sus relaciones tienden a determinarse mejoras como:

- Desempeño de los profesores en las salas de clases (evaluado por los alumnos, ya que son ellos los que determinan la importancia de su desempeño).
- Estabilidad laboral (cuan beneficioso este este punto en tanto vaya de la mano de la eficiencia).
- Capacitación (en la que son parte determinante los profesores y todos quienes se encuentran vinculados al proceso, pero de manera permanente)

- Incremento de carreras. (esto es positivo pero siempre sujeto a la verdadera demanda, caso de nuestro país contrario a este punto ya que existen carreras que han saturado el mercado laboral)
- Disminución de la relación de número de alumnos por profesor (factor importante, la política del Ministerio en el caso de nuestro país va ajustándose a los estándares internacionales que es de 30 a 35 alumnos por aula, ha quedado atrás el hacinamiento)
- Incremento en la cantidad de **papers**¹ publicados a nivel nacional e internacional. (esto tiene que ver con la investigación y aporte producto de ello, lo cual es factible en base a la globalización del conocimiento y universalidad de la información)

Por lo anterior se concluyen que el uso integrado propuesto por el IQTM de la Universidad de Punjab obtuvo resultados significativamente positivos en un muy breve período de tiempo y comprueba la idoneidad del enfoque propuesto como punto de partida para la mejora continua.

Nada es ajeno en estos tiempos pues nuestro país puede tomar como puntos de referencia los aspectos positivos que brinda el IQTM, sus resultados así lo demuestran.

¹ Papers.- Artículo científico publicado en revistas especializadas.

CAPÍTULO 2.

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

2.1. Evaluar

Proviene de la raíz francesa *evaluer* y que significa, señalar el valor de algo o por otro lado estimar, apreciar, calcular el valor de algo (Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición).

2.2. ¿Cuándo se puede afirmar que la educación es de calidad?

El sistema educativo será de calidad en la medida en que se dé las mismas oportunidades a todos y en la medida en que los servicios que ofrece, en donde los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, un país con cambios y retos permanentes y acelerados frente a la dinámica del mundo globalizado del conocimiento.

El Ministerio de Educación a través de sus distintos programas y proyectos trabaja para brindar una educación de calidad, de ahí la importancia de la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo como un pilar en este gran objetivo nacional.

2.3. Consideraciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

La LOEI que entró en vigencia el 31 de marzo del 2011, con una mayor visión en cuanto a la proyección que el país necesita en el campo educativo y basado en el principio constitucional de la rendición de cuentas, abre su campo de acción a que toda institución educativo debe

ser sujeta a evaluación tendiente a determinar el verdadero grado de eficiencia y cumplimiento de sus responsabilidades con los niños y jóvenes del país y la sociedad.

La LOEI en su parte pertinente expresa:

Art 2, Lit r: **Evaluación.**- Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;

Art 2,Lit ii: **Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.**- Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del Sistema Educativo, para determinar sus logros, debilidades y sostenibilidad del proceso. Para el efecto, se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas;

De los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art 10, Lit g: Derechos. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.

De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales

Art 12, Lit c. Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;

Art 12 Lit g. Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas.

Comunidad Educativa:

Art 15 Lit e. Participar como veedores de la calidad y calidez del proceso educativo, el cumplimiento y respeto de los derechos de los miembros de la comunidad y del buen uso de los recursos educativos.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa

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

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

- a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años;
- b. Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar;
- c. Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación;
- f. Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente;

h. Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo;

Por lo que expresa la LOEI queda establecido el fundamento legal que conduce al hecho de que todas las instituciones educativas del país deben ser sometidas a un proceso de evaluación de la calidad.

En la actualidad se habla de calidad de las instituciones educativas, de ahí que la sociedad y el conglomerado social determina bajo parámetros definidos las instituciones que se les considera de calidad y las que están bajo esta consideración que son lógicamente las que no cumplen con los estándares.

La calidad educativa no es algo aislado, al contrario busca cubrir todos los niveles educativos que parten desde la educación inicial, la educación general básica con sus 10 niveles y en el nivel de bachillerato.

Positivo es por tanto este proceso que de igual manera se ha hecho extensivo a las universidades que en su proceso se habla de alcanzar una acreditación a consecuencia de una evaluación integral.

2.4. Educación Inicial.

El Proyecto de Educación Inicial pone todo su empeño en mejorar la calidad de los ambientes de aprendizaje como elemento determinante para el desarrollo y formación de niñas y niños ecuatorianos. Por ello, el Ministerio de Educación puso de manifiesto los denominados estándares de calidad que permitan ofrecer un servicio a favor del bienestar infantil. Estos estándares toman en cuenta las cuatro dimensiones del ambiente de aprendizaje (dimensión física, dimensión funcional, dimensión relacional y dimensión temporal) de tal forma que el funcionamiento o apertura de las instituciones con nivel inicial se rija bajo los criterios de calidad establecidos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros o metas que se espera alcancen los docentes, directivos, estudiantes e instituciones del sistema educativo para conseguir una educación denominada propiamente de calidad. Por ello que la evaluación educativa a nivel institucional se rigen en base a los logros alcanzados.

2.5. Educación general básica (EGB).

La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta el décimo año. Los jóvenes están preparados, entonces, para continuar los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos.

Cumplir con estos parámetros dentro de las instituciones educativas que cubre este nivel conlleva a que se ajusten a todo el mandato por ley que es mejorar la calidad educativa, de ahí que su evaluación institucional irá en esta dirección.

Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social.

Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica serán ciudadanos capaces de entre otras cosas:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos
- Disfrutar de la lectura (crítica y creativa).
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana

- Aplicar las tecnologías en la comunicación,
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas.

2.6. El Bachillerato General Unificado (BGU)

¿Qué es el Bachillerato General Unificado (BGU)?.

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación, 2010, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Como es lógico existen posiciones a favor y en contra, pero siendo su aplicación reciente se puede decir que nos encontramos en el segundo año de experimentación y que sus resultados se verá, a mediano plazo.

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a

asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

El caso concreto del Colegio “Amelia Gallegos Díaz” está catalogado como un colegio en ciencias, si bien es cierto no es nuevo, pues en su condición de piloto, ya tuvo como puntos aplicados, los quimestres, el bachillerato en ciencias y un sistema de evaluación con escala 10, esto de dio inicio aproximadamente en el año 2000.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Se manifiesta por quienes lo defienden que es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones pos graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

No todo está dicho sobre esta afirmación, pues en el régimen sierra está en su segundo año de entrada en vigencia y se espera conocer sus resultados que en la práctica arrojaran a mediano plazo.

¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

Pensar rigurosamente. Se refiere a que el bachiller dejó de lado el simple memorismo y dio paso al razonamiento, al análisis, a la argumentación y estar en condiciones de resolver los problemas cotidianos.

Comunicarse efectivamente. Que tan necesario es que se pueda comunicar en el idioma nativo y uno extranjero, su manera de expresarse debe ser correcto.

Razonar numéricamente. Una lucha constante debe llevarnos a que el bachiller utilice las matemáticas producto de un análisis y razonamiento que lo lleve a solucionar los problemas en la teoría y en la práctica.

Utilizar herramientas tecnológicas (TIC). Se busca comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y conocimiento, manifestar su verdadera creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

Comprender su realidad natural. En este aspecto toma importancia el comprender los fenómenos físicos, químicos y biológicos desde un punto de vista científico, pero respetando los ecosistemas y el ambiente.

Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. No puede ser ajeno al conocimiento de su identidad, su historia y de su participación en sociedad con conocimiento de la vida política, económica en lo local, nacional e internacional.

Actuar como ciudadano responsable. Esto implica los aspectos éticos y morales donde sea fiel cumplidor de sus deberes lo que le permitirán que respeten sus derechos en un ambiente de respeto, democracia, paz, igualdad, tolerancia e inclusión amparados en los principios de autonomía, solidaridad, compromiso y esfuerzo.

Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, a base de buenas relaciones sociales, trabajando en grupo (equipo) y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

Cuidar de su salud y bienestar personal. Se basa en entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

Emprender. Se hace hincapié en el hecho de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, donde el beneficio sea social y que esté amparado con un plan de vida (dentro de la malla curricular existe la asignatura de Emprendimiento y Gestión)

Aprender por el resto de su vida. Se establece como algo propio para todos el que cada día debemos aprender (autoeducación) en base a la lectura crítica y creativa, con ello toma validez un principio fundamental “el hombre en el transcurso de su vida, nunca deja de aprender”

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?

Parte de una nueva concepción pedagógica dejando de cierta manera de lado al poseedor del conocimiento (profesor tradicional) y dando paso a la plena adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Toma por tanto un nuevo giro, pues se trata de una visión, útil, donde se forma la personalidad de los estudiantes y que podrá ser aplicable a su vida cotidiana, a su medio y entorno social y cultural; de ahí que tiene validez el hecho concreto que mejor se aprende y se aplica lo que nos es útil en nuestra cotidianidad y la vida.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía (tutor) que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos y que los mismos se logren alcanzar, siendo para ello necesario la evaluación y autoevaluación. Se habla por tanto que el estudiante deberá ser el verdadero protagonista en cuanto se trate de construir, investigar siempre que se enfoque a la satisfacción de aprender.

Por lo expuesto el cumplir con lo que exige el nuevo bachillerato es a donde se enfoca la evaluación institucional toda vez que al implementarse el sistema de ingreso a la universidad previa una evaluación determina en gran medida la calidad educativa institucional, que en base a sus resultados nos dejan grandes interrogantes como el hecho concreto que hay mucho por hacer, mejorar y aplicar.

2.7. Estándares educativos

Los estándares son de tres clases:

- **Estándares de gestión escolar:** Son procesos de gestión que describen las condiciones necesarias para que una institución

educativa ofrezca una educación de calidad, pues es su razón de ser.

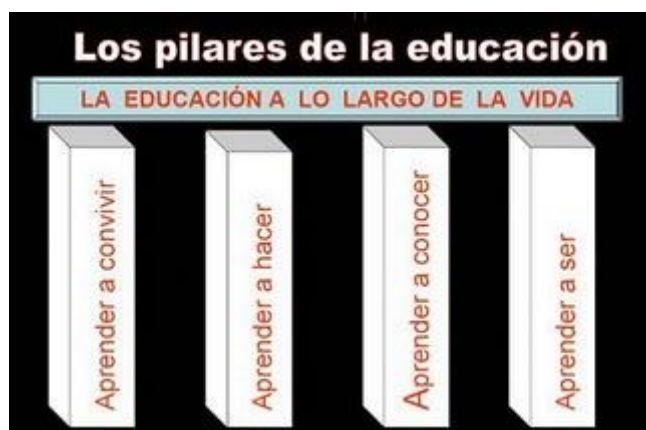
- **Estándares de desempeño Profesional:** Los estándares aplicados a directivos y docentes describen acciones y prácticas de aquello que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados (deseados).
- **Estándares de aprendizaje:** Son los denominados aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje definen lo que el estudiante ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato, como preparación para la vida o su futura carrera universitaria.

2.8. Perspectivas de la educación

El debate sobre el tema de las perspectivas de la educación, ha logrado consensos importantes en la región, alrededor de los planteamientos levantados por UNESCO en 1996, a través de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI.

Los cuatro pilares de la educación que define dicha Comisión se refieren al desarrollo de valores, capacidades y habilidades para aprender a conocer, a hacer, a vivir con los demás y a ser, los cuales cuestionan de raíz el



bachillerato ecuatoriano, las deficiencias en cuanto estructura curricular, formación de docentes, gestión escolar, entre otras, han traído consigo que aquellos pilares de la educación no encuentren base y sostenimiento en la actual oferta del bachillerato ecuatoriano.

El debate regional, además, ha introducido la necesidad de identificar enfoques más globales sobre la educación para superar la implantación de estrategias fundadas únicamente en la capacitación docente y los materiales educativos.

Un enfoque más global sobre educación demanda la necesidad de involucrar nuevos actores, escenarios y perspectivas al tema de la educación.

El enfoque que tiene la UNESCO no va solo en el sentido de mejorar la educación ante los altibajos detectados en la región, al contrario busca desde su óptica en base a una evaluación del sistema educativo lograr determinar el estado de situación de cada país para tender a los determinados logros educativos regionales donde como queda manifestado, todos los actores son en su medida responsables de la educación de su pueblo y no solamente autoridades educativas y maestros sino que también los propios estudiantes, padres de familia, y la sociedad toda como la quién recibe los beneficios de la calidad educativa e institucional.

2.9. Lineamientos curriculares para el bachillerato definidos por el Ministerio de Educación:

- a. Centrar al aprendizaje como finalidad del bachillerato.-** En tal sentido, es importante la interacción de todos los elementos del quehacer educativo que busque el desarrollo de competencias para aplicar y aprender durante toda la vida.

Los requerimientos de la sociedad contemporánea, del mundo del trabajo y del ejercicio de ciudadanía, cuestionan .la incapacidad del bachillerato para promover jóvenes con conocimientos,

capacidades y habilidades que les permitan forjar proyectos de vida fundados en la capacidad de aprender permanentemente.

Dejar de lado los viejos esquemas en el sentido que solo se aprende en las aulas de clase es real, pues la globalización de la información y el conocimiento contradicen esta postura caduca no solo en nuestro país sino en el mundo.

b. Promover corresponsabilidad social por la calidad del bachillerato.- El desarrollo de capacidades para aprender desbordan el ámbito escolar y convocan otros espacios y de interrelación de distintos actores. La importancia de generar formas de participación del conjunto de la sociedad en aquellas decisiones y procesos para mejorar la calidad del bachillerato (y de toda la educación) constituye un eje vertebrador de la reforma de este nivel.

c. Generar condiciones de garanticen equidad de oportunidades de acceso y permanencia en el bachillerato.- Una de dichas condiciones constituye la capacidad del sistema por flexibilizar el currículo y ampliar modalidades, de acuerdo a las condiciones y características de la población joven del país. En el Ecuador, más de la mitad de jóvenes entre 15 y 17 años no cursa el bachillerato, estos son datos que debe alarmarnos, pues hay que combatir con herramientas apropiadas que busquen su inserción.

La reforma del currículo, la formación y capacitación de docentes, los recursos educativos, las estrategias pedagógicas, la evaluación, constituyen aspectos clave de este ámbito, con ello vemos que no son cosas aisladas, al contrario van juntas con un solo propósito.

d. Promover sistemas de evaluación y rendición de cuentas.- Que gran importancia toma el principio de rendición de cuentas y de exigibilidad ciudadana a favor de la calidad educativa donde debe

tomar participación directa el estado como órgano regulador y la sociedad civil como su beneficiaria.

e. Generar condiciones para la autonomía institucional.- Se busca avanzar hacia el desarrollo de capacidades institucionales de gestión (autonomía), toma de decisiones (independencia), innovación (actualización) y control de desempeño docente, evaluación y rendición de cuentas.

La capacitación, dotación de textos e infraestructura no resuelven por sí solas, el problema de la deficiente calidad educativa, al contrario se aspira integrar a la discusión sobre la calidad del bachillerato, otros elementos que tienen que ver en esta problemática a más de las autoridades, profesores, estudiantes, deberán tomar partido de manera importante los padres de familia, la comunidad, la tecnología etc.

En el período lectivo 1999-2000 funcionaron en el Ecuador 3493 planteles o colegios de nivel medio (SISE 2001) que ofertaron distintas modalidades y especializaciones de bachillerato y atendieron a 923.430 jóvenes, quienes representaron el 40% de la población comprendida entre 12 y 17 años. (*Ministerio de Educación, (2013), Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/egb-pdle.html>*).

Los bachilleratos privados en el Ecuador atienden al 31% del total de la matrícula y el público al 69%. Del total de matriculados en el bachillerato regular, el 58% corresponden a especialidades de ciencias y 42% al bachillerato técnico. (*Ministerio de Educación, (2013), Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/egb-pdle.html>*)

La proliferación de bachilleratos en el Ecuador ha contribuido a una creciente ingobernabilidad por parte del Ministerio de Educación. En efecto, buena parte la amplísima oferta de especializaciones de bachillerato no se fundamenta en requerimientos y demandas particulares y carecen de un sistema de seguimiento y evaluación de resultados. De esta manera se aspira solucionar esta diversidad heterogénea de especialidades, a base del establecimiento de normalizaciones que combatan de igual manera la diversidad de conocimientos muchos de ellos dispersos y ajenos a nuestra reales necesidades de país.

2.10. Mejoramiento pedagógico

La Dirección de Mejoramiento Pedagógico tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades.

El diseño de políticas que mejorarán el quehacer docente en todos los niveles y modalidades es una de sus prioridades, como también el mejoramiento de los procesos que conlleven a una mejor realidad de la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Referirse a mejoramiento es hacer hincapié en aspectos en las buenas prácticas docentes, creación de proyectos institucionales que gocen de innovación tendiente a lograr la calidad de la educación. (*Ministerio de Educación, (2013), Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico-p/escuelas-gestoras-cambio-pegb.html>*)

Escuelas gestoras del cambio

Este programa se lleva a cabo con la colaboración técnica de, La Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica (VVOB), 1982, e

impulsa búsquedas y mejoras de la calidad y equidad educativa en las instituciones participantes.

Se pretende que cada institución parta de su propia realidad y vaya gestionando el cambio. Se busca también que junto a la escuela gestora existan otras, comunitarias, y que se formen procesos sostenidos en redes de instituciones. Claro está que esta implementación está avanzando a pasos un poco lentos a causa de la falta eficiente de directrices nacionales.

Cada institución prioriza sus puntos importantes y, según ellos, establece sus planes y estrategias de mejora.

El desarrollo de capacidades forma la base de la estrategia de este programa. Con esto se busca contar con asesoría técnica, lo positivo del intercambio de experiencias que aporten al desarrollo institucional.

Unidades educativas del milenio

Las Unidades Educativas del Milenio (UEM) son instituciones educativas públicas, que cumplen su función experimental de alto nivel, fundamentadas en conceptos técnicos, pedagógicos y administrativos innovadores, como referente de la nueva educación pública en el país.

Son tomadas como referentes de lo que se busca en una educación de calidad y su evaluación institucional deben dejar en evidencia su eficiencia.

Aun no contamos con resultados, y es de esperar a corto plazo se obtengan los mismos y conocer hasta donde se puede llegar con estas experiencias, que a decir de las autoridades educativas, serán positivas.

Comunidad educativa del milenio.

Es el conjunto formado por una Unidad Educativa del Milenio y sus instituciones anexas. Cada Comunidad Educativa del Milenio debe ser un referente de excelencia educativa, maximizar el bienestar de los estudiantes históricamente

abandonados, y producir un efecto de “demostración” al ofertar un servicio educativo público de alta calidad en zonas rurales.

Esto implica que al ser causa de una evaluación institucional deben mantener su alto estatus académico razón de su creación y puesta en vigencia.

Por lo expuesto es importante que lograr que una institución educativa se consolide o constituya con la consideración de calidad, debe reunir una gran gama de características siendo los involucrados directos el Ministerio de Educación, las autoridades educativas provinciales, las instituciones como tal con sus componentes o elementos vitales como son los estudiantes, los maestros, directivos, padres de familia y la comunidad en su conjunto.

CAPÍTULO 3.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

3.1. Evaluación del desempeño profesional de los docente

Es importante, que determinar la calidad de las instituciones educativas no va por el renombre o prestigio que se han ganado las instituciones con larga trayectoria a nivel local, provincial o nacional, sino que va por el hecho de realizada una evaluación técnica de todos sus componentes, estudiantes, maestros y autoridades abalicen su calidad.

Apreciamos el trabajo que pretende realizar el Ministerio de Educación en cuanto a determinar la categorización de los establecimientos no por el número de maestros, por su infraestructura, por los servicios que dispone, sino que va más allá que el hecho mismo de evaluar a los maestros desde varios parámetros.

Analizados los instrumentos a utilizarse desde toda perspectiva son confiables a la hora de implementarlos y poder recabar la información, toda vez que no son preguntas improvisadas sino producto de un estudio técnico, pedagógico, didáctico, de gestión e interrelaciones entre los elementos del conjunto denominada comunidad educativa.

Las instituciones educativas deben ser susceptibles a ser evaluadas en cuanto a su calidad en especial a la parte de sus componentes humanos, como lo dice "...los condicionantes de la Calidad de las Instituciones educativas, (liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional), como variables de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativos y como variables explicativas más inmediatas de la satisfacción de los alumnos con la enseñanza-servicios ofrecidos por las instituciones educativas".(José Manuel García Ramos,2012).

En realidad no es una experiencia nueva, pues se remonta a años atrás en donde para que un maestro pueda ser promovido a una categoría superior debía aprobar un curso de ascenso, de cierta manera al ser un requisito pasó

a constituirse como un cierto termómetro en cuanto a la capacidad del maestro, pero que dista mucho de ser una verdadera evaluación. Por ello comparto que llegó el momento en que todos los docentes debemos demostrar frente a nuestros alumnos, padres de familia, compañeros, autoridades de cómo es nuestro desempeño diario frente a la responsabilidad de formar hombres y mujeres para el presente y futuro de nuestro país.

La LOEI en el Capítulo IV respecto a las derechos y obligaciones de los docentes dice en su literal g: *Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos*; esto implica que se trata de un mandato a ser cumplido de manera tácita.

3.2. Instrumentos para la evaluación profesional docente

La razón fundamental de la presente investigación es conocer a ciencia cierta el accionar de la institución bajo el parámetro de la evaluación docente, donde cada uno de los maestros debe recibir de los involucrados una evaluación individual que al final lo configuran a nivel institucional.

Para el efecto se toman los siguientes instrumentos que se basan en la siguiente tabla de valoración y equivalencia.

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

Los instrumentos que para tal objetivo fueron diseñados son:

- Autoevaluación de los docentes
- Coevaluación de los docentes
- Evaluación de los docentes por parte de la rectora
- Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
- Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

- Observación de la clase impartida por el docente.

Instrumento de autoevaluación de los docentes.

En el presente instrumento se evalúan las siguientes dimensiones

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relaciones con la comunidad
- Clima de trabajo.

En su totalidad la autoevaluación tiene un valor de 10 puntos que se rigen por los valores asignados a cada ítem.

Por los resultados que expresen las encuestas será importante que apreciemos el grado de sinceridad profesional y honestidad que el docente ponga de manifiesto frente a este instrumento y pueda evitar lo que lo llamaría un sesgo en la información real esperada.

Instrumento de coevaluación de los docentes

Es importante mencionar que se encargará de esta coevaluación compañeros del docente que deberá ser de su misma área, recomendable que esta función cumpla el Director de Área

En este instrumento se toman en cuenta las siguientes dimensiones a ser evaluadas.

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
- Cumplimiento de normas y reglamentos
- Disposición al cambio en educación
- Desarrollo emocional.

Este instrumento tiene una valoración de 10 puntos.

Considero arrojarán resultados que ponga en evidencia el conocimiento del desempeño de sus compañeros y de su trayectoria.

Instrumento de evaluación docente por parte de la rectora

El tercer instrumento es aquel donde es la rectora del plantel o su delegado la encargada de evaluar, para lo cual se tomará en cuenta las siguientes cinco dimensiones:

- Sociabilidad pedagógica.
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.
- Aplicación de normas y reglamentos.
- Relación con la comunidad.

Al igual que los dos instrumentos anteriores tiene una valoración de 10 puntos.

Al respecto del papel de evaluadora que cumple la autoridad institucional, desde mi punto de vista arrojará resultados que van acorde al conocimiento que pueda tener del total del personal docente, lo que dudo mucho sea un reflejo real del acontecer del plantel ya que por sus propias responsabilidades ejecutivas no mantiene un contacto permanente con todos sus compañeros.

Instrumento de evaluación docente por parte de los estudiantes

El presente instrumento es el que tiene el mayor peso en cuanto a su valoración, según la escala es de 24 puntos donde sus dimensiones a evaluar son:

- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Habilidades de sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales
- Relación con los estudiantes.

Como se puede apreciar el peso que tiene este instrumento es fundamental para la calificación final que pueda obtener un maestro, toda vez que representa en 24% de todos los instrumentos

Al respecto cabe mencionar que en este proceso evaluativo el estudiante se convierte en el más importante elemento del proceso evaluativo, pues su valor va más allá de todos los demás instrumentos analizados y es digno de considerar sus respuestas pues son altamente representativas, confiables y ajustadas a la realidad que viven dentro de la institución.

Instrumento de evaluación docente por parte de los padres de familia

Con un grado de alta importancia por su valor está el presente instrumento pues como se puede apreciar su valor que es dado por los padres de familia es de 16 puntos o su equivalente relativo del 16%, se le valora en cuatro dimensiones:

- Relación con la comunidad
- Normas y reglamentos
- Sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales (6 ítems)

Por tanto es vital la participación de los padres de familia frente a una evaluación a la cual está sujeto el maestro del plantel

No deja de ser menos importante la aplicación de este instrumento, lo que si es importante mencionar es el hecho concreto que no todos los padres de familia tendrán un conocimiento del accionar de los docentes sino más estarán basados por la información proporcionada por sus hijos,.

Observación de la clase impartida por el docente

La observación de una clase se convierte en parte vital de la evaluación docente, toda vez que es el instrumento que valora la actividad cotidiana que realiza el maestro frente a sus estudiantes en donde se toman en cuenta tres aspectos vitales dentro de la actividad propiamente académica.

- Actividades iniciales

- Proceso enseñanza – aprendizaje
- Ambiente en el aula

Como se trata de un instrumento que se evalúa con **si** o con **no** la respuesta que se obtenga de cada ítem como se indica sujeta a su escala valorativa determinada.

Como podemos apreciar los actores que determina la evaluación del docente es diverso, de ahí que al finalizar el proceso investigativo se obtendrán resultados diversos, con un alto grado de confiabilidad, lógicamente que con un margen de error mínimo que no será representativo en el resultado final.

Observar una clase es la parte medular de la evaluación docente, en este sentido se obtendrá información que pondrá en evidencia el accionar del docente frente a sus estudiantes y respecto a la cátedra que imparte.

Queda claro por tanto que la evaluación del docente a más de ser un principio de rendición de cuentas establecida en la Constitución vigente, pasa a constituirse como un referente claro, fidedigno, confiable del accionar del docente como uno de los elementos humanos indispensables dentro del proceso educativo de sus respectivas instituciones que redundará en el contexto de una evaluación institucional.

CAPÍTULO 4.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1. Evaluación directivo

Lo importante de la evaluación a la parte directiva de un plantel radica en la aplicación de instrumentos que permitan obtener información que en base a un acto de conciencia plena pueda brindar la máxima autoridad del plantel, cabe mencionar que como un dato importante es el hecho de que se encuentra al frente del despacho por tan solo seis meses, pero pese a ello aspiro a obtener datos vitales de su gestión.

Cabe mencionar que al referirnos al directivo institucional nos referimos a la Rectora, la Vicerrectora, Jefe del Talento Humano (Inspectora General) y Consejo Ejecutivo.

Ahora surge la interrogante ya que en el pasado no existió una evaluación al directivo, quizá lo fue hecho por estamentos como la Contraloría en el plano de gestión económica administrativa, hoy se va mucho más allá ya que se busca conocer aspectos como de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo.

Frente a ello es importante saber el alto grado de responsabilidad que tiene un directivo, de ahí que debe basado en el conocimiento, experiencia, y amparado en las leyes que rigen su gestión enfrentarse a:

- Tomar decisiones frente a todo tipo de situaciones que se lo presentaren a diarios (simples y complejos).
- Identificar y priorizar de acuerdo a su realidad los objetivos estratégicos.

- Lograr la participación activa de todos los actores implicados en el proceso educativo.
- Construir estabilidad, credibilidad, ambiente de innovación y capacitación basada en resultados concretos dentro de los plazos permisibles.

Dirigir es comprender mejor las situaciones en las que un directivo se ve enfrentado, por lo que se requiere analizar el contexto en el que le toca actuar, y diagnosticar la situación de su institución (de su área académico administrativa, especialidades, departamentos), determinar prioridades, movilizar los distintos niveles de la institución (área, nivel de formación, carrera, departamento), dirigir su equipo correspondiente y definir una estrategia de cambio.

En el plano de ser directivo se reconoce tres niveles de acción y de responsabilidad:

- **Nivel estratégico**, que procura distinguir claramente la existencia y calidad de los instrumentos de planeación, la existencia de políticas y la situación estructural y decisional. Se procura observar si la gestión de las autoridades ha empleado de mejor manera las herramientas existentes.
- **Nivel gerencial**, que analiza la existencia de planes operativos, la cobertura y especificidad de la acción normativa, la calidad de los presupuestos y los esquemas de control de gestión.
- **Nivel operativo**, que analiza las herramientas procedimentales de la actividad diaria.

En todo sentido la rendición de cuentas no es otra cosa que dar a conocer a quién interese la manera como se está conduciendo en este caso una institución educativa que como política de estado busca que sea de calidad y calidez.

Al respecto de los actores del proceso evaluativo la LOEI en el capítulo V, literal c, respecto de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o

representantes legales dice: *Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;*

De igual manera en el Artículo 34 respecto de las funciones del gobierno estudiantil en su literal h dice: *Participar en la evaluación de los directivos y docentes de los establecimientos educativos e informar a la autoridad competente.*

En este sentido la misma ley respecto a las funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa en su artículo 69 literal a dice: *Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años.*

En las disposiciones transitorias está implícita la evaluación pues tercera dice: *En el plazo de noventa días a partir de la aprobación de esta Ley, empezará a funcionar el Instituto Nacional de Evaluación Educativa como una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.*

Con los fundamentos legales determinados en la ley, es procedente por tanto la evaluación en este caso concreto a nivel directivo para lo cual consta de cinco instrumentos.

4.2. Instrumentos para la evaluación directivo.

Para el efecto se toman los cinco instrumentos con equivalencias del 20% del total, es decir que cada uno tiene un valor igual, diferenciándose en cuanto a la evaluación docente en donde sus pesos tenían valores diferentes.

Si bien es cierta la actividad de evaluación directiva como está determinada, es nueva ya que es esta vez tienen incidencia definitiva la participación de actores educativos como son los padres de familia, el consejo estudiantil, el consejo ejecutivo, el supervisor institucional y principalmente la autoevaluación donde el directivo debe hacerse su autoevaluación en un sentido netamente profesional

que permita determinar desde su propia visión el desempeño al frente del plantel educativo.

No se conoce en nuestro país en el pasado respecto a una evaluación directivo ya que tan solo se conocía del accionar de la autoridad por informes escuetos, poco precisos y carentes de profundidad como en esta vez se pretende obtenerlos.

La participación de los diferentes actores que por ley lo determinan es vital.

Instrumento para la autoevaluación del desempeño profesional de la rectora.

Este instrumento está conformado por tres dimensiones:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Por el instrumento podemos decir que la autoridad de un establecimiento está sujeta a una autoevaluación en las tres dimensiones mencionadas, la cual permitirá de manera crítica conocer todo su campo de acción, sus actuaciones y acciones positivas y aquellas que de cierta manera aún no toman la importancia debida.

No existen evidencias que anterior a este proceso se hayan realizado actividades de autoevaluación directivo, pues esta nueva experiencia ubica a todos los directivos en un proceso nuevo que deberá cumplirse de manera eficiente.

De esta forma se argumenta que el proceso de evaluación sigue el camino de un razonamiento lógico en que los juicios se transforman en conceptos, y estos en nuevos juicios a través de los procesos de razonamientos en una dinámica que se da en el proceso de evaluación que va en dirección en cuanto a la formación del profesional que determina un desarrollo ascendente.

Instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo

El Consejo Ejecutivo formado por tres representantes (vocales principales), son los encargados de evaluar a la autoridad del plantel en base a los siguientes parámetros o dimensiones,

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Pues vemos que este instrumento se constituye en un equivalente a la coevaluación en el sentido que siendo parte del Consejo Ejecutivo evaluarán a la autoridad del colegio.

Los resultados que arrojen determinan una buena fuente de referencia en el sentido de que se podrá apreciar las debilidades que deben ser resueltas y al mismo tiempo conocer las fortalezas que deberán en este caso mejorarlas aún más.

Instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil

El Consejo Estudiantil que es el órgano de representación elegida democráticamente por los estudiantes del plantel como son, presidenta, vicepresidente y tres vocales pasan a ser considerados la voz de sus representados que en este caso concreto son 1052 estudiantes y que de manera clara y precisa brindan la información que solicita el instrumento correspondiente, el mismo que valora tres dimensiones:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Es vital la información que este instrumento proporcionará desde el punto de vista de los estudiantes que conviven a diario dentro del accionar del plantel y como representantes del conglomerado estudiantil.

Instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padres de familia

Como parte de la política educativa y el valor que tiene en este proceso evaluativo el Comité Central de Padres de Familia en donde se evalúa tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Como se determinó la obligatoriedad de parte de los padres de familia su participación en este proceso, sus representantes que constituyen el comité central son los encargados de proceder con responder a este instrumento que brindará un soporte en los ámbitos a ser evaluados desde una óptica imparcial.

Claramente revelarán la afectividad, eficiencia y eficacia, impacto como expresiones del proceso y como cualidades del mismo que permita valorar los resultados de manera consustancial de su propia dinámica.

Instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Supervisor del plantel

Al respecto debo mencionar que el supervisor del plantel podrá brindar información confiable respecto a su instrumento de evaluación.

Los parámetros que contemplan son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Vemos que en anteriores ocasiones el papel que desempeñaba el supervisor podría considerarse de evaluador como vínculo entre el plantel y las autoridades provinciales educativas, pero en esta ocasión debe cumplir una función evaluativa mucho más directa y precisa en cuanto a los contenidos del instrumento.

Pues por los contenidos del instrumento se aprecia que en este caso debe existir un mayor grado de vinculación entre el supervisor y el plantel que implica estar enterado de todas las acciones, actividades y desempeño directivo del plantel.

4.3. Competencias a ser evaluadas y alcances.

Se aprecia que en los diferentes instrumentos se toman en cuenta tres competencias a ser evaluadas de ahí que nos conduce a que cada una de ellas sean analizadas de manera más amplia y precisa

Competencia gerencial.

En este ámbito se evalúan aspectos tales como: puntualidad, gestión, responsabilidades, seguimiento, actualización, liderazgo, cumplimiento, relaciones, innovación, aspectos financieros, coordinación etc.

Lo que se busca en este sentido es conocer de manera acertada las actividades inherentes a la gestión desde el punto de vista gerencial que se puede entenderse de dos maneras básicas y centrales: como una de las partes o secciones de una empresa, institución u organización, o como la actividad de gerenciar y llevar adelante el trabajo de organización y planificación en cualquier tipo de espacio (aunque principalmente se utiliza para el ámbito profesional). Junto a otros términos, la palabra gerencia está hoy en día estrechamente vinculada con el espacio laboral y empresarial ya que se relaciona específicamente con la posesión de actitudes y capacidades que tienen como fin la obtención de resultados apropiados para el funcionamiento de una institución u organización.

Competencias pedagógicas.

Desde que en 1965 Noam Chomsky en su artículo *Aspects of theory of syntax* (Aspectos de la teoría de la sintaxis) introdujera el término *COMPETENCIA* en el ámbito de la educación, todos aquellos interesados en la enseñanza, ya sea porque es nuestra profesión o porque es nuestro campo de máximo interés como es nuestro caso, hemos tenido que lidiar con las múltiples acepciones y confusas definiciones y conceptualizaciones de competencia.

Uno de los aspectos que mayor confusión crea ,así como profunda resistencia de parte de muchos docentes e instituciones por trabajar en la línea de las competencias , es la múltiple etimología que sobre la misma palabra se tiene en los contextos pedagógicos y educacionales contemporáneos.

Así vemos como a la palabra **competencia** se le atribuyen diversos significados, algunos de los cuales son **capacidad, competitividad e incumbencia**.

El economista Alvin Toffler (2010) comenta que “la sociedad actual es una Sociedad del Conocimiento, en la cual los individuos, comunidades y naciones exitosas son aquellas que manejen la información, que innoven en los procesos, que sean de mente flexible y altamente adaptable, que muestren un elevado nivel de creatividad en la resolución de problemas”.

De este modo, no podemos más que decir que, por odiosa que parezca, la **competencia** en educación, entendida como el aprendizaje de la competitividad en una sociedad híper-exigente y diversa

Competencias de liderazgo en la comunidad.

Con los contenidos expuestos anteriormente y en base a la aportación personal, podemos elaborar una relación de las competencias. A continuación figuran las áreas de conocimiento y sus competencias correspondientes.

- Inteligencia emocional:
- Participación.
- Actividades extracurriculares.
- Asesoramiento y desarrollo
- Diálogo
- Relación con la comunidad.
- Trabajo comunitario.

Son quizá las más importantes, pero que son aplicables a las realidades institucionales en clara relación con la comunidad de la cual son parte ineludible por su convivir diario

4. METODOLOGÍA

4.1. **Participantes:** La investigación se realizó en el colegio “Amelia Gallegos Díaz”, institución de tipo fiscal con jornada matutina en donde de acuerdo a los cálculos establecidos se conformó el siguiente cuadro de muestra.

Muestra a investigarse en el Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Población	N	(95 %)	∞	Z	P	Q	e
Para el desempeño profesional docente							
Rectora	1						1
Vicerrectora	1						1
Inspector General	1						1
Directores de área	8						8
Docentes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	27						27
Docentes de 1ro, 2do, 3ro de Bachillerato	30						30
Estudiantes de 8vo, 9no, 10mo Año de educación Básica	550	95	15	1.96	0.5	0.5	226
Estudiantes de 1ro, 2do, 3ro de Bachillerato	502	95	15	1.96	0.5	0.5	218
Padres de familia	860	95	15	1.96	0.5	0.5	266
Para el desempeño profesional directivo							
Rectora	1						1
Vicerrectora	1						1
Jefe del Talento Humano	1						1
Consejo Ejecutivo	3						3
Gobierno Estudiantil	4						4
Comité Central de padres de familia	5						5
Supervisor escolar	1						1

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Patricio Álvaro Llamuca

4.2. Muestra de investigación:

Para establecer los cálculos respectivo se tomó en cuenta la formula proporcionada para el efecto.

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

La misma me permitió determinar las muestras respecto al número de alumnos de ciclo básico, del diversificado y a su vez el número de padres de familia que serían tomados en cuenta para el efecto de esta investigación.

La presente investigación se trata de obtener un muestreo probabilístico, siendo su variante el muestreo aleatorio simple (MAS), de ahí que la muestra calculada fue realizada mediante la aplicación de la fórmula indicada anteriormente en donde sus variables son:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 95% = 1.96

N= Tamaño de la población

P= Probabilidad que se presente cierta característica = 0.5

Q= Probabilidad que no se presente cierta característica = 0.5

α = Error estadístico = 5% = 0.05

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

- **La encuesta.**

La encuesta es considerada una de las técnicas investigativas más conocida, se usa más frecuentemente para describir un método de obtener información de una muestra de individuos, sabiendo que la misma es una fracción de la población.

La encuesta que se aplicó a todos los elementos participantes del proceso investigativo se fundamentó en los instrumentos proporcionados para el efecto y que fueron tanto para docentes como directivos.

Los instrumentos para docentes son:

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Evaluación por parte de la rectora
- Evaluación por parte de los estudiantes
- Evaluación por parte de los padres de familia

Los instrumentos de las encuestas directivo son:

- Autoevaluación
- Consejo Ejecutivo
- Consejo Estudiantil
- Comité Central de padres de familia
- Supervisor del plantel

Todos los instrumentos fueron basados en la escalas de 1 a 5.

- **La observación**

La observación es una técnica útil para el analista en su progreso de investigación, consiste en observar a las personas cuando efectúan su trabajo. Como técnica de investigación, la observación tiene amplia aceptación científica y permite al investigador determinar que se está haciendo, como se está haciendo, quien lo hace, cuando se lleva a cabo, cuanto tiempo toma, dónde se hace y por qué se hace.

Ya dentro del proceso evaluativo del maestro se utiliza la herramienta de observación de la clase impartida por el docente en sus diferentes asignaturas, para lo cual se debe tomar en cuenta el curso, el paralelo, la unidad, el tema de clase y demás características de que contempla dicho instrumento.

Objetivos de los instrumentos de evaluación.

Cada uno de los instrumentos debe cumplir con sus objetivos tal es así que describiré los objetivos de cada uno de ellos

- Autoevaluación docente: Se busca recabar información de parte del maestro en base a un auto análisis crítico aspectos sobre sus verdaderas funciones como docente, destacándose lo referente a la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, y atención a estudiantes con necesidades especiales. El docente frente a este instrumento está en la plena libertad de proporcionar la información correcta.
- Coevaluación de los docentes: Se trata de un instrumento que arrojará resultados en la que toma partido un compañero maestro del evaluado en dimensiones como: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional; información de igual manera valiosa en el proceso investigativo que brinda el coevaluador.
- Evaluación por parte de la rectora.- En este instrumento se contempla aspectos que tienen que ver con la sociabilidad, pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, y relación con la comunidad. En este sentido la autoridad valorará en base a su percepción y contacto cotidiano con cada uno de los docentes.
- Evaluación por parte de los estudiantes.- Sus contenidos a ser investigados se enmarcan en, habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes. Como se aprecia es en este caso el estudiante quién, tiene la palabra y decisión de dar su opinión veraz y precisa sobre los tópicos que consta en esta encuesta (instrumento), desde mi perspectiva es la información más confiable.
- Evaluación por parte de los padres de familia.- Se tiende a obtener información de los padres de familia en base a cuatro aspectos como son: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales. Juegan un papel importante los padres de familia como miembros de la

comunidad educativa y se aspira el cumplimiento efectivo en la consignación de respuestas. Me cabe mencionar que su información debido al poco contacto con el establecimiento distará de una realidad objetiva.

- Observación de la clase impartida.- Se centra en tres partes bien definidas, siendo estas, las actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula, el papel del maestro (docente) e vital para que su valoración se ajuste a la realidad donde el observador debe cumplir su función de manera profesional.
- Autoevaluación de la Rectora.- Pues se trata de un instrumento en que la autoridad del plantel se autoevalúa y brinda información sobre su gestión en aspectos tales como: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad, claro está que para aquello debemos confiar en su profesionalismo para que tenga verdadera validez la información que proporcione.
- Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo.- El Consejo Ejecutivo tiene la gran oportunidad de validar la información proporcionada por la autoridad del plantel, pues son coadministradores del plantel y versará sobre los mismos aspectos.
- Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil.- El consejo frente a este instrumento deberá dar su evaluación en las dimensiones establecida, en ella se enmarca aspectos relevantes de percepción del desempeño de la autoridad en mención.
- Evaluación de la Rectora de parte del Comité Central de Padres de Familia.- El objetivo que persigue este instrumento es conocer de manera directa la visión de este organismo representativo de los padres de familia ya que ellos se encuentran en mayor contacto con la rectora del establecimiento y conocen de su accionar.
- Evaluación de la Rectora por parte del Supervisor.- Como parte de la representación y supervisión del plantel la información que el Supervisor

disponga del plantel permitirá que se proporcione información acorde a la realidad investigada.

Diseño y procedimiento:

Se trata de una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico para lo cual en su orden se siguieron los siguientes pasos:

- **Bibliografía.**

La bibliografía que fue parte de la de esta investigación fue la denominada Guía Didáctica cuyo autor es el Mgs Víctor Chinín, pues en él se encuentra detallado de manera clara y amplia los pasos para la elaboración del informe final, de igual manera es importante mencionar que diversas páginas con información respecto a los diferentes temas de la investigación fueron de importancia vital, conociendo que sus fuentes son confiables.

De igual se tuvo acceso a la información proporcionada en el EVA, que sirvieron de guía en el proceso investigativo y elaboración del documento final.

- **Asesorías presenciales**

Debo destacar el papel de trascendencia que desempeñó al Directora e Tesis en mi caso la Mgs Elsa Cárdenas, que de manera oportuna pudo cumplir su función de brindar sus puntos de vista en cuanto al proceso mismo investigativo como de elaboración del informe.

- **Recolección de datos, tabulación y organización de la información.**

La aplicación de los diferentes instrumentos se constituyó en una tarea realmente titánica, pues fue fácil el trabajar con los estudiantes y de cierta manera con algún grado de complejidad con los maestros del plantel, no así que se gozó de colaboración del cuerpo de inspectores, Jefe del Talento Humano y de la Sra. Rectora de la institución.

Trabajar con los padres de familia toda vez que se trató de una muestra representativa se constituyó un trabajo realmente digno de alto sacrificio, no fue fácil convocar a padres de familia pero con la colaboración de

maestros tutores de los 37 paralelos fue un proceso lento pero que al final permitió recabar la información correspondiente.

Respecto a la tabulación fue un proceso de largas horas de trabajo en que necesariamente tuve que disponer de matrices diseñadas para el efecto y que no existiera distorsión de los resultados proporcionados, toda vez que existió documentos que contradecían la información del texto guía , consecuentemente la organización de la información se logro hacerlo gracias a las matrices que se nos proporcionó pero que en lo personal tuve que mejorarla para simplificar su manejo y por otro lado hacer correcciones en cuanto a valoraciones de ciertos instrumentos que contenían errores de asignación en cuanto a la valoración.

- **Análisis e interpretación de resultados**

Los resultados que cada uno de los instrumentos arrojaban, se centraron en las matrices que fueron alimentadas con la información respectiva, aquello permite que tanto en el aspecto de análisis e interpretación de los resultados sean ajustados a los diferentes aspectos de manera correcta.

Son de fácil lectura las matrices debidamente alimentadas, su interpretación se resumen en gráficos estadísticos debidamente diseñados para mejor y más rápida comprensión.

- **Planificación del proyecto de mejoramiento educativo**

Luego del análisis de los resultados e todos los instrumentos se pudieron detectar diversas falencias en el establecimiento objeto de investigación, en especial me refiero a los resultados de la información proporcionada por los estudiantes, los padres de familia y en cuanto a la observación de la clase impartida por los maestros en sus diferentes asignaturas.

Por ello es que mi propuesta va por el lado de combatir y suplir deficiencias como es el caso del poco contacto de los maestros con la comunidad, el casi nulo acceso a las Tics, su conocimiento, manejo y aplicación, pues no se puede negar la injerencia de la misma en el aula de clase como herramientas auxiliares que en la práctica contribuyen con hasta en un 30 % de mejora del proceso educativo, ya que no podemos

ser ajenos que los niños y jóvenes en la actualidad viven dentro de un ambiente de alta tecnología.

Respecto al poco contacto de los maestros con la comunidad no deja de ser un aspecto netamente administrativo, pero en cuanto al desconocimiento de la importancia de las TICs en el aula es causa de preocupación razón por la cual el proyecto va en esa dirección.

- **Comprobación de los supuestos:**

Los supuestos planteados son de vital importancia a la hora de contrastar con la información proporcionada por todos los actores de este proceso investigativo.

Si bien es cierto que la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) hacen hincapié en la evaluación a la que debe ser sometida las instituciones educativas y por ende los docentes y directivos, pues es claro el hecho de que se menciona por resultados obtenidos en evaluaciones a los maestros voluntarios en el año 2009, a estudiantes por medio de las pruebas SER, en una siguiente etapa a maestros en cuanto a la evaluación interna y externa en donde se obtuvieron resultados halagadores, no así en el sentido de que las pruebas de ingreso a la universidad dejan mucho que desear, se cuestiona el bajo poder de razonamiento matemático y lógico, carencia de lectura crítica entre otras debilidades del bachiller ecuatoriano.

Por los diferentes supuestos la investigación realizada busca determinar cuan verdaderas son las diferentes afirmaciones de ahí que considero importante determinar que existieron un gran porcentaje de maestros a nivel de mi ciudad, provincia y país que obtuvieron calificación excelente y tan solo un porcentaje menor fueron considerados como deficientes en tanto que en su mayoría estaban en la escala de buenos y muy buenos.

El bajo poder de razonamiento matemático a lo que se hace mención a nivel de maestros y estudiantes ha llevado a que el ME implemente cursos de capacitación en este aspecto tendiente a involucrar a los maestros respecto a esta deficiencia detectada, de igual manera respecto

a la lectura crítica existieron cursos de capacitación que en gran medida vino a palear este problema que se detectó a todo nivel.

La información que arrojó la investigación frente a los diferentes instrumentos aplicados en este proceso evaluativo, de cierta manera dejan de lado aquellos supuestos respecto de la baja calidad de la educación en los planteles en este caso concreto de nivel medio del país, pues los resultados ubican en este caso al Colegio Amelia Gallegos Díaz con una calificación de **A** equivalente a **Excelente**.

Si bien es cierto la rendición de cuentas en la educación será permanente, considero que la única manera de elevar de manera clara y precisa en nivel académico de la educación es concientizándoos todos los actores del proceso educativo y gracias a los estímulos que está brindando el Estado para los mejores pueda incidir en lo que todos queremos, una educación de calidad.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rectora, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (Sociabilidad Pedagógica)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2		3		4		5					
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,026	0	0,051	9	0,077	48	0,103	57	5,637	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,026	0	0,051	11	0,077	46	0,103	57	5,585	0,098
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	1	0,026	0	0,051	17	0,077	39	0,103	57	5,352	0,094
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,026	0	0,051	12	0,077	45	0,103	57	5,559	0,098
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	1	0	0	0,026	0	0,051	6	0,077	50	0,103	57	5,612	0,098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,026	0	0,051	15	0,077	42	0,103	57	5,481	0,096
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,026	4	0,051	22	0,077	31	0,103	57	5,091	0,089
TOTAL		---		---		---		---		---	---	38,317	0,672

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Patricio Álvaro Llamuca

No es un aspecto que conlleve preocupación por sus resultados, pero si me llama la atención el punto 1.3 y 1.7, vemos que el llamar la atención a los estudiantes de cierta manera no se ajusta a una práctica cotidiana y en cuanto a la falta de estudiantes por cualquier motivo no causa mayor preocupación en los maestros, tan solo se limitan a registrarlo como tal.

Tabla 2

EVALUACIÓN DOCENTES (Habilidades pedagógicas y didácticas)

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	3	0,026	24	0,051	30	0,077		0,103	57	3,612	0,063
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	2	0,026	4	0,051	14	0,077	37	0,103	57	5,145	0,090
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,026	2	0,051	13	0,077	42	0,103	57	5,429	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,026	1	0,051	13	0,077	43	0,103	57	5,481	0,096
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,026	0	0,051	7	0,077	50	0,103	57	5,689	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,026	1	0,051	13	0,077	43	0,103	57	5,481	0,096
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.		0		0,026	3	0,051	28	0,077	26	0,103	57	4,987	0,087
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido		0		0,026	2	0,051	14	0,077	41	0,103	57	5,403	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.		0		0,026	1	0,051	12	0,077	44	0,103	57	5,507	0,097
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.		0		0,026	1	0,051	21	0,077	35	0,103	57	5,273	0,093
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	1	0		0,026	3	0,051	19	0,077	34	0,103	57	5,118	0,090
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados		0		0,026	3	0,051	19	0,077	35	0,103	57	5,221	0,092
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes		0	1	0,026	2	0,051	25	0,077	29	0,103	57	5,04	0,088

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.			0	0,026	4	0,051	20	0,077	33	0,103	57	5,143	0,090	
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.			0	0,026	3	0,051	12	0,077	42	0,103	57	5,403	0,095	
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.			0	0,026	2	0,051	10	0,077	45	0,103	57	5,507	0,097	
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			0	0,026	4	0,051	11	0,077	42	0,103	57	5,377	0,094	
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			0	0,026		0,051	8	0,077	49	0,103	57	5,663	0,099	
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0		0	0,026	1	0,051	21	0,077	35	0,103	57	5,273	0,093	
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.			0	0,026	2	0,051	36	0,077	19	0,103	57	4,831	0,085	
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			0	0,026	3	0,051	29	0,077	25	0,103	57	4,961	0,087	
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1		0	1	0,026	9	0,051	30	0,077	16	0,103	57	4,443	0,078
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.			0	0,026	3	0,051	14	0,077	40	0,103	57	5,351	0,094	
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:														
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,026	0	0,051	16	0,077	41	0,103	57	5,455	0,096	
2.24.2. Sintetizar			0	0,026	0	0,051	16	0,077	41	0,103	57	5,455	0,096	
2.24.3 Reflexionar.			0	0,026	0	0,051	12	0,077	45	0,103	57	5,559	0,098	
2.24.4. Observar.			0	0,026	0	0,051	11	0,077	46	0,103	57	5,585	0,098	
2.24.5. Descubrir.			0	0,026	1	0,051	15	0,077	41	0,103	57	5,429	0,095	
2.24.6 Exponer en grupo.			0	0,026	2	0,051	19	0,077	36	0,103	57	5,273	0,093	
2.24.7. Argumentar.			0	0,026	4	0,051	17	0,077	36	0,103	57	5,221	0,092	
2.24.8. Conceptualizar.			0	0,026	0	0,051	23	0,077	34	0,103	57	5,273	0,093	
2.24.9 Redactar con claridad.			0	0,026	0	0,051	16	0,077	41	0,103	57	5,455	0,096	
2.24.10. Escribir correctamente.			0	0,026	1	0,051	13	0,077	43	0,103	57	5,481	0,096	
2.24.11. Leer comprensivamente.			0	0,026	1	0,051	13	0,077	43	0,103	57	5,481	0,096	
2.24.12. Escuchar.			0	0,026	0	0,051	9	0,077	48	0,103	57	5,637	0,099	
2.24.13. Respetar.			0	0,026	0	0,051	7	0,077	50	0,103	57	5,689	0,100	

2.24.14. Consensuar.		0	0,026	2	0,051	14	0,077	41	0,103	57	5,403	0,095
2.24.15. Socializar.		0	0,026	1	0,051	11	0,077	45	0,103	57	5,533	0,097
2.24.16. Concluir.		0	0,026	1	0,051	9	0,077	47	0,103	57	5,585	0,098
2.24.17. Generalizar.		0	0,026	1	0,051	15	0,077	41	0,103	57	5,429	0,095
2.24.18. Preservar.		0	0,026	2	0,051	15	0,077	40	0,103	57	5,377	0,094
TOTAL		---	---	---	---	---	---	---	---	---	217,658	3,819

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los resultados obtenidos razón de una preocupación real es respecto al punto 2.1, pues deja mucho que desear ya que no se prepara las clases en función a las necesidades reales de los estudiantes , en el punto 2.13 se aprecia que no se aprovecha eficientemente el entorno natural que busque propiciar el aprendizaje significativo; por otro lado en el punto 2.20 y 2.21 uno consecuencia del otro hace referencia a que no es una práctica cotidiana el preparar material didáctico y por ende su utilización. Pero la que mayor preocupación me causa es que no se utiliza las TICS en el proceso educativo, aún no están los maestros capacitados para tal efecto.

Tabla 3

EVALUACIÓN DOCENTES (Desarrollo Emocional)

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,026	0,051	7	0,077	50	0,103	57	5,689	0,100			
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	5	0,051	28	0,077	24	0,103	57	4,883	0,086		
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	1	0,026	0,051	14	0,077	42	0,103	57	5,43	0,095		
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0,051	14	0,077	43	0,103	57	5,507	0,097			
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	2	0,051	16	0,077	39	0,103	57	5,351	0,094		
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	2	0	1	0,026	12	0,051	23	0,077	19	0,103	57	4,366	0,077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	1	0,026	9	0,051	22	0,077	25	0,103	57	4,754	0,083	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	4	0,051	28	0,077	25	0,103	57	4,935	0,087		
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	5	0,026	11	0,051	19	0,077	22	0,103	57	4,42	0,078	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,026	2	0,051	12	0,077	43	0,103	57	5,455	0,096		
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,026	2	0,051	8	0,077	47	0,103	57	5,559	0,098		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	56,349	0,989		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Queda por mejorar aspectos como el 3.1 pues no refleja de manera clara que los estudiantes queden satisfechos con lo impartido por el profesor en un porcentaje mínimo pero que merece tomarse atención, en tanto que en el punto 3.6, se hace notar la carencia de estímulo

por parte de las autoridades, complementándose con aspectos tales como el poco apoyo de compañeros, falta de trabajo en equipo, la existencia de poco apoyo por parte de los padres de familia como un punto débil del proceso educativo.

Tabla 4

EVALUACIÓN DOCENTES (Atención a los estudiantes con necesidades especiales)

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	1	0,026	5	0,051	38	0,077	13	0,103	57	4,546	0,080	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	16	0,051	26	0,077	15	0,103	57	4,363	0,077		
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	1	0,026	7	0,051	26	0,077	23	0,103	57	4,754	0,083	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	1	0,026	12	0,051	26	0,077	18	0,103	57	4,494	0,079	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	3	0	1	0,026	12	0,051	24	0,077	17	0,103	57	4,237	0,074
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	0	1	0,026	13	0,051	20	0,077	22	0,103	57	4,495	0,079
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	0	2	0,026	11	0,051	30	0,077	12	0,103	57	4,159	0,073
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	1	0	0,026	5	0,051	31	0,077	20	0,103	57	4,702	0,082	
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, Informes o cuadernos.	1	0	2	0,026	14	0,051	23	0,077	17	0,103	57	4,288	0,075
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del Estudiante.	1	0	2	0,026	16	0,051	18	0,077	20	0,103	57	4,314	0,076
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	44,352	0,778	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los puntos de mayor incidencia negativa son 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 y 4.7, lo que a las claras nos hace ver una debilidad respecto a que no se brinda la atención necesario a los estudiantes con necesidades especiales, que son pocos los casos en la institución pero que no son tomados muy en cuenta por su particularidad.

Tabla 5

EVALUACIÓN DOCENTES (Aplicación de normas y reglamentos)

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	5	0,051	14	0,077	38	0,103	57	5,247	0,092		
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0,026	0,051	7	0,077	50	0,103	57	5,689	0,100			
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,026	0,051	4	0,077	52	0,103	56	5,664	0,101			
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	0,051	5	0,077	52	0,103	57	5,741	0,101			
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	2	0,051	7	0,077	48	0,103	57	5,585	0,098		
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,026	1	0,051	10	0,077	46	0,103	57	5,559	0,098		
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,026	0,051	11	0,077	46	0,103	57	5,585	0,098			
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,026	1	0,051	10	0,077	46	0,103	57	5,559	0,098		
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,051	12	0,077	45	0,103	57	5,559	0,098			
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	3	0	9	0,026	1	0,051	12	0,077	32	0,103	57	4,505	0,079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	54,693	0,961	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Un aspecto relevante, se aprecia el cumplimiento de las normas y reglamentos, pero el único punto que merece atención es el 5.10 que hace alusión a faltar al trabajo en caso de fuerza mayor.

Tabla 6

EVALUACIÓN DOCENTES (Relaciones con la comunidad)

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	2	0,026	10	0,051	29	0,077	16	0,103	57	4,443	0,078	
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	3	0,026	10	0,051	32	0,077	12	0,103	57	4,288	0,075	
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0		0,026		0,051	32	0,077	25	0,103	57	5,039	0,088	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	2	0,026	6	0,051	27	0,077	22	0,103	57	4,703	0,083	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	1	0,026	2	0,051	28	0,077	26	0,103	57	4,962	0,087	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	1	0,026	2	0,051	31	0,077	23	0,103	57	4,884	0,086	
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0		0,026	1	0,051	21	0,077	35	0,103	57	5,273	0,093	
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	1	0,026	2	0,051	24	0,077	30	0,103	57	5,066	0,089	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	3	0,026	3	0,051	26	0,077	25	0,103	57	4,808	0,084	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	43,466	0,763	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Se aprecia por los resultados obtenidos que no existe una verdadera relación con la comunidad, eso nos lleva a determinar que el trabajo de la institución se realiza puertas adentro y no se integra al proceso educativo a padres, estudiantes, maestros y la comunidad.

Tabla 7

EVALUACIÓN DOCENTES (Clima de trabajo)

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	2	0,051	26	0,077	29	0,103	57	5,091	0,089		
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,026	1	0,051	25	0,077	31	0,103	57	5,169	0,091		
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,026	2	0,051	25	0,077	30	0,103	57	5,117	0,090		
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	1	0,026	2	0,051	20	0,077	34	0,103	57	5,17	0,091	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,026		0,051	15	0,077	42	0,103	57	5,481	0,096		
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,026		0,051	19	0,077	38	0,103	57	5,377	0,094		
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	6	0	1	0,026	5	0,051	22	0,077	23	0,103	57	4,344	0,076
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026		0,051	13	0,077	44	0,103	57	5,533	0,097		
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,026	4	0,051	13	0,077	40	0,103	57	5,325	0,093		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	46,607	0,818		
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS											8,799		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Respecto al clima de trabajo el punto que amerita tomarse en consideración es el 7.1, a las claras se ve que es una deficiencia mínima pero que merece atención, ya que no se trata de una práctica cotidiana y permanente.

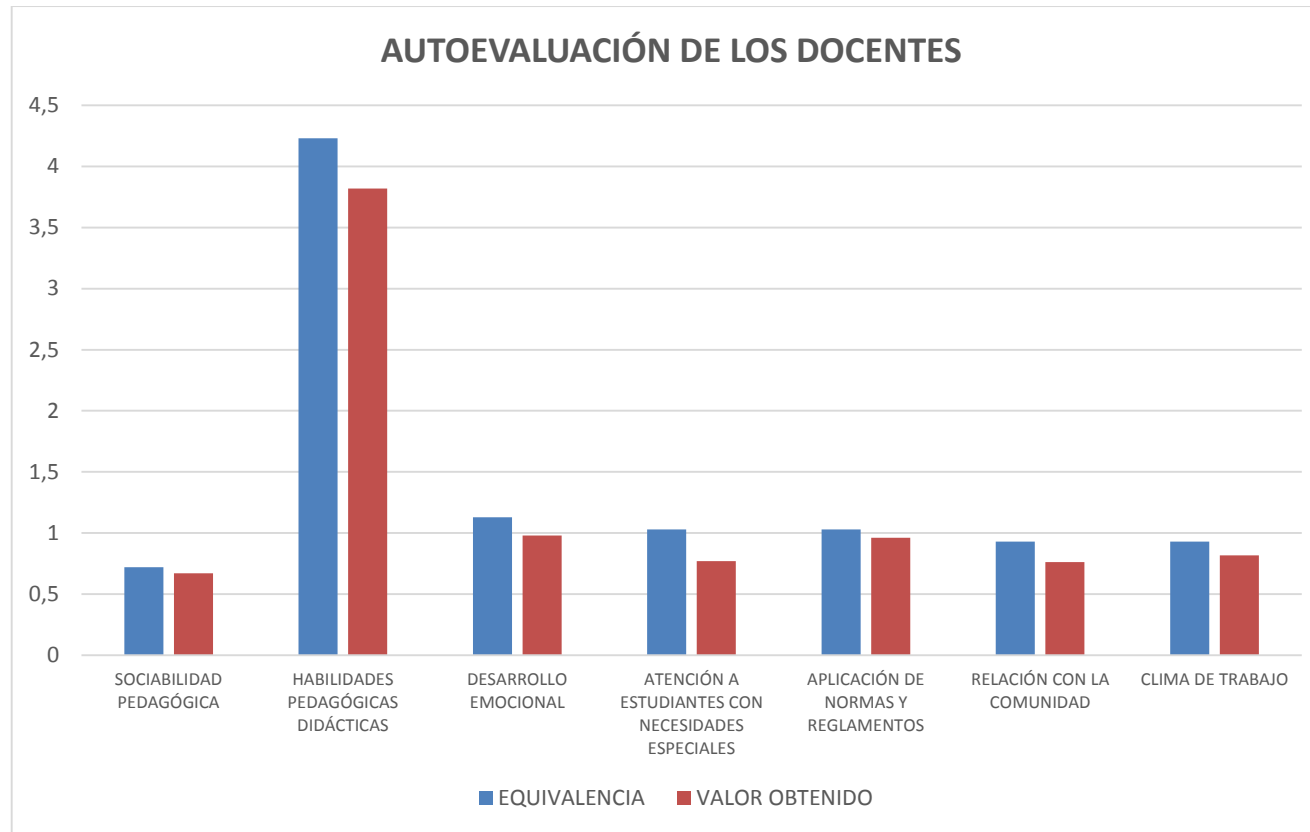
Tabla 8.

Resumen de la autoevaluación de los docentes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0.72	0.672	93%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS	4.23	3.819	90%
DESARROLLO EMOCIONAL	1.13	0.981	88%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1.03	0.772	76%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.03	0.961	93%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0.93	0.763	82%
CLIMA DE TRABAJO	0.93	0.818	88%
TOTAL	10.00	8.800	88%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El presente instrumento me permitió detectar que el nivel más bajo recae en la falta de atención a los estudiantes con necesidades especiales en tanto que el nivel más alto es el cumplimiento de normas y reglamentos, pero que en su conjunto se obtiene una calificación final correspondiente al 88%, que en definitiva es Excelente

Tabla 9

COEVALUACIÓN DE DOCENTES, POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA (Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	1	0	2	0,096	1	0,192	13	0,289	40	0,385	57	19,541	0,343
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.		0	3	0,096	2	0,192	6	0,289	46	0,385	57	20,116	0,353
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		0	2	0,096	3	0,192	13	0,289	39	0,385	57	19,54	0,343
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	5	0	18	0,096	9	0,192	9	0,289	16	0,385	57	12,217	0,214
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	1	0	2	0,096	4	0,192	19	0,289	31	0,385	57	18,386	0,323
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.		0		0,096	16	0,192	14	0,289	27	0,385	57	17,513	0,307
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		0	2	0,096	1	0,192	7	0,289	47	0,385	57	20,502	0,360
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.		0	1	0,096	6	0,192	13	0,289	37	0,385	57	19,25	0,338
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.		0		0,096	4	0,192	13	0,289	40	0,385	57	19,925	0,350
TOTAL		---		---		---		---		---	---	166,99	2,930

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El punto 1.4 es el de mayor preocupación, pues no se está utilizando las tecnologías de la comunicación en las clases y los que lo hacen no es de la manera más apropiada, todo ello en base a su desconocimiento y carencia de capacitación en este campo.

Tabla 10

COEVALUACIÓN DE DOCENTES, POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA (Cumplimiento de normas y reglamentos)

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
											DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1	0,096	0,192	7	0,289	49	0,385	57	20,984	0,368		
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,096	2	0,192	8	0,289	47	0,385	57	20,791	0,365		
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	1	0,096	0,192	13	0,289	43	0,385	57	20,408	0,358		
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	2	0,192	13	0,289	42	0,385	57	20,311	0,356		
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	1	0,192	13	0,289	43	0,385	57	20,504	0,360		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	102,998	1,807		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los resultados nos permiten apreciar el trabajo en este aspecto, pero si es importante notar que en un porcentaje mínimo no se entrega a tiempo las calificaciones, la falta de puntualidad y no se programa actividades con los padres de familia.

Tabla 11

COEVALUACIÓN DE DOCENTES, POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA (Disposición al cambio en educación)

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	1	0,096	5	0,196	19	0,289	32	0,385	57	18,887	0,331	
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	1	0,096	4	0,196	14	0,289	38	0,385	57	19,556	0,343	
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1	0,096	2	0,196	17	0,289	37	0,385	57	19,646	0,345	
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0		0,096	2	0,196	14	0,289	41	0,385	57	20,223	0,355	
TOTAL	---		---		---		---		---	---	78,312	1,374	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El maestro debe propender a dar iniciativas, ser un investigador y colaborar permanente, pero los resultados determinan que debe trabajar más en este aspecto que tiene que ver con la función que debe cumplir dentro de su cumplimiento como docente.

Tabla 12

COEVALUACIÓN DE DOCENTES, POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA (Desarrollo emocional)

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
											DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,096	1	0,192	10	0,289	46	0,385	57	20,792	0,365	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0		0,096	2	0,192	5	0,289	50	0,385	57	21,079	0,370	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0		0,096	3	0,192	4	0,289	50	0,385	57	20,982	0,368	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0		0,096	2	0,192	7	0,289	48	0,385	57	20,887	0,366	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0		0,096	2	0,192	7	0,289	48	0,385	57	20,887	0,366	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0		0,096	2	0,192	5	0,289	50	0,385	57	21,079	0,370	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0		0,096	2	0,192	8	0,289	47	0,385	57	20,791	0,365	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	1	0	0,096	2	0,192	2	0,289	52	0,385	57	20,982	0,368	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	167,48	2,938	
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS												9,049	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Respecto al desarrollo emocional, se aprecia que son aspectos positivos, pero que se debe buscar más armonía institucional con todos sus integrantes, autoridades, maestros, estudiantes y padres de familia.

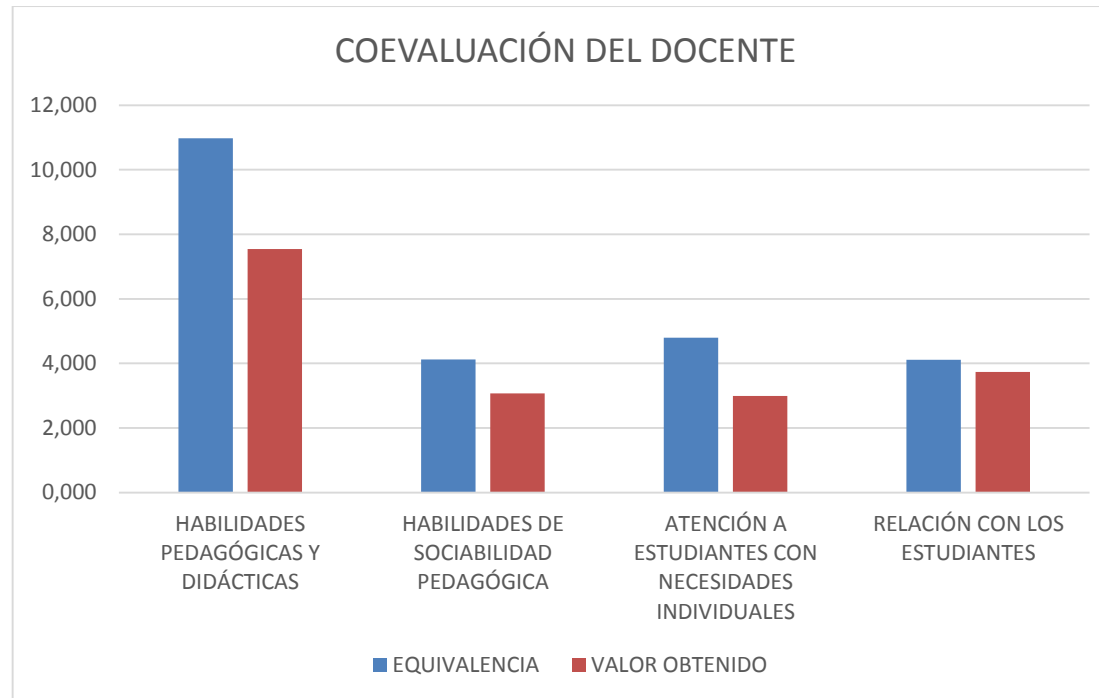
Tabla 13.

Resumen de la coevaluación del docente

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3.46	2.930	85%
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.92	1.807	94%
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1.54	1.374	89%
DESARROLLO EMOCIONAL	3.08	2.938	95%
TOTAL	10.00	9.049	90%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

En la aplicación del presente instrumento podemos destacar que respecto al desarrollo emocional es su punto más alto, detectándose que el punto bajo de las dimensiones de esta evaluación es el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de los maestros, cabe mencionar que esta evaluación lo realizaron los directores de las diferentes área de estudio del plantel que son desde mi punto de vista investigativo quienes más conocen a sus respectivos compañeros pues en el trabajo en equipo son corresponsables de las actividades académicas correspondientes.

En general se aprecia una alta valoración en todas las dimensiones lo que arroja un promedio del 90% en su promedio general.

El presente gráfico permite comparar dentro de los cuatro aspectos entre la equivalencia de cada punto y el valor obtenido en el proceso investigativo, esto determina que el punto más bajo es el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas.

Tabla 14

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (Sociabilidad Pedagógica)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	3	0,074	15	0,148	36	0,221	3	0,295	57	11,283	0,198
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	40	0	5	0,074	5	0,148	4	0,221	3	0,295	57	2,879	0,051
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	4	0	5	0,074	15	0,148	30	0,221	3	0,295	57	10,105	0,177
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	2	0	7	0,074	12	0,148	25	0,221	11	0,295	57	11,064	0,194
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	2	0	7	0,074	5	0,148	28	0,221	15	0,295	57	11,871	0,208
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,074	12	0,148	40	0,221	5	0,295	57	12,091	0,212
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	5	0,074	4	0,148	45	0,221	3	0,295	57	11,792	0,207
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,074	5	0,148	10	0,221	42	0,295	57	15,34	0,269
TOTAL		---		---		---		---		---	---	86,425	1,516

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Nos llama la atención los resultados del literal 1.2, ya que en su mayoría los maestros no se preocupan ante la falta de un estudiante y deja a las claras el hecho de que tampoco busca comunicarse con sus padres y por otro lado el literal 1.3, debe ser tomando muy en cuenta tendiente a mejorar el proceso educativo.

Tabla 15

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (Atención a los estudiantes con necesidades individuales)

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,074	3	0,148	12	0,221	42	0,295	57	15,486	0,272
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,074	5	0,148	8	0,221	44	0,295	57	15,488	0,272
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,074	4	0,148	8	0,221	45	0,295	57	15,635	0,274
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,074	2	0,148	2	0,221	53	0,295	57	16,373	0,287
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	3	0,074	4	0,148	4	0,221	46	0,295	57	15,268	0,268
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	20	0	15	0,074	4	0,148	10	0,221	8	0,295	57	6,272	0,110
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	4	0,074	8	0,148	13	0,221	32	0,295	57	13,793	0,242
TOTAL		---		---		---		---		---	---	98,315	1,725

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El literal 2.6, deja de manifiesto el hecho de la falta de comunicación entre el profesor y los padres de familia, un punto que debe considerarse para mayor eficiencia y comunicación en procura de subsanar posibles acciones u actos de los estudiantes que vaya a producir bajas en su rendimiento.

Tabla 16

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (Habilidades pedagógicas y didácticas)

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	1	0	3	0,074	4	0,148	25	0,221	24	0,295	57	13,419	0,235
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	2	0	2	0,074	10	0,148	15	0,221	28	0,295	57	13,203	0,232
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,074	0	0,148	10	0,221	47	0,295	57	16,075	0,282
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,074	0	0,148	0	0,221	57	0,295	57	16,815	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	2	0,074	8	0,148	10	0,221	37	0,295	57	14,457	0,254
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	15	0	5	0,074	8	0,148	10	0,221	19	0,295	57	9,369	0,164
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	6	0	8	0,074	5	0,148	25	0,221	13	0,295	57	10,692	0,188
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	5	0	4	0,074	7	0,148	10	0,221	31	0,295	57	12,687	0,223
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	40	0	3	0,074	4	0,148	3	0,221	7	0,295	57	3,542	0,062
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.	4	0	5	0,074	10	0,148	25	0,221	13	0,295	57	11,21	0,197
TOTAL		---		---		---		---		---	---	121,469	2,131

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El literal 3.6 y 3.9 dejan en evidencia que en su mayoría los profesores no dan a conocer la programación correspondiente y fundamentalmente no utilizan las TICS en sus clases como una necesidad de la educación moderna.

Tabla 17

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (Aplicación de normas y reglamentos)

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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	2	0,074	2	0,148	4	0,221	49	0,295	57	15,783	0,277
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	3	0	5	0,074	6	0,148	18	0,221	25	0,295	57	12,611	0,221
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	4	0,074	3	0,148	5	0,221	45	0,295	57	15,12	0,265
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	5	0,074	5	0,148	12	0,221	35	0,295	57	14,087	0,247
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	4	0	3	0,074	5	0,148	12	0,221	33	0,295	57	13,349	0,234
TOTAL		---		---		---		---		---	---	70,950	1,245

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Es importante que en la institución se de la debida atención a aspectos tales como lo que se manifiesta en el literal 4.2 y 4.5 que son los que menor puntuación, es decir que tiene que ver con la dedicación del tiempo suficiente para las actividades asignadas y la puntualidad. Aspectos que repercuten en la relación plena entre estudiantes y profesores.

Tabla 18

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (Relación con la comunidad)

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1		2		3		4		5		DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:													
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	12	0	8	0,074	12	0,148	17	0,221	8	0,295	57	8,485	0,149
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	8	0	15	0,074	13	0,148	15	0,221	6	0,295	57	8,119	0,142
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	3	0	6	0,074	12	0,148	25	0,221	11	0,295	57	10,99	0,193
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	15	0	10	0,074	14	0,148	12	0,221	6	0,295	57	7,234	0,127
TOTAL		---		---		---		---		---	---	34,828	0,611
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS													7,228

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La relación con la comunidad deja mucho que desear, aspecto que debe trabajarse para que se aplique el principio de comunidad educativa, en especial participar en su desarrollo y participación.

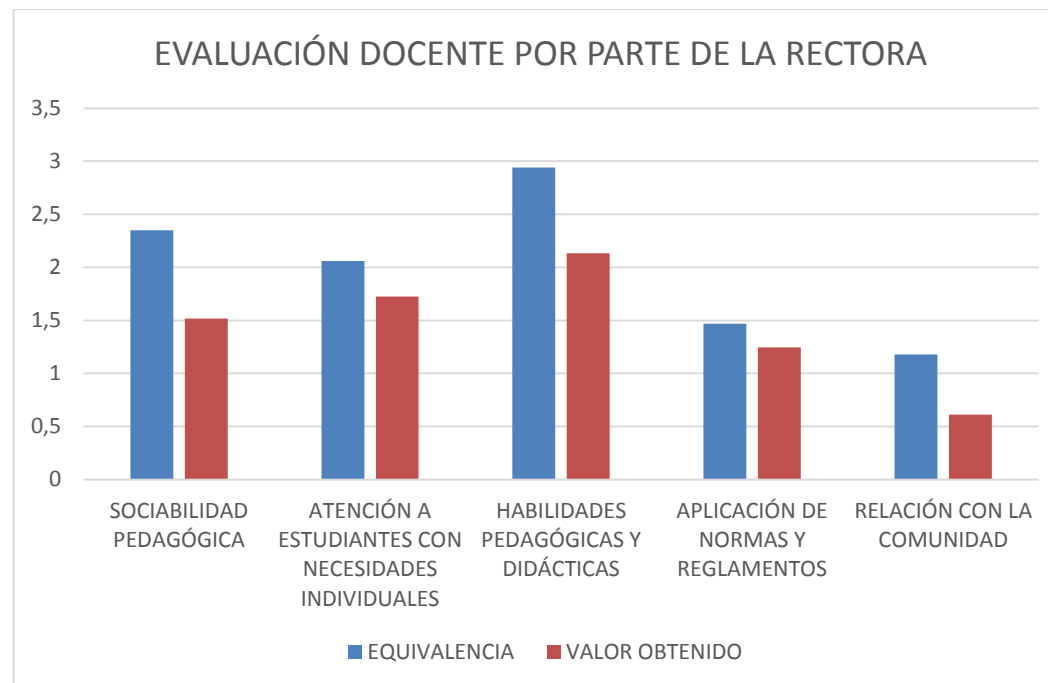
Tabla 19.

Resumen de la evaluación docente por parte de la rectora.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2.35	1.516	64%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2.06	1.725	83%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.94	2.131	72%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.47	1.245	84%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1.18	0.611	51%
TOTAL	10.00%	7.228	72%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La autoridad determina que existe falta de sociabilidad pedagógica y muy poca relación con la comunidad, esto implica que debemos proyectarnos hacia fuera del plantel y mantener un contacto que haga visible a la institución en actividades de cooperación mutua y que contribuya a que el plantel educativo como tal no sea un este institucional aislado sino al contrario parte activa de la comunidad y su contexto.

El gráfico nos permite apreciar en base a una comparación clara los niveles bajos que tiene la institución en aspectos como la Sociabilidad pedagógica y la relación con la comunidad.

Tabla 20

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA VICERRECTORA (Sociabilidad pedagógica)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOs)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,074	5	0,148	12	0,221	40	0,295	57	15,192	0,267		
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	15	0,074	5	0,148	8	0,221	29	0,295	57	12,173	0,214	
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	2	0,074	6	0,148	18	0,221	31	0,295	57	14,159	0,248	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1	0,074	3	0,148	17	0,221	36	0,295	57	14,895	0,261	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,074	0,148	6	0,221	51	0,295	57	16,371	0,287			
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,074	0,148	17	0,221	40	0,295	57	15,557	0,273			
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,074	8	0,148	12	0,221	37	0,295	57	14,751	0,259		
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	2	0	5	0,074	12	0,148	6	0,221	32	0,295	57	12,912	0,227
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	116,01	2,035	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

De cierta manera hay una coincidencia en base a resultados anteriores donde la falencia sigue siendo la falta de preocupación ante la ausencia de un estudiante, lo cual debe tomarse muy en cuenta, sin dejar de preocuparse por lo que en el literal 1.8 arroja como resultados no del todo positivos.

Tabla 21

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA VICERRECTORA (Atención a los estudiantes con necesidades individuales)

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5						
En promedio, el docente de su institución:											
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	0,148	0,221	57	0,295	57	16,815	0,295		
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,074	0,148	2	0,221	55	0,295	57	16,667	0,292	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,074	0,148	18	0,221	39	0,295	57	15,483	0,272	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	0,148	6	0,221	51	0,295	57	16,371	0,287	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,074	10	0,148	25	0,221	22	0,295	57	13,495	0,237
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	0,074	30	0,148	20	0,221	7	0,295	57	10,925	0,192
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,148	20	0,221	37	0,295	57	15,335	0,269	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	105,091	1,844	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La comunicación entre profesores y padres de familia se constituye en un elemento negativo dentro del plantel, pues no existe comunicación directa ni indirecta.

Tabla 22

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA VICERRECTORA (Habilidades pedagógicas y didácticas)

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	0,148	5	0,221	52	0,295	57	16,445	0,289			
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	0,148	10	0,221	47	0,295	57	16,075	0,282			
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,074	0,148	3	0,221	54	0,295	57	16,593	0,291			
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	0,148		0,221	57	0,295	57	16,815	0,295			
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	0,148	12	0,221	45	0,295	57	15,927	0,279			
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	0,148	15	0,221	42	0,295	57	15,705	0,276			
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,074	5	0,148	20	0,221	32	0,295	57	14,6	0,256		
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	0,148	20	0,221	37	0,295	57	15,335	0,269			
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	36	0	5	0,074	4	0,148	4	0,221	8	0,295	57	4,206	0,074
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	5	0,074	8	0,148	25	0,221	19	0,295	57	12,684	0,223	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	144,385	2,533	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Se coincide la falta o carencia de utilizar las Tics, dentro del proceso educativo, aquello es estar alejado de las ventajas tecnológicas del momento actual en que vive el mundo.

Tabla 23

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA VICERRECTORA (Aplicación de normas y reglamentos)

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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	0,074	0,148	5	0,221	52	0,295	57	16,445	0,289
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	0,148	10	0,221	47	0,295	57	16,075	0,282
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,074	0,148	6	0,221	51	0,295	57	16,371	0,287
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,148	10	0,221	47	0,295	57	16,075	0,282
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	0,148	6	0,221	51	0,295	57	16,371	0,287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	81,337	1,427

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No existe realmente aspectos negativos, pero si se debe incentivar al maestro a que dedique mayormente su tiempo para completar sus actividades y que sea parte representativa en los Consejos Directivos, a fin de hacer conocer sus interés, su pensamiento y su contribución directa en el plano del conjunto denominado plantel educativo.

Tabla 24

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA VICERRECTORA (Relación con la comunidad)

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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	20	0,074	10	0,148	10	0,221	17	0,295	57	10,185	0,179
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	10	0	25	0,074	5	0,148	6	0,221	11	0,295	57	7,161	0,126
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	5	0	10	0,074	10	0,148	25	0,221	7	0,295	57	9,81	0,172
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	8	0	9	0,074	15	0,148	10	0,221	15	0,295	57	9,521	0,167
TOTAL		---		---		---		---		---	---	36,677	0,643
PUNTAJE TOTAL/ 10													
PUNTOS													8,482

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Pues es coincidente con resultados anteriores, la relación con la comunidad deja mucho que desear y es donde se debe trabajar de mejor manera.

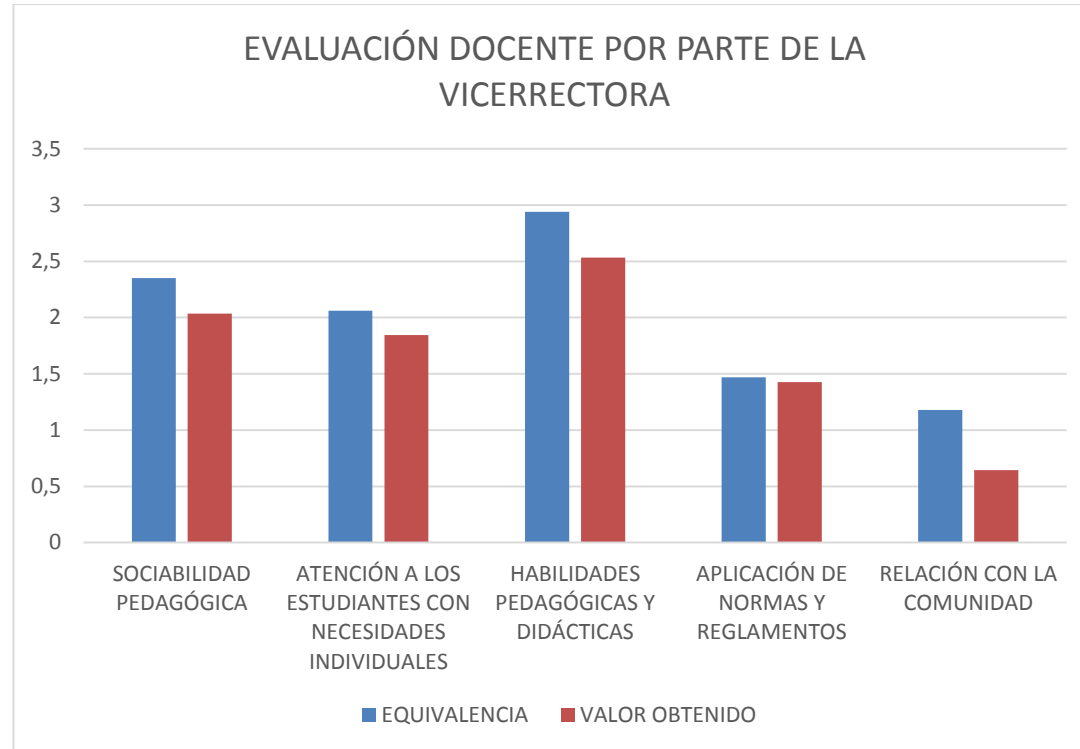
Tabla 25

Resumen de la evaluación docente por parte de la vicerrectora.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2.35	2.035	87%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2.06	1.844	90%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.94	2.533	86%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.47	1.427	97%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1.18	0.643	54%
TOTAL	10	8.482	85%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Como la segunda autoridad del establecimiento, se aprecia de manera muy relevante en el sentido que desde su óptica falta atención a estudiantes con necesidades especiales, como jefe de la parte académica su apreciación es digna de ser considerada para efectos de mejorar en este aspecto, al igual aunque en menor incidencia respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas.

Su promedio vemos que se trata de un aceptable 85% que es digno de ser considerado por los valores que en todas sus dimensiones no son las más representativas.

El grafico anterior es claro, ya que en su comparación se aprecia las deficiencias manifestadas por la Sra. Rectora respecto a los cinco aspectos investigados

Tabla 26

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (Sociabilidad pedagógica)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,074	13	0,148	25	0,221	19	0,295	57	13,054	0,229		
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	15	0,074	10	0,148	20	0,221	12	0,295	57	10,55	0,185	
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	5	0,074	12	0,148	30	0,221	10	0,295	57	11,726	0,206	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,074	0,148	15	0,221	42	0,295	57	15,705	0,276			
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,074	0,148	20	0,221	37	0,295	57	15,335	0,269			
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,074	0,148	18	0,221	39	0,295	57	15,483	0,272			
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,074	10	0,148	25	0,221	22	0,295	57	13,495	0,237		
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,074	0,148	24	0,221	33	0,295	57	15,039	0,264			
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	110,387	1,937		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El punto 1.2 y 1.3 son coincidentes a los manifestados por el rectorado y vicerrectorado, son los aspectos más representativos por su falta de aplicación e interés por los estudiantes en cuanto a su inasistencia y al no seleccionar los contenidos en relación a las reales necesidades de los mismos.

Tabla 27

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (Atención a los estudiantes con necesidades individuales)

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
En promedio, el docente de su institución:													
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	0,148	1	0,221	56	0,295	57	16,741	0,294			
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,074	0,148	18	0,221	39	0,295	57	15,483	0,272			
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,074	0,148	22	0,221	35	0,295	57	15,187	0,266			
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	0,148	8	0,221	49	0,295	57	16,223	0,285			
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,074	0,148	15	0,221	42	0,295	57	15,705	0,276			
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	25 0,074	15 0,148	10 0,221	7 0,295	57	8,345	0,146					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	5 0,074	14 0,148	24 0,221	14 0,295	57	11,876	0,208					
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	99,56	1,747				

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No existe comunicación con los padres de familia y falta trabajar extracurricularmente según los resultados obtenidos, es importante por tanto que se tome en cuenta estas debilidades para mejorar al plantel académicamente.

Tabla 28

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (Habilidades pedagógicas y didácticas)

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5							
En promedio, el docente de su institución:												
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	0,148	12	0,221	45	0,295	57	15,927	0,279		
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	0,148	10	0,221	47	0,295	57	16,075	0,282		
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,074	0,148	3	0,221	54	0,295	57	16,593	0,291		
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	0,148		0,221	57	0,295	57	16,815	0,295		
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	0,148	12	0,221	45	0,295	57	15,927	0,279		
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	15 0,074	12 0,148	23 0,221	7 0,295	57	10,034	0,176				
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	4	0 12 0,074	18 0,148	15 0,221	8 0,295	57	9,227	0,162				
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	0,148	5	0,221	52	0,295	57	16,445	0,289		
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	32	0 4 0,074	5 0,148	6 0,221	10 0,295	57	5,312	0,093				
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	0,074	6 0,148	25 0,221	26 0,295	57	14,083	0,247				
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	136,438	2,394		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Coincidente el criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo, el nivel más bajo se obtiene por la no utilización de las tecnologías de la comunicación e información y quizá debe hacerse conciencia ante el hecho de explicar los criterios de evaluación a los estudiantes, toda vez que en la actualidad son estándares a aplicarse.

Tabla 29

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (Aplicación de normas y reglamentos)

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOCENTES	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	0,074	0,148	0,221	57	0,295	57	16,815	0,295		
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	4 0,148	7 0,221	46	0,295	57	15,709	0,276		
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,074	0,148	12 0,221	45	0,295	57	15,927	0,279		
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,148	14 0,221	43	0,295	57	15,779	0,277		
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	0,148	6 0,221	51	0,295	57	16,371	0,287		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	80,601	1,414		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Por los resultados que arrojan en este punto, se aprecia sin ser un dato bajo debe ser tomado en cuenta el literal 4.2 y 4.4, como una alerta en cuanto a la aplicación de normas.

Tabla 30

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (Relación con la comunidad)

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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	24	0,074	12	0,148	8	0,221	13	0,295	57	9,155	0,161
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	5	0	12	0,074	9	0,148	18	0,221	13	0,295	57	10,033	0,176
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0		0,074	3	0,148	35	0,221	19	0,295	57	13,784	0,242
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0		0,074		0,148	40	0,221	17	0,295	57	13,855	0,243
TOTAL		---		---		---		---		---	---	46,827	0,822
PUNTAJE TOTAL 10 PUNTOS												8.313	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Se ratifica que la relación con la comunidad como un aspecto a ser considerado, pues de manera clara es un aspecto donde la institución debe trabajar en especial en su relación con padres, de familia, y estudiantes.

Tabla 31

Resumen de la evaluación docente por parte del Consejo Ejecutivo.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2.35	1.937	82%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2.06	1.747	85%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.94	2.394	81%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.47	1.414	96%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1.18	0.822	70%
TOTAL	10	8.314	83%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Para el análisis de estos tres instrumentos tomaré en cuenta los promedios de los resultados obtenidos, de la Rectora, la Vicerrectora y el Consejo Ejecutivo que se detallan en el cuadro siguiente:

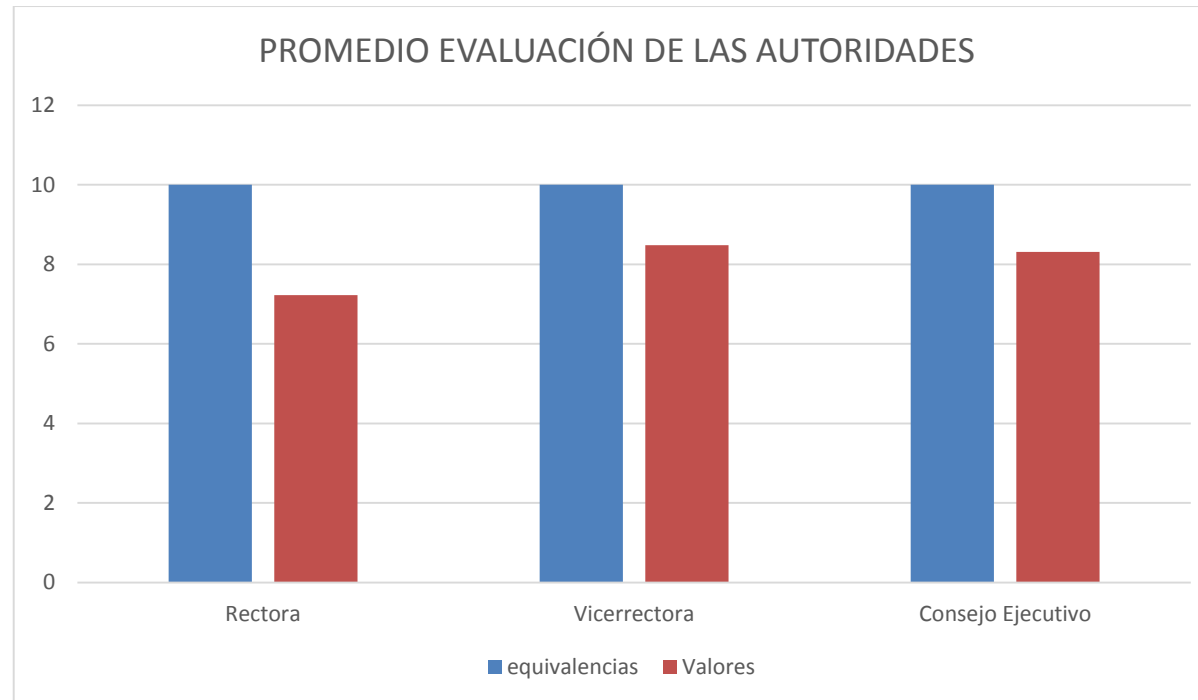
Tabla 32

Resumen del promedio de la evaluación de la Rectora, Vicerrectora y Consejo Ejecutivo.

Evaluación	Valores	Porcentaje
Rectora	7.228	75.4 %
Vicerrectora	8.482	84.82 %
Consejo Ejecutivo	8.313	83.13%
TOTAL	8.008	80.08 %

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El promedio de los valores obtenidos por parte de las tres instancias nos permiten determinar que su valoración sin ser los más óptimos se sitúan en valores aceptables, pero desde ningún punto de vista se debe desechar la información numérica que arrojan cada uno de ellos, como se puede apreciar es de parte de la autoridad la que encuentra mayores altibajos en el quehacer educativo de los maestros lo cual debe conducir a encontrar alternativas que eleven su valoración en su conjunto.

Tabla 33

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (Habilidades pedagógicas y didácticas)

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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		0,171	12	0,343	32	0,514	13	0,686	57	29,482	0,517
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	11	0	8	0,171	12	0,343	10	0,514	16	0,686	57	21,6	0,379
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	5	0	9	0,171	11	0,343	19	0,514	13	0,686	57	23,996	0,421
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.		0		0,171	12	0,343	25	0,514	20	0,686	57	30,686	0,538
1.5. Ejemplifica los temas tratados.		0		0,171	8	0,343	23	0,514	26	0,686	57	32,402	0,568
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	4	0	8	0,171	5	0,343	21	0,514	19	0,686	57	26,911	0,472
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	32	0	4	0,171	6	0,343	5	0,514	10	0,686	57	12,172	0,214
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:													
1.8.1. Analizar.		0		0,171		0,343	24	0,514	33	0,686	57	34,974	0,614
1.8.2. Sintetizar.		0		0,171	6	0,343	23	0,514	28	0,686	57	33,088	0,580
1.8.3. Reflexionar.		0	2	0,171	11	0,343	16	0,514	28	0,686	57	31,547	0,553
1.8.4. Observar.		0		0,171		0,343	27	0,514	30	0,686	57	34,458	0,605
1.8.5. Descubrir.		0	4	0,171	11	0,343	17	0,514	25	0,686	57	30,345	0,532
1.8.6. Redactar con claridad.		0		0,171	21	0,343	15	0,514	21	0,686	57	29,319	0,514
1.8.7. Escribir correctamente.		0		0,171		0,343	28	0,514	29	0,686	57	34,286	0,602
1.8.8. Leer comprensivamente.		0	15	0,171	12	0,343	16	0,514	14	0,686	57	24,509	0,430
TOTAL		---		---		---		---		---	---	429,8	7,540

Los resultados que son confiable ya que nacen de los principales actores como son los estudiantes, con respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas preocupan aspectos como, el hecho de que no se da a conocer a los estudiantes la programación y sus objetivos y el punto de mayor incidencia es la carencia casi total de la no utilización de las tecnologías de la comunicación e información dentro del aula de clases.

Tabla 34

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (Habilidades de sociabilidad pedagógica)

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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	2	0,171	8	0,343	18	0,514	29	0,686	57	32,232	0,565	
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	3	0	6	0,171	4	0,343	15	0,514	29	0,686	57	30,002	0,526
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	2	0	4	0,171	7	0,343	14	0,514	30	0,686	57	30,861	0,541
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	5	0	8	0,171	12	0,343	13	0,514	19	0,686	57	25,2	0,442
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	2	0	3	0,171	21	0,343	15	0,514	16	0,686	57	26,402	0,463
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.		0	2	0,171	9	0,343	25	0,514	21	0,686	57	30,685	0,538
TOTAL	---		---		---		---		---	---	---	175,38	3,077

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Por los resultaos obtenidos la falta de un lenguaje apropiado, el recuerdo, o feedback es un punto en contra de la función que debe desempeñar el maestro.

Tabla 35

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (Atención a los estudiantes con necesidades individuales)

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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.	12	0	8	0,171	15	0,343	14	0,514	8	0,686	57	19,197	0,337
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	6	0	4	0,171	8	0,343	12	0,514	27	0,686	57	28,118	0,493
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	12	0	7	0,171	14	0,343	12	0,514	12	0,686	57	20,399	0,358
3.4. Envía tareas extras a la casa.	5	0	12	0,171	16	0,343	16	0,514	8	0,686	57	21,252	0,373
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	3	0	8	0,171	29	0,343	11	0,514	6	0,686	57	21,085	0,370
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.		0		0,171	18	0,343	25	0,514	14	0,686	57	28,628	0,502
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.		0		0,171	12	0,343	18	0,514	27	0,686	57	31,89	0,559
TOTAL		---		---		---		---		---	---	170,57	2,992

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Si es causa de alta preocupación la no existencia de atención a estudiantes con necesidades individuales, ello implica que sus resultados por tanto no serán óptimos, pese a que su porcentaje es mínimo en cuanto a la población estudiantil del plantel.

Tabla 36

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (Relación con los estudiantes)

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5							
El docente:												
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,171	0,343	29	0,514	28	0,686	57	34,114	0,598		
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,171	0,343	25	0,514	32	0,686	57	34,802	0,611		
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,171	0,343	12	0,514	45	0,686	57	37,038	0,650		
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,171	0,343	27	0,514	30	0,686	57	34,458	0,605		
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,171	0,343	21	0,514	36	0,686	57	35,49	0,623		
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,171	0,343	12	0,514	45	0,686	57	37,038	0,650		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	212,94	3,736		
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS											17,345	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La relación con los estudiantes, es aceptable en todos sus elementos, pero no se puede desconocer que pueden ser mejores dentro de un ambiente de pleno respeto, aprecio y sinceridad.

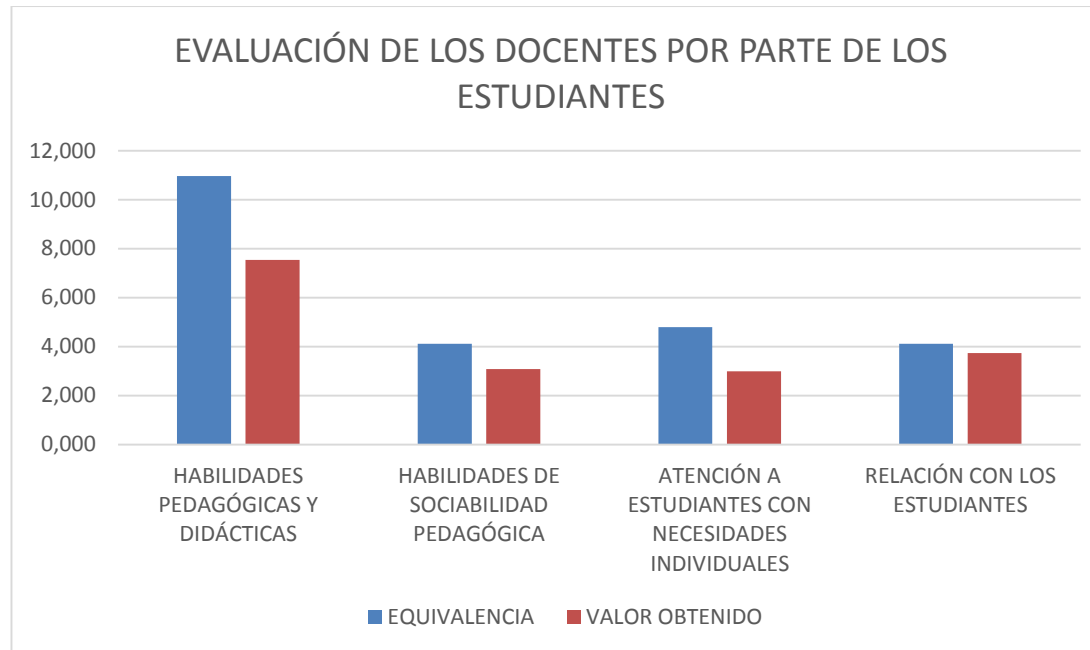
Tabla 37

Resumen de la evaluación docente por parte de los estudiantes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10.97	7.54	69%
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4.12	3.077	75%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4.80	2.992	62%
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	4.11	3.736	90%
TOTAL	24	17.345	72%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Cuando expresan los estudiantes sus puntos de vista se ajusta de manera bastante precisa a la realidad, pues son ellos quienes mantienen el contacto permanente con cada uno de sus maestros de ahí que hacen hincapié en el sentido de que las habilidades pedagógicas y didácticas es el punto más bajo, destacándose de manera muy especial en el sentido de que la mayoría de maestros no utilizan la tecnología en sus clases, toda vez que hoy es una vivencia la relación que los estudiantes mantiene con los avances tecnológicos acelerados. Esto nos lleva a tomar muy en cuenta esta debilidad dentro del proceso actual educativo.

Una gran falencia que se puede apreciar es que los maestros no se toman la molestia de dar a conocer a sus estudiantes la

programación y objetivos que persiguen en sus asignaturas, por otro lado llama la atención el desinterés de los maestros cuando un estudiante falta a sus horas de clase, es decir que es poca o nula la comunicación que existe entre maestro y padres de familia en un porcentaje muy significativo.

El gráfico nos da una idea clara en comparación con su equivalencia, lo que de verdad piensan los alumnos, considero que son datos que deben llevar a una profunda reflexión en especial de los maestros del plantel.

Tabla 38

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (Relación con la comunidad)

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	15	0,211	12	0,421	19	0,632	11	0,843		57	29,498	0,518
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	13	0,211	18	0,421	15	0,632	11	0,843		57	29,074	0,510
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	2	0	8	0,211	14	0,421	12	0,632	21	0,843	57	32,869	0,577
TOTAL	---		---		---		---		---		---	91,44	1,604

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los padres en su rol de evaluadores, manifiestan por los datos obtenidos la poca relación maestros – comunidad, estos resultados deben ser analizado por el plantel tendiente a darle una visión más de comunidad educativa.

Tabla 39

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (Normas y reglamentos)

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,211	2	0,421	25	0,632	30	0,843			57	41,932	0,736
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,211	4	0,421	14	0,632	39	0,843			57	43,409	0,762
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,211	2	0,421	15	0,632	40	0,843			57	44,042	0,773
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.		0,211											
	2	0	4	0,211	12	0,421	20	0,632	19	0,843	57	34,553	0,606
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	163,94	2,876

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La falta de comunicación es punto que los padres manifiestan no ser de los mejores, con ello sin el ánimo de justificar es importante mencionar que parte de culpa la tienen ellos ya que no mantienen una relación de acercamiento con el colegio, claro está que el compromiso es compartido, padres y maestros.

Tabla 40

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (Sociabilidad pedagógica)

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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	0,211	0,421	23	0,632	34	0,843		57	43,198	0,758	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		0	0,211	0,421	12	0,632	45	0,843		57	45,519	0,799	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0	0,211	0,421	15	0,632	32	0,843		47	36,456	0,776	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.		0	0,211	0,421	28	0,632	29	0,843		57	42,143	0,739	
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	12	0	8	0,211	14	0,421	13	0,632	10	0,843	57	24,228	0,425
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	6	0	8	0,211	15	0,421	13	0,632	15	0,843	57	28,864	0,506
TOTAL		---		---		---		---		---	---	220,41	4,003

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Bueno que en este punto se debe dar atención al grado de descuido que existe de parte de los padres de familia, concretamente cuando ellos faltan, pero no existe una comunicación acorde a las necesidades que tiendan a solucionar los inconvenientes.

Tabla 41

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (Atención estudiantes con necesidades individuales)

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
El docente:													
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.		0		0,211		0,421	29	0,632	28	0,843	57	41,932	0,736
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	8	0	12	0,211	11	0,421	5	0,632	21	0,843	57	28,026	0,492
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.		0		0,211		0,421	21	0,632	36	0,843	57	43,62	0,765
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.		0	5	0,211	9	0,421	23	0,632	20	0,843	57	36,24	0,636
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.		0	12	0,211	18	0,421	21	0,632	6	0,843	57	28,44	0,499
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	11	0	9	0,211	13	0,421	10	0,632	14	0,843	57	25,494	0,447
TOTAL		---		---		---		---		---	---	203,75	3,575
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS												12,058	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los pocos casos que existen en el plantel, no recibe la atención necesaria de los padres de familia y más aún cuando deja mucho que desear la carencia de una verdadera recuperación pedagógica, factor que de alguna manera ya va tomando conciencia en maestros y autoridades del plantel.

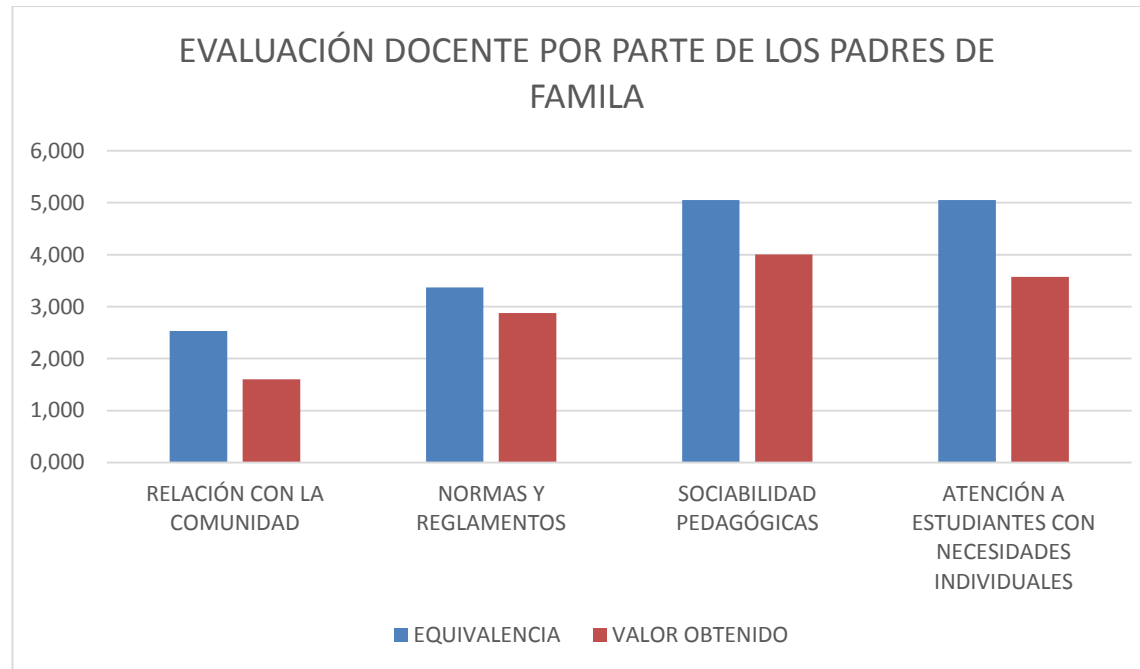
Tabla 42

Resumen de la evaluación docente por parte de los padres de familia

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2.53	1.604	63%
NORMAS Y REGLAMENTOS	3.37	2.876	85%
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICAS	5.05	4.003	79%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5.05	3.575	71%
TOTAL	16	12.058	75%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

En la institución el padre de familia de a poco va asumiendo su responsabilidad y rol como integrante y hacedor del proceso educativo de sus hijos, ya no es la ausencia y falta de concurrencia de otros años cuando se les requiere, por tanto su opinión es importante a la hora de expresarse en esta evaluación. El punto más bajo es la falta de relación con la comunidad y la carencia de atención a estudiantes con necesidades individuales, pues esa es su percepción y es digna de ser tomada en cuenta.

Llama la atención en un grado de preocupación alto en cuanto los padres restan importancia a las faltas al establecimiento de sus

hijos, y son reducidos los casos en que se preocupan de verdad de la salud y bienestar de sus representados. Este desinterés causa preocupación en el momento que tiende a ser un atenuante para el bajo rendimiento académico.

Aspectos como la necesidad de clases de recuperación es imperiosa, pues a decir de los padres de familia en un número por demás notorio expresan su necesidad.

Tabla 43

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (Actividades iniciales)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		
	Sí		No
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	25		34
2. Inicia su clase puntualmente.	50		7
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	47		10
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	40		17
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	49		8
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	49		8
Total respuestas	260		84
Puntaje total.	325,00		0,00
Puntaje promedio.	5,70		0,00

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Las Actividades iniciales no siguen el parámetro establecido, tal es así que su puntuación es relativamente baja, pues se ubica con una puntuación que si debe llevar a la reflexión, por parte de los maestros considerados los tutores del proceso educativo.

Tabla 44

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (Proceso enseñanza aprendizaje).

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		
	Sí		No
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40		17
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	48		9
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	38		19
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	52		5
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	50		7
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	50		7
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	50		7
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	57		0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	39		18
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	49		8
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	53		4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	16		41

13. Envía tareas		45		12
Total respuestas		587		154
Puntaje total.		734		0
Puntaje promedio.		12,87		0,00

La segunda etapa que tiene que ver con el proceso enseñanza – aprendizaje, tuvo una puntuación baja, toda vez que se ha dejado de lado aspectos tales como el no relacionar los temas tratados con las vivencias diarias del estudiante, de igual manera no se consideran las experiencias previas del estudiante y la carencia de una actividad como la de resumir los temas tratados en un porcentaje de maestros realmente considerables.

Tabla 45

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (Ambiente en el aula).

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		
	Sí		No
El docente:			
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	52		5
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	56		1
3. Valora la participación de los estudiantes.	56		1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	56		1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	57		0
Total respuestas	277		8
Puntaje total.	346,3		10,0
Puntaje promedio.	6,07		0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,65		0,00

Total 24,65

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

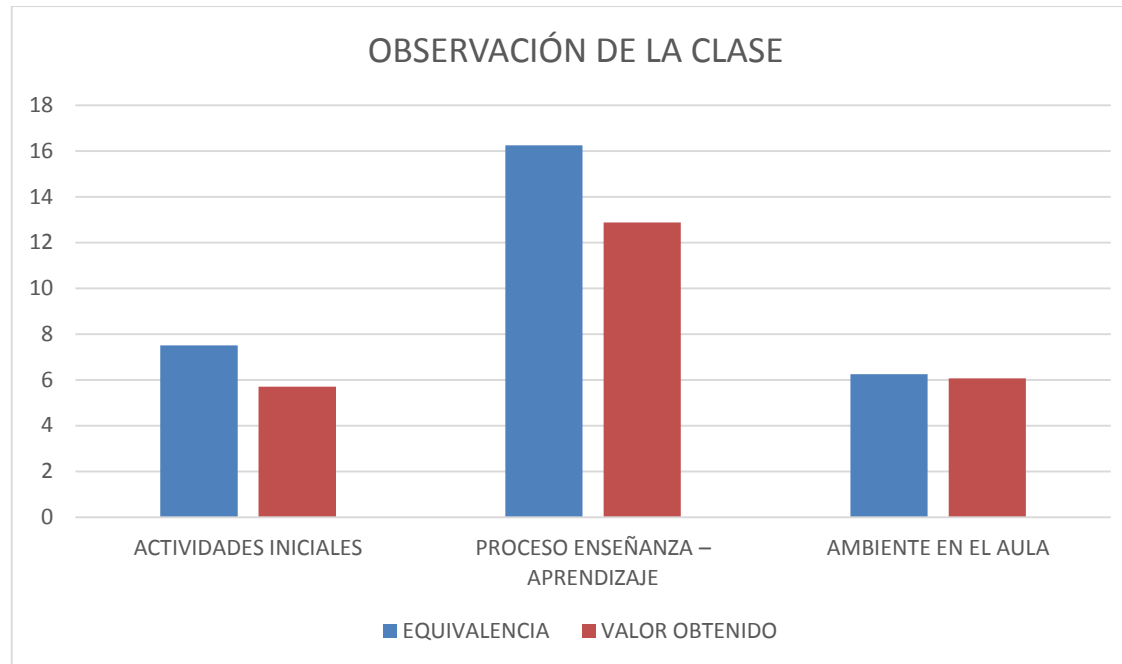
Tabla 46

Evaluación de la clase de observación

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
ACTIVIDADES INICIALES	7.50	5.70	76%
PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	16.25	12.87	79%
AMBIENTE EN EL AULA	6.25	6.07	97%
TOTAL	30	24.65	82%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Analizados los resultados de una clase práctica podemos apreciar que el punto preocupante de esta es el hecho de no cumplir eficientemente con las actividades iniciales, aunque no podemos dejar de mencionar que el verdadero proceso de enseñanza – aprendizaje debe ser tomado en cuenta tendiente a mejorarlo sin que por ello se diga que es malo, pero puede ser mucho mejor.

Tabla 47

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA (Competencias Gerenciales)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5							
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233				1	0,175	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233				1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233				1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233				1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233				1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233				1	0,175	0,175

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0,058	0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.		0	0,058	0,116	1	0,175	0	0,233	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	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	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233

1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	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	0,058	0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.		0	0,058	0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.		0	0,058	0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.		0	0,058	0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0	0,058	0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.		0	0,058	0,116	1	0,175	0,233	1	0,175	0,175
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1	0	0,058	0,116	0,175	0,233	1	0,233	0,233	0,233
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	0,058	0,116	1	0,175	0,233	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.		0	0,058	0,116	1	0,175	0,233	1	0,175	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.		0	0,058	1	0,116	0,175	0,233	1	0,116	0,116
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.		0	0,058	1	0,116	0,175	0,233	1	0,116	0,116
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
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	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	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	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL		---	---	---	---	---	---	---	13,866	13,866

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

De las competencias generales, al autoanalizarse la Sra Rectora asume cierto grado de deficiencias en cuanto a la optimización de los recursos, en cuanto a la aplicación de normas legales y su corresponsabilidad de los manejos contables, quizá estos aspectos tengan su fundamento el hecho de estar frente a la institución tan solo pocos meses.

Tabla 48

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA (Competencias Pedagógicas)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	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		0,058		0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	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		0,058		0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0		0,058		0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	0		0,058		0,116		0,175		0,233	1	0	0,000
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0,058	1	0,116		0,175		0,233	1	0,116	0,116
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.		0		0,058		0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.		0		0,058		0,116	1	0,175		0,233	1	0,175	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0		0,058	1	0,116		0,175		0,233	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0		0,058	1	0,116		0,175		0,233	1	0,116	0,116
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0		0,058		0,116		0,175	1	0,233	1	0,233	0,233

2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	2,446	2,446

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Referente a este parámetro el punto más bajo se da en el hecho de que no se permite observar las clases que imparten los maestros, la falta de asesoramiento a los mismos y a que no se supervisa el proceso de evaluación a los estudiantes.

Tabla 49

AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA (Competencias Pedagógicas)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN									TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5							
	3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233			
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233			
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233			
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233			
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	1	0,233	1	0,233	0,233			
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233	1	0,175	0,175			
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,058	0,116	1	0,175	0,233	1	0,175	0,175			
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	1	0	0,000	0,000			
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	1	0	0,000	0,000			
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	1,515	1,515			
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS										17,827		

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Al respecto del liderazgo el no promover el desarrollo comunitario y ser parte activa dentro de esta, es su nivel más bajo que debe ser superado para beneficio mutuo.

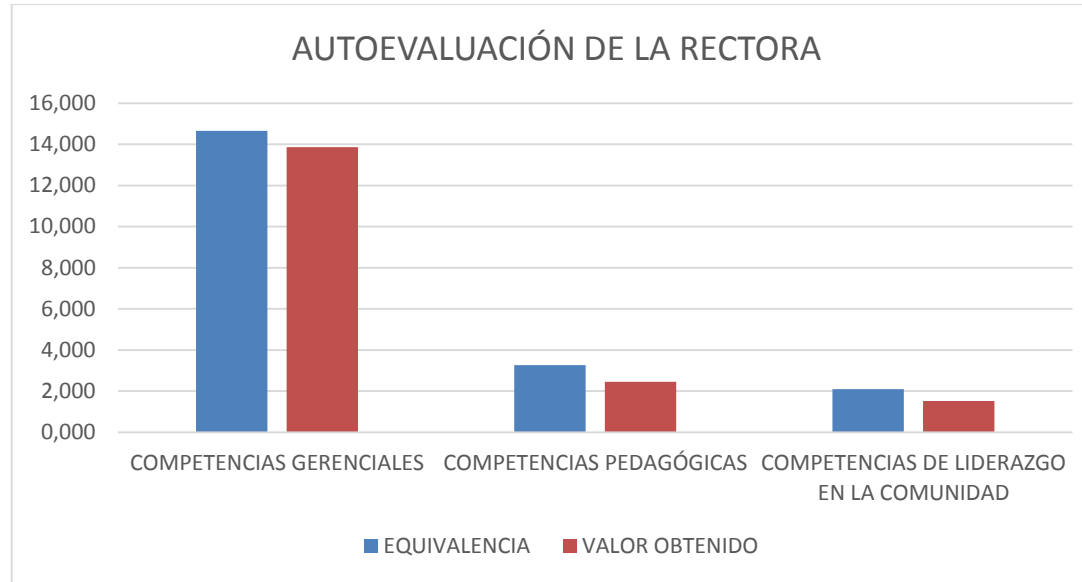
Tabla 50

Resumen de la autoevaluación de la rectora

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.65	13.866	95%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.26	2.446	75%
COMPETENCIAS LIDERAZGO EN DE LA COMUNIDAD	2.09	1.515	72%
TOTAL	20	17.827	89%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Ya en el plano de la evaluación directiva, el presente instrumento brinda una información que considero es muy sincera y acorde a la realidad, pues acepta que falta implementar una competencia de liderazgo más radical y al mismo tiempo mejorar en el aspecto de las competencias pedagógicas. Su valoración final es del 89 % considerándose positiva.

Tabla 51

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (Competencias Gerenciales)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO		
	1	2	3	4	5								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.		0		0,059		0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	1	0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,472	0,157
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	0		0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,413	0,138
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	1	0		0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,413	0,138
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	0		0,059	1	0,118		0,177	1	0,236	3	0,354	0,118
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0		0,059	1	0,118		0,177	2	0,236	3	0,59	0,197
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	0		0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,413	0,138
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0		0,059	1	0,118		0,177	2	0,236	3	0,59	0,197
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	1	0		0,059		0,118		0,177	2	0,236	3	0,472	0,157
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	1	0		0,059		0,118		0,177	2	0,236	3	0,472	0,157
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.		0	1	0,059		0,118		0,177	2	0,236	3	0,531	0,177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	1	0		0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,413	0,138
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	1	0		0,059		0,118		0,177	2	0,236	3	0,472	0,157
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0	1	0,059		0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,472	0,157

1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	0	1 0,059	1 0,118		0,177		0,236	3	0,177	0,059
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	1	0	0,059	1 0,118		0,177	1	0,236	3	0,354	0,118
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0	0,059	1 0,118	1	0,177	1	0,236	3	0,531	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0	0,059	0,118	3	0,177		0,236	3	0,531	0,177
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0	0,059	0,118		0,177	3	0,236	3	0,708	0,236

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
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	0,059	2 0,118	1 0,177		0,236	3	0,413	0,138
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	38,527	12,842

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La evaluación realizada por los miembros del Consejo Ejecutivo arrojan ciertas deficiencia en especial que no hay seguimiento al personal del plantel, no hay estímulos ni sanciones, falta enfrentarse a los conflictos, no hay motivación a que el personal asista a eventos de capacitación y actualización.

Tabla 52

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (Competencias Pedagógicas)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO		
	1	2	3	4	5					
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
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	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	1	0,118	2	0,177	0,236	3	0,472	0,157
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	2	0	0,059	1	0,118	0,177	0,236	3	0,118	0,039
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	2	0,118	1	0,177	0,236	3	0,413	0,138
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	3	0,118	0,177	0,236	3	0,354	0,118	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	1	0,059	2	0,118	0,177	0,236	3	0,295	0,098
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,059	0,118	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,059	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,059	0,118	3	0,177	0,236	3	0,531	0,177	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	6,903	2,301	

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No observa al personal docente en cuanto tiene que ver a las clases que imparten, no se supervisa el proceso de evaluación de los aprendizajes.

Tabla 53

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (Competencias de liderazgo en la comunidad)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,059	3 0,118	0,177	0,236	3	0,354	0,118
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,059	1 0,118	2 0,177	0,236	3	0,472	0,157
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,059	0,118	0,177	3 0,236	3	0,708	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0,118	0,177	3 0,236	3	0,708	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0,118	0,177	3 0,236	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,059	0,118	3 0,177	0,236	3	0,531	0,177
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,059	0,118	2 0,177	1 0,236	3	0,59	0,197
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,059	0,118	1 0,177	2 0,236	3	0,649	0,216
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,118	1 0,177	2 0,236	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,369	1,790
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,933

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La falta de comunicación permanente con los miembros de la comunidad educativa es su perfil más bajo que debe tomarse en cuenta dentro de su gestión.

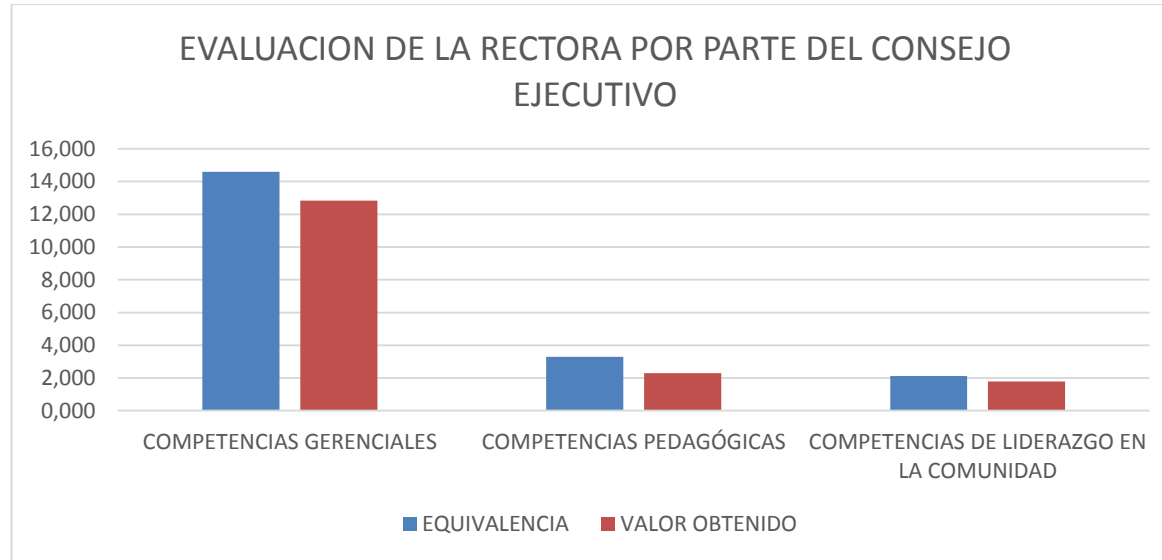
Tabla 54

Resumen de la evaluación de la rectora por parte del Consejo Ejecutivo

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.59	12.842	88%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.29	2.301	70%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.12	1.790	84%
TOTAL	20	16.93	85%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Como administradores del plantel aceptan que de parte de la autoridad debe mejorarse las competencias pedagógicas que es el punto más bajo, sin embargo en el resumen general tiene un 85% de calificación que sin ser preocupante debe tomarse en cuenta estos aspectos para beneficio de la institución. Cabe mencionar que como directivos los miembros del Consejo Ejecutivo son corresponsables de su administración.

Tabla 55

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (Competencias Gerenciales)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	5	3,217	0,643					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1 0,179	0,357	2 0,536	2 0,715	5	2,681	0,536					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1 0	0,179	0,357	2 0,536	2 0,715	5	2,502	0,500					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	1 0	0,179	2 0,357	0,536	2 0,715	5	2,144	0,429					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	2 0,357	0,536	3 0,715	5	2,859	0,572					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	1 0	0,179	0,357	2 0,536	2 0,715	5	2,502	0,500					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	2 0,357	0,536	3 0,715	5	2,859	0,572					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2 0	0,179	0,357	0,536	3 0,715	5	2,145	0,429					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	2 0	0,179	0,357	0,536	3 0,715	5	2,145	0,429					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2 0	0,179	0,357	0,536	3 0,715	5	2,145	0,429					
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	2 0,179	0,357	0,536	3 0,715	5	2,503	0,501					
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	1 0	0,179	0,357	4 0,536	2 0,715	7	3,574	0,511					
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	2 0	0,179	0,357	0,536	3 0,715	5	2,145	0,429					

1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0	1	0,179		0,357	2	0,536	2	0,715		5	2,681	0,536
TOTAL		---		---		---		---		---		---	36,102	7,016

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Como representantes de los estudiantes manifiestos que no se promueve la participación de los padres de familia, no existe una atención oportuna, lo cual es causa de una imagen negativa frente a ellos.

Tabla 56

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (Competencias Pedagógicas)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO			
	1	2	3	4	5						
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	0	2	0,179	0,357	2	0,536	0,715	5	1,43	0,286
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	0	0,179	0,357	2	0,536	2	0,715	5	2,502	0,500
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	1	0	2	0,179	2	0,357	0,536	0,715	5	1,072	0,214
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	0	0,179	0,357	0,536	5	0,715	7	3,575	0,511	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	0	0,179	2	0,357	0,536	2	0,715	5	2,144	0,429
TOTAL		---	---	---	---	---	---	---	---	10,723	1,940

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Existe una coincidencia en cuanto a que no se supervisa las clase, su evaluación y quizá con razón se indica que no hay garantías de matrícula a estudiantes con necesidades especiales.

Tabla 57

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (Competencias de liderazgo en la Comunidad)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO			
	1	2	3	4	5						
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	3	0,536	2	0,715	5	3,038	0,608	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	1	0,179	2	0,357	2	0,536	0,715	5	1,965	0,393
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	2	0,357	0,536	3	0,715	5	2,859	0,572	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	2	0,179	0,357	0,536	3	0,715	5	2,503	0,501	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	1	0,179	0,357	2	0,536	2	0,715	5	2,681	0,536
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	0	0,179	0,357	2	0,536	2	0,715	5	2,502	0,500
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	1	0,357	2	0,536	2	0,715	5	2,859	0,572
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	1	0,179	2	0,357	0,536	2	0,715	5	2,323	0,465
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	1	0,179	0,357	2	0,536	2	0,715	5	2,681	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	---	---	23,411	4,682
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS											13,639

Su nivel de preocupación y de llamado de atención está en el hecho de no promover actividades con entidades de la comunidad, es decir que no existe una participación de todos los actores educativos.

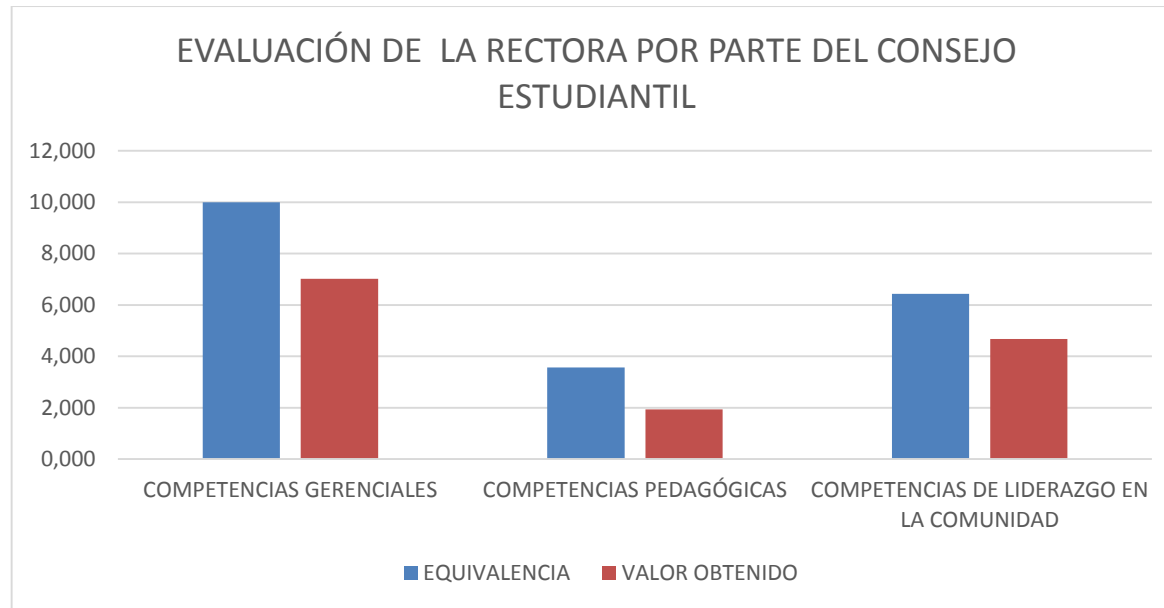
Tabla 58

Resumen de la evaluación de la rectora por parte del Consejo Estudiantil

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	10.00	7.016	70%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.57	1.94	54%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6.43	4.682	73%
TOTAL	20	13.639	68%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El Consejo Estudiantil órgano de representación educativa del conglomerado de alumnos de la institución, tienen su lectura y manera de valorar la actuación de la Rectora del plantel, por lo que si nos debe llamar la atención en el sentido que las competencias pedagógicas obtiene la calificación más baja con tan solo un 54%, sin ser tanta la preocupación las dimensiones de competencias gerenciales no obtiene una valoración excelente al igual que respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad está en un nivel tan solo de bueno y que en su promedio general se ubica en el 68%, debajo de la escala de excelencia.

Tabla 59

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA(Competencias Gerenciales)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (11.80 PTOS)	VALORACIÓN						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,128	0,180	2	0,257	3	0,385	0,513	5	1,669	0,334
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,128	0,180	0,257	0,385	5	0,513	5	2,565	0,513	
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,128	0,180	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,128	0,180	1	0,257	4	0,385		0,513	5	1,797	0,359
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,128	0,180		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,128	0,180		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
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.	0,128	0,180		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,128	0,180		0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,128	0,180		0,257	5	0,385		0,513	5	1,925	0,385
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,128	0,180		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,128	0,180		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,128	0,180	1	0,257	4	0,385		0,513	5	1,797	0,359
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,128	0,180		0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
TOTAL	---	---		---		---		---	---	54,899	10,980

Fuente: Colegio "Amelia Gallegos Díaz"

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No existe incentivo de la autoridad para que los maestros se capaciten, se carece de un apoyo al esfuerzo de los estudiantes y falta de atención oportuna a los padres de familia.

Tabla 60

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA(Competencias Pedagógicas)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.08 PTOS)	VALORACIÓN								TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
									DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4		5					
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,128	0,18	2	0,257	3	0,385		0,513	5	1,669	0,334
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,128	0,18		0,257	2	0,385	3	0,513	5	2,309	0,462
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,128	0,18		0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,128	0,18		0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,128	0,18	2	0,257	3	0,385		0,513	5	1,669	0,334
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,128	0,18		0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
TOTAL	---	---		---		---		---	---	13,086	2,617

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No existen acciones concretas que permitan elevar el porcentaje de estudiantes que puedan ser promovidos y no existe prácticas de convivencia.

Tabla 61

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA(Competencias de liderazgo en la Comunidad)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (5.13 PTOS)	VALORACIÓN							TOTAL DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5					
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,128	0,18	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,128	0,18	0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,128	0,18	0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,128	0,18	0,257		0,385	5	0,513	5	2,565	0,513
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,128	0,18	0,257	4	0,385	1	0,513	5	2,053	0,411
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,128	0,18	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,128	0,18	0,257	2	0,385	3	0,513	5	2,309	0,462
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,128	0,18	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,128	0,18	0,257	2	0,385	3	0,513	5	2,309	0,462
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,128	0,18	0,257	1	0,385	4	0,513	5	2,437	0,487
TOTAL	---	---	---		---		---	---	24,114	4,823
					PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS					18,420

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

No es de mayor consideración las competencias de liderazgo, pero debe reforzarse en la delegación de responsabilidades y el hecho de vincular las acciones del plantel con la comunidad.

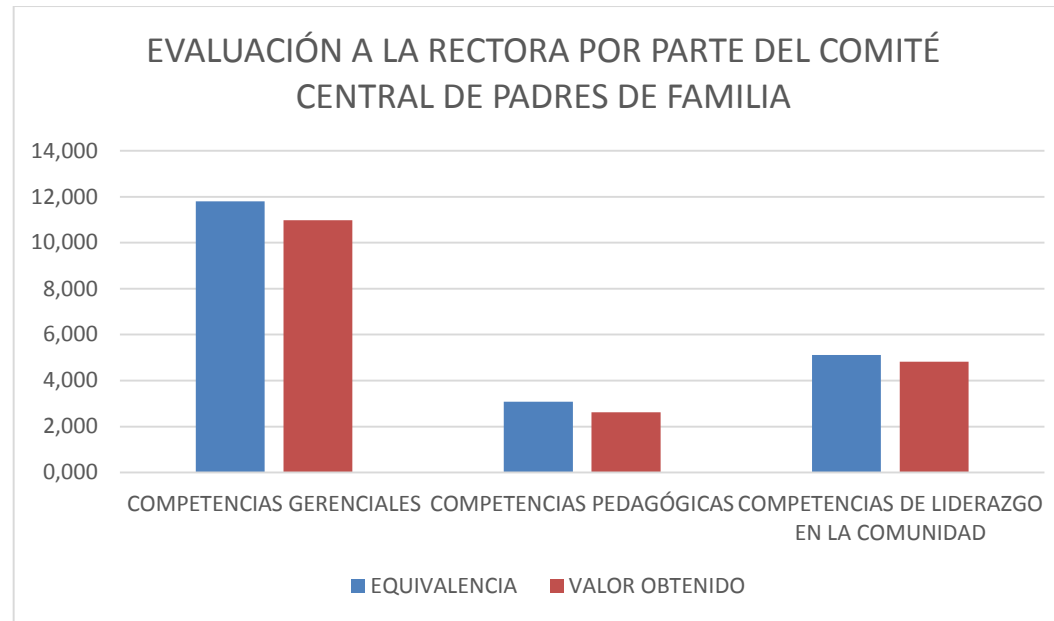
Tabla 62

Resumen de la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	11.80	10.98	93%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.08	2.617	85%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5.12	4.823	94%
TOTAL	20	18.42	92%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro



Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Ya en el aspecto de evaluadores, el Comité Central de Padres de Familia, consideran que la función directiva del plantel es excelente, pues en resumen se ubica en el 92 %, lo que sí es positivo de como miran ellos el desenvolvimiento institucional.

Es importante destacar la manera como son tomados en cuenta los padres de familia en un proceso evaluativo que contribuye positivamente en determinar cómo lo miran a la institución en la cual se educan sus hijos.

Tabla 63

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (Competencias Gerenciales)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,056	0,112	0	0,167	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223

11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	1	0,112		0,167		0,223	1	0,112	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,056	1	0,112		0,167		0,223	1	0,112	0,112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	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	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,056	1	0,112		0,167		0,223	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056		0,112	1	0,167		0,223	1	0,167	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	1	0,112		0,167		0,223	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,056	1	0,112		0,167		0,223	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,056		0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,056	0,112	1	0,167	1	0,223	2	0,39	0,195
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	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	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167	0,167
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	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167	0,167
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	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	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	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	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	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---		---	---	13,7	13,520

Fuente: Colegio "Amelia Gallegos Díaz"

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El supervisor escolar cuestiona la falta de liderazgo, carencia de una buena coordinación con los padres de familia, y en la rendición de cuentas.

Tabla 64

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (Competencias Pedagógicas)

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	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	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
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	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	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	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,056	0,112	1	0,167	0,223	1	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,056	0,112	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	2,842	2,842

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La falta de supervisión de la evaluación de los aprendizajes al igual que a la falta de acciones que permitan la promoción de los estudiantes son sus debilidades perceptibles.

Tabla 65

EVALUACIÓN DE LA Rectora POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (Competencias de liderazgo en la Comunidad)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
							DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,056	0,112	1	0,167		0,223	1	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,056	0,112		0,167	1	0,223	1	0,223
TOTAL	---	---	---		---		---	---	2,117
				PUNTAJE TOTAL/ 20					18,479

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

El liderazgo frente al plantel, la comunicación y el no promover actividades en general son las debilidades detectadas en este aspecto

Tabla 66

Resumen de la evaluación de la rectora por parte del supervisor del plantel

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	EQUIVALENCIA	VALOR OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.45	13.520	94%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.11	2.842	91%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.44	2.117	85%
TOTAL	20	18.48	92%

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

La evaluación realizada por el supervisor del plantel, determina que la función de la Sra. Rectora de la institución se ajusta a un trabajo altamente eficiente, por tanto es la visión que tiene el Dr. Héctor Estrella, supervisor del plantel y, lo manifiesta con lo determinado en el presente instrumento.

Tabla 67

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79,907		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	85,297		A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	82,602		A	EXCELENTE

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Los resultados que quedan expuestos en el cuadro anterior luego de que todos los actores de una manera directa, mediante las encuestas realizadas expresan resultados que desde mi perspectiva son coherentes con la realidad institucional, si observamos en lo que respecta a los seis instrumentos aplicados respecto a la evaluación profesional de los docentes es de 79,9 puntos que de acuerdo a la escala que se presenta en la tabla siguiente con 3 puntos se ubica en la **categoría A**, de **Excelente** es decir en términos generales se encuentra en la parte baja de esta categoría, esto deja en evidencia que existen en este aspecto aún muchas deficiencias, falencias que deben tomarse en cuenta para beneficio de la institución y en lo fundamental de los estudiantes que cada año se incrementa en la misma a una velocidad del 20% anual.

Con respecto a la Evaluación Profesional Directivo, considero que existen muchos factores que permiten obtener una calificación mayormente significativa como es de 85,3 puntos, que con ello se encuentra en la parte media de la **Categoría A** igualmente en la escala de **Excelente**, a los factores a los que me refiero son el hecho de que la Sra. Rectora se encuentra al frente del plantel tan solo seis meses, la Sra. Vicerrectora 5 meses, igual tiempo que el Consejo Ejecutivo, y que en este lapso corto de tiempo el trabajo es reconocido por la comunidad. Cabe mencionar que de igual manera el Dr. Héctor Estrella supervisor del plantel cumple esta función desde hace 3 meses ante la jubilación del antecesor.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Evaluación desempeño profesional docente.

La autoevaluación aplicado el instrumento correspondiente se aprecia en la (*tabla No. 1*) y en la condensada (*tabla No.1.1*) que no existen verdaderos inconvenientes, pues considero que se encuentra dentro de los parámetros de aceptabilidad, pero si me llama la atención que en la atención a los estudiantes con necesidades especiales se reconoce esta debilidad al igual que la relación con la comunidad que es otro aspecto que debe ser tomado en cuenta.

En resumen con respecto a este primer instrumento me permito manifestar que en su conjunto refleja la realidad institucional por lo que resalto que en un porcentaje muy claro actuaron con mucha sinceridad para de esta manera obtener resultados con alto grado de confiabilidad.

La coevaluación a ser un instrumento que fue manejado y aplicado por los directores (*tabla No. 2 y 2.1*) de área del plantel que representan a Cultura Física, Ciencias naturales, Computación, Lenguaje, Idioma Extranjero, Humanística, matemáticas y Sociales, arrojan resultados que de cierta manera dan una pauta preponderante de cómo lo ven los directores a cada compañero entro de su área, por lo que manifiestan los resultados el punto a considerar el referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, pues su resultado está por el 85% que sin ser preocupante debe ser muy tomado en cuenta por cada uno de los maestros del plantel.

Los resultados que arroja (ver *tabla No. 3 y 3.1*) en el resumen anterior nos demuestra que existe desde el punto de visión de la rectora del plantel una alta incidencia negativa en lo que tiene que ver con la sociabilidad pedagógica, pues su porcentaje preocupante conlleva a que se tomen alternativas que contrarresten este aspecto, de igual manera es preocupante que en la relación con la comunidad no existe un interés apreciable por parte de los docentes en lograr una integración, más aún que en la actualidad se habla de la tendencia que debe existir de las instituciones y por ende en este caso de los maestros a

relacionarse en el convivir de la comunidad, es un aspecto que debe buscarse dar una solución por ser un aspecto de alta incidencia negativa para el plantel.

Considero que la expresión de los alumnos es lo que más debe ser tomado en cuenta, (*ver tabla No. 4 y No 4.1*) toda vez que bajo ninguna presión pudieron expresarse de manera libre y dar sus respuestas en el instrumento presentado, por lo que es mi apreciación el hecho de darle importancia vital a los resultados obtenidos, de los cuales se desprenden situaciones muy claras como el hecho de obtener una calificación muy baja en habilidades pedagógicas y didácticas, pues un 69% en este aspecto nos ubica tan solo en el grado de buenos de acuerdo a la escala de valoración.

Otro de los aspectos vitales del convivir institucional y que arroja una calificación altamente preocupante es en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades individuales, pues la información brindada en este aspecto nos lleva a pensar que como maestros mucho nos falta llegar al estudiante individualmente y que quizá nos mantenemos tan solo en el plano de tratarlos y verlos como grupo o aula de clase.

La razón que determina como válida esta investigación lo atribuyo con un alto grado de credibilidad a la información proporcionada por los estudiantes, pues son los que diariamente viven el proceso educativo dentro del plantel y la razón de ser de la institución.

Me cabe mencionar que un punto de vital importancia es que se reconoce que los maestros siguen en su mayoría siendo ajenos al uso de la tecnología en sus aulas de clase.

La información proporcionada por los padres de familia no hace más que confirmar la falta de integración del colegio con la comunidad y de cierta manera coincide de igual manera en el sentido de que la atención a los estudiantes con necesidades individuales deja mucho que desear, pues en este sentido era de esperarse que estudiantes y padres de familia tengan un mismo criterio frente a los mismos aspectos (*ver tabla No 5 y No 5.1*)

La información que arroja la observación de una clase dictada por cada uno de

los maestros es de vital importancia ya que es el verdadero contacto entre el maestro y el estudiante, en el buen sentido es la razón del proceso enseñanza–aprendizaje (ver *Tabla No 6 y No 6.1*).

Las actividades iniciales tienen ciertas falencias que deben ser corregidas para la eficiencia del proceso educativo, pues por la experiencia conocemos que es el punto de partida de un buen proceso donde por sus características fundamentales en esta sub etapa de la clase se dejan bien sentadas las acciones que guiarán el desarrollo de la misma.

Si bien el proceso no es deficiente aspiramos a que este parámetro pueda ser elevado para beneficio de los principales usuarios que son los estudiantes del plantel, por los que los datos expresan se aprecia que el ambiente en el aula es altamente eficiente pues su porcentaje que supera el 97% se su carta de presentación.

En un análisis general de este instrumento de observación no deja de ser aceptable pero tampoco se puede negar acciones que puedan mejorar a parámetros más elevados, pues como lo mencione esta información es un llamado de alerta si se busca llegar a la excelencia educativa.

Si es notorio el hecho de que en menos del 10 % de maestros utilizan la tecnología como herramienta auxiliar en sus clases.

Resumiendo los instrumentos utilizados para recabar la información arrojan en resumen datos convincentes.

Apreciando en su conjunto los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación del desempeño profesional docente, vemos que su promedio final es de **79.907**.

Tomando en cuenta el valor de 79.907 que arroja el cuadro resumen vemos que el Colegio “Amelia Gallegos Díaz” se encuentra en la **categoría A**, en el rango de **76 – 100** y en lo cualitativo es **Excelente**.

Estos detalles en lo cualitativo y cuantitativo son un claro reflejo que se encuentra en un nivel alto, pero dentro del rango establecido está en la parte inferior de los límites, lo que demuestra y fue explicado en los análisis por instrumentos que

debe corregir, mejorar, actualizar e innovar acorde a las exigencias actuales de la educación que busca llegar a la determinación de calidad educativa.

Evaluación desempeño profesional directivo

Para el desempeño profesional directivo se han tomado en cuenta cinco instrumentos, que de igual manera arrojaron información confiable, por lo que los mismos serán analizados a continuación.

La autoevaluación de la rectora con la utilización del instrumento correspondiente desde mi criterio personal son altamente confiables, considero que es importante mencionar que la Dra. Roció León se encuentra al frente de esta responsabilidad a partir del mes de noviembre del 2011, es decir que en el lapso de cinco meses aún le han sido insuficientes para consolidar su accionar en aspectos como las competencias pedagógicas que es uno de sus puntos bajos, de igual manera el liderazgo frente a la comunidad es una característica que debe ser tomada en cuenta para hacerle eficiente su consolidación de autoridad del plantel.

Es resumen se autocalifica con su información en un 89% que se ve reflejado en cómo se encuentra encaminado el plantel. (*Ver tabla No. 8 y No 8.1*).

Es de esperarse que este proceso investigativo le dé un punto de alerta para fortalecer las deficiencias que ella por si sola reconoció de manera muy honesta y responsable.

El Consejo Ejecutivo cumplió su parte, pues una cosa es la autoevaluación y otra diferente la apreciación en este caso de profesionales que por elección cumplen estas funciones y de cómo aprecian se ve puesta de manifiesto el accionar de la rectora del plantel antes sus responsabilidades (*ver tabla No 9 y No 9.1*)

Ven su punto débil en las competencias pedagógicas, que son dignas de observarlas pues demuestra que aún no se encuentra consolidada es este aspecto por su corta estancia al frente de esta responsabilidad, pero los datos numéricos que se detallan en el cuadro anterior demuestra que va por buen camino sus competencias gerenciales pero que debe de igual manera

consolidad y fortalecer su relación de vinculación con la comunidad.

El 85% de eficiencia demuestra a las claras que existen grandes aciertos pero existen igualmente consideraciones que no debe dejarse de lado para beneficio del plantel.

El Consejo Estudiantil en las personas de su Presidenta, Vicepresidente y tres de sus vocales cumplieron con brindar información confiable, más aún que son representantes estudiantiles de la institución, pues no me cabe un análisis a los resultados en el plano de maestro del plantel sino en el ámbito netamente profesional. Me llamó la atención que con respecto a las competencias pedagógicas obtiene una valoración del 54% que desde un parámetro cualitativo no deja de ser Buena, distando mucho para considerarse excelente

Es importante que estos resultados a las claras nos brinda una apreciación que espero no caer en una especulación al manifestar que existe un divorcio claro entre rectora y estudiantes.

A nivel comunitario se consolida con lo manifestado por la rectora en su autoevaluación, que se ubica por alrededor del 72%, esto nos permite determinar que existe una misma lectura ante la relación con la comunidad (*ver Tabla No 10 y No 10.1*).

El Comité Central de Padres de Familia en el cuadro que resume sobre la aplicación del instrumento de encuesta, es un punto que representa de como los actores parte indirecta del proceso educativo lo ven, quizá el único elemento o dimensión a tomar en cuenta es las competencias pedagógicas que es su punto más bajo.

Muy cierta la apreciación en el sentido que los datos que se expresan en el cuadro correspondiente se determina la buena imagen que la autoridad del plantel tiene frente a los padres de familia y que se reconoce su actividad positiva frente al colegio(*ver Tabla No 11 y No 11.1*)

El supervisor del plantel y antes de proceder con un análisis respecto a los resultados obtenidos, debo manifestar que el Lic. Héctor Estrella (Supervisor del plantel) se encuentra frente a esta responsabilidad tan solo a partir del mes de

Febrero ante la jubilación de su antecesor (ver tabla No.12 y No 12.1)

No con ello quiero desmerecer su opinión, pero considero que conoce del accionar de la máxima autoridad del establecimiento por lo que en promedio se obtiene un 92% que no es otra cosa que confiabilidad y eficiencia en el desempeño de las funciones de la Sra. Rectora desde su punto de vista.

Por tanto solo se detecta y se consolida que su nivel más bajo está en las competencias de liderazgo en la comunidad.

Los datos generales de la evaluación a nivel directivo por lo que se puede detectar el nivel más bajo otorgado por parte del Consejo Estudiantil en primera instancia con una valoración de 13.93, o cual es digno de tomarse muy en cuenta a la hora de cumplir con las actividades dentro del establecimiento, en tanto que a nivel del Consejo Ejecutivo existe de igual manera un nivel algo bajo ya que se sitúa alrededor de los 16.93 puntos lo que de igual manera debe ser apreciado en el sentido de que debe mejorar en diversos ámbitos en este caso concreto respecto a su función del cumplimiento en aspectos pedagógicos como su nivel más bajo.

Como resultado final al trabajo investigativo realizado en el Colegio “Amelia Gallegos Díaz” y basados se resumen en el cuadro siguiente:

CALIFICACIONES FINALES	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79.907
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	85.297
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL COLEGIO “AMELIA GALLEGOS DÍAZ”	82.602

Fuente: Colegio “Amelia Gallegos Díaz”

Elaborado por: Eduardo Álvaro

Puedo determinar que la institución objeto de la investigación se encuentra en **Categoría A, Excelente** como lo demuestra la tabla de equivalencias que se encuentra a continuación.

CATEGORÍA	RANGO	EQUIVALENCIA
A	76 – 100	EXCELENTE
B	51 – 75	BUENO
C	26 – 50	MEJORABLE
D	0 -25	DEFICIENTE

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. CONCLUSIONES.

Un estudio investigativo en cuanto a la calidad del desempeño profesional docente y directivo, arrojaron resultados muy diversos dignos de consideración por lo que pese a que al final los datos favorecen a la institución, existen diversos aspectos a considerarse en este punto.

- Los aportes que brindan diferentes autores, pensadores y maestros son determinantes la hora de establecer aspectos que fundamenten la investigación propuesta en cuanto a la evaluación y desempeño profesional de docentes y directivos de cualquier institución educativa, caso concreto del Colegio “Amelia Gallegos Díaz”.
- La información proporcionada por el mismo actor como es el maestro en la autoevaluación, la coevaluación que tomó parte el director de área, son aspectos a ser considerados ya que determinan ciertas falencias dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, donde no siempre sigue siendo el estudiante el principal actor del proceso. De igual manera debe recalcarse la información que proporcionan las autoridades, padres de familia y estudiantes respecto al accionar propiamente de los maestros en sus tareas cotidianas, todo aquello nos lleva a buscar mejorar en los puntos considerados debilidades, siendo lo fundamental no ceñirse a las normativas pedagógicas deseadas y óptimas para un buen proceso. Es tan importante de igual manera en el sentido de que en su mayoría los maestros no utilizan los medios tecnológicos (Tics) en sus actividades diarias.
- Respecto a la evaluación de las autoridades de la institución por parte de estudiantes, padres de familia y supervisor del plantel, en su diversidad de resultados son concluyentes aspectos como el no tener un acercamiento con la comunidad, con padres de familia, y es determinante la opinión de los representantes de los estudiantes en el sentido de que no existe una verdadera comunicación entre autoridades y estudiantes, es decir que hay un divorcio en cuanto al verdadero accionar armónico dentro de la institución.
- El definitiva el presente trabajo investigativo arrojan a más de diversas

fortalezas, de igual manera una gran variedad de debilidades, que la hora de establecer una valoración en cuanto a la evaluación del plantel si es susceptible y apreciable los aspectos que deben ser tomados en cuenta en especial, la poca relación del plantel con la comunidad, desconocimiento de los medios tecnológicos como ayudas en el proceso educativo, y la falta de interrelación entre autoridades frente a los estudiantes y padres de familia.

- Determinada una de las grandes debilidades institucionales dentro del proceso educativo, se determina que debe capacitarse a los maestros y autoridades del plantel en el manejo de tecnología de la información y comunicación (Tics) para que pueda ser utilizada dentro del aula de clase, toda vez que en la presente década existe un acelerado progreso de las ciencias de la computación e informática y la diversidad de herramientas de la Web 2.0.

6.2. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones van dirigidas a los actores principales de esta investigación como son los docentes y autoridades del Colegio “Amelia Gallegos Díaz”.

- Es importante recomendar a la institución en su conjunto que tome muy en cuenta las debilidades detectadas y puestas de manifiesto por los diferentes actores en el presente trabajo investigativo, y que de su corrección, mejoramiento, reconocimiento de estos aspectos negativos puedan mejorar en beneficio propio, como maestros y autoridades, como también desde una perspectiva más amplia como institución educativa.
- Es importante que los maestros hagan conciencia plena de la verdadera función que desempeñan haciendo gala de honestidad académica y a su vez como ejemplo para sus alumnos, para ello deberían encaminarse en actividades de capacitación, innovación y autoeducación toda vez que estamos viviendo un mundo globalizado en cuanto a la disposición de información de todos los campos del conocimiento humano.
- Las autoridades del plantel debe conocer más y mejor a sus compañeros, es importante que se establezca un sistema de control, visitas, periódicas para conocer de cerca el acontecer dentro del aula de clase, porque una cosa es administrar un plantel y otra complementaria convivir en el plantel. De lo manifestado parte que debe implementarse una verdadera capacitación a los maestros en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación (Tics) ya no como una actividad opcional sino más bien como una gran oportunidad de estar actualizados, innovados , para que los beneficiarios directos sean nos estudiantes y por ende el plantel.
- Con la información recabada y analizada desde una óptica de cierta manera con alto grado de imparcialidad, se puede decir que el Colegio “Amelia Gallegos Díaz” con sus más de 30 años de servicio a la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, se encuentra en un sitio que es reconocido por la comunidad, tal es así que al no disponer de aulas

pedagógicas ya que utilizan un edificio que en años anteriores fue un hospital, se han adecuando para buscar brindar el mejor servicio posible a sus beneficiarios directos como son los estudiantes.

- Conocida una de sus mayores debilidades como es la poca o ninguna utilización de las Tics en el proceso educativo, es importante que se dé una verdadera capacitación en este aspecto, con la única razón que debe acompañar, que es el hecho de brindar un mejor servicio, o como lo dicen las autoridades gubernamentales “Una educación de calidad” ayudados por la tecnología.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

Dentro de la propuesta de mejoramiento frente a las deficiencias encontradas en el presente trabajo de investigación propongo el siguiente:

“Seminario – Taller para el manejo de las Tics.”

PROPUESTA

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.

“Utilización eficiente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el aula de clase”

2. JUSTIFICACIÓN.

Conociendo que existe una deficiencia en la aplicación de las Tics como una ayuda pedagógica dentro del aula de clases, considero de vital importancia la implementación de un seminario taller que se conduzca a que el maestro pueda conocer, adiestrarse y aplicar de manera eficiente el manejo de herramientas informáticas tanto a nivel On-line como Off-line a fin de lograr su implementación correcta como una ayuda efectiva y motivacional. Se cuenta para ello con profesionales en el campo de la informática y la computación, lo que se permitirá obtener resultados a corto y mediano plazo, considerando que los estudiantes en la actualidad son afines a todo tipo de medios tecnológicos.

Cabe mencionar que el Colegio Amelia Gallegos Díaz, cuenta con dos laboratorios de 16 y 20 máquinas respectivamente, que puede servir para el cumplimiento de la propuesta de manera eficiente, instalados en cada uno de ellos sistemas duales tanto con Windows 7 y Ubuntu 12.10 (última versión).

Se cuenta de igual manera con instalación en Red y servicio de Internet con Banda Ancha 3G de alta velocidad.

No se parte de cero toda vez que los maestros han realizado cursos de computación tanto los ofertados por el programa Sí Profe, como cursos internos realizados en años anteriores dentro del plantel.

3. Objetivos de la propuesta

- Utilizar las herramientas informáticas Online que en la actualidad existen las mismas que pueden utilizarse en el aula de clases, para tratamiento de programas educativos, tratamiento de texto, imágenes, audio y video.
- Utilizar y manejar herramientas multimedia para la participación activa dentro del aula de clase, logrando con ello motivar y elevar el nivel de comprensión de las diferentes asignaturas.
- Implementar aulas virtuales que permita la interacción maestro-contenido – estudiante, proceso denominado B-learning (75 % presencial y 25% Online)

4. Actividades para cumplir con los objetivos.

La propuesta deberá desarrollarse siguiendo el orden establecido a continuación:

- Implementación de la propuesta
- Sociabilización de la propuesta
- Establecimiento del horario y tiempo del seminario(120 horas)
- Temáticas
 - a. Sistemas operativo (Windows y Ubuntu)
 - b. Software para el tratamiento de (texto, imágenes, audio y video).
 - c. Herramientas multimedia e Internet (Correo electrónico, navegación)

- d. Aulas virtuales (Moodle)
- e. Grabación en la Nube (Servicio de almacenamiento ON-LINE)
- f. Aplicaciones educativas (cuestionarios en línea, Blogs, wikis,
- En una primera etapa se trabajará con 20 maestros por grupo (horarios a convenir)

5. Localización y cobertura espacial

La aplicación de la propuesta se realizará en el Colegio “Amelia Gallegos Díaz”, ubicado en la Provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba, Parroquia Veloz, Calle Darquea 11-01 entre Chile y Guayaquil, Teléfono 032940130; E-mail: ameliagallegosdiaz@gmail.com; Web: www.colegioameliagallegos.org

6. Población objetivo.

Se trata de cubrir la capacitación de todos los maestros del plantel que en su totalidad son 57, para ello deberemos contar con el apoyo de las autoridades del establecimiento, la colaboración de los 4 profesionales con que cuenta el plantel en el área de computación, disponer del laboratorio en el horario establecido y la predisposición de los maestros a ser capacitados.

La capacitación de los maestros permitirá que los 1052 estudiantes del plantel puedan ser beneficiarios de este nuevo proceso de impartir las clases con ayuda tecnológica, multimedia y Online.

7. Sostenibilidad de la propuesta

- **Humanos,**
 - a. Autoridades del plantel

- b. Maestros de informática (Área de computación)
- c. Maestros que tomarán la capacitación (Primera etapa)
- **Tecnológicos,**
 - a. 20 computadoras(Sistema Operativo dual)
 - b. Proyector
 - c. Instalación de red LAN
 - d. Instalación a Internet
- **Materiales**
 - a. Marcadores
 - b. Pizarra
 - c. Diapositivas
 - d. Audios
 - e. Videos
 - f. Manuales y tutoriales.
- **Físicos**
 - a. Laboratorio de computación
 - b. Instalaciones eléctricas y alumbrado
 - c. Mesas y silleas
 - d. Cortinas

- **Económicos**
 - a. Financiado por la institución
- **Organizacionales.**
 - a. Vicerrectora del plantel
 - b. Comisión de Innovación Curricular
 - c. Área de Informática (cuatro profesionales)

8. Presupuesto

El presupuesto que permitirá efectivizar la presente propuesta será con el financiamiento del plantel en lo que respecta al rubro capacitación.

Ingresos

570 dólares americanos

Egresos

Manuales y tutoriales	100 dólares
Refrigerios	400 dólares
Materiales de oficina	50 dólares
Varios	20 dólares
<hr/>	
Total	570 dólares

Ingresos 570 - Egresos 570 = 0 dólares

9. Cronograma de la propuesta.

ACTIVIDADES	SEMANAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Implementación	■								
2. Sociabilización	■								
3. Inicio del Seminario taller		■							
4. Ejecución del Seminario		■							
5. Evaluación									■

El presente diagrama hace referencia a la aplicación del proyecto en una primera etapa al inicio del año lectivo y que considero puede establecerse por un periodo de dos años.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. American Society for Quality (ASQ) (2013) **Profesionales de Calidad**. Dayton, Ohio. Disponible en: <http://www.asqdayton.org/>. (Consulta 6/04/2012).
2. Chiniín Campoverde, Víctor Eduardo (2011). **Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador**, Guía Didáctica, Editorial UTP, Loja, 150 pp
3. Constitución de la República de Ecuador (2008).
4. La Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica, VVOB (2012) **Educación para el desarrollo**, Disponible en: http://www.fabec.org.ec/fabec_vvob.htm.
5. Ministerio de Educación (2012). **Educación General Básica**. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/index.php/egb-pdle>, (Consulta 10/04/2012).
6. Ministerio de Educación (2012). **Bachillerato General Unificado**. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/profesionales/educacion-por-niveles/bachillerato-general-unificado-bgu.html>; (Consulta 06/04/2012)
7. Ministerio de Educación (2012). **Evaluación al desempeño del estudiante**. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/> (Consulta 11/04/2012)
8. Ministerio de Educación (2012). **Evaluación al desempeño docente**. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/> (Consulta 02/04/2012).
9. Portal Educativo de las Américas, Revistas Digitales (2012). **La educación**. Disponible en: <http://educoas.org/Portal/Portal0.1v2> . (Consulta, 12/04/2012).
10. Presidencia de la República (2009), Decreto 1740.
11. Toffler, Alvin (1995), **La tercera Ola**, Plaza & Janés, 1995, Tribuna/Plaza and Janes Series, 660 p.

12. Registro Oficial (2011), **Ley Orgánica de Educación Intercultural** (LOEI), No 417.
13. UNESCO (2012), **Educación**. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/> (Consulta 3/04/2012).

9. ANEXOS.

ANEXO 1.

Fotografías de evidencias



Dra. Roció León (Rectora del Plantel)



Lcda. Anita López (Vicerrectora del Plantel)



Maestros llenando las encuestas



Padres de familia recibiendo información sobre las encuestas



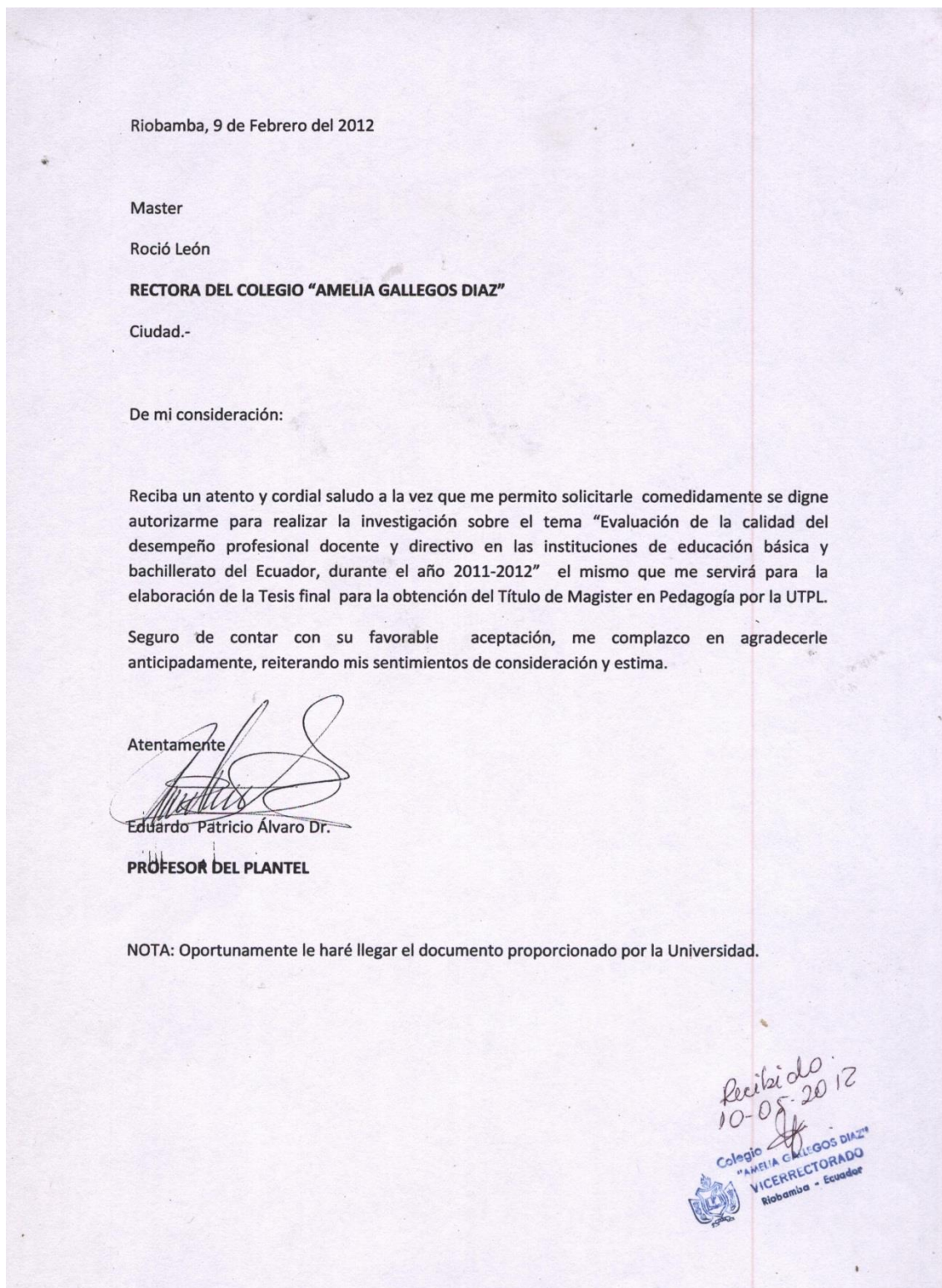
Estudiantes respondiendo las encuestas



Estudiantes respondiendo las encuestas


ANEXO 2.

Solicitud solicitando autorización a la Rectora del Plantel



ANEXO 3.

Control de comunicaciones documentación y archivo.

		Colegio Piloto Demostrativo "Amelia Gallegos Díaz"		N° 0000783	
CONTROL DE COMUNICACIONES DOCUMENTACION Y ARCHIVO					
Fuente y Procedencia Dr. EDUARDO ALVARO Profesor					
Fecha original y número 09-02-2012 s.n		Fecha de recepción 10-02-2012 07H05		Tiempo para trámite no	
ASUNTOS: El Dr. Eduardo Alvaro solicita la autorización para realizar la investigación sobre el tema "Evaluación de la Calidad del Desempeño profesional docente y directivo en la Institución de Educación Básica y bachillerato del Ecuador durante el año 2011-2012 mismo que servirá para la elaboración de tesis final para obtener el título de magister en Pedagogía por la UTPL.					
ANEXOS					
Enviado a	Firma de recepción	Para trámite de	RECEPCION		Resp. Concreta Departamental
			Iniciales	Fecha	
RECTORA	<i>[Firma]</i>	Rectora.	<i>[Firma]</i>	10-02-2012	<i>[Firma]</i>
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>	1. Sra. Vicerectora	T.M.P.	10-02-12	<i>[Firma]</i>
		2. Secretario	T.M.	10-02-12	<i>[Firma]</i>
		3. Insp. General	<i>[Firma]</i>	10-02-12	
1. Para su conocimiento. 2. Favor elaborar certificaciones en el momento oportuno. 3. Para su conocimiento y elaboración.					Despacho Fecha: 10-02-2012
Observación:					Nro.: <i>[Firma]</i> Guía.: Archivado en: <i>comunc. Docentes</i>

ANEXO 4.

Certificación de Secretaria del plantel.



COLEGIO "AMELIA GALLEGOS DIAZ"
DARQUEA 11-01 ENTRE OLMEDO Y CHILE: TELF: 2964-130 CASILLA 034
E-mail: ameliagallegos@andinanet.net
RIOBAMBA - ECUADOR

No. 030

CERTIFICACIÓN

Quien suscribe Secretaria del Colegio "AMELIA GALLEGOS DÍAZ" de Riobamba, en legal forma CERTIFICA:

Que el Doctor EDUARDO PATRICIO ALVARO LLAMUCA, Profesor de Computación del Plantel, mediante oficio sin número del 9 de febrero/2012 solicitó autorización a la señora Rectora para realizar la investigación sobre el tema "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012", misma que fue tramitada y aceptada mediante control de comunicaciones, documentación y archivo No. 0000783 del 10-02-2012.

Riobamba mayo 31, 2012


Ing. PATRICIA MOREANO O.
Secretaria



Realizado por: Patricia M.
31-05-2012

ANEXO 5
MATRICES DE ENCUESTAS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura , al inicio del año lectivo					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					

2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar					
2.24.4. Observar					
2.24.5. Descubrir					
2.24.6. Exponer en grupos					
2.24.7. Argumentar					
2.24.8. Conceptualizar					
2.24.9. Redactar con claridad					
2.24.10. Escribir correctamente					
2.24.11. Leer comprensivamente					
2.24.12. Escuchar					
2.24.13. Respetar					
2.24.14. Consensuar					
2.24.15. Socializar					
2.24.16. Concluir					
2.24.17. Generalizar					
2.24.18. Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas especializadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún a fuerza del tiempo de clases.					

6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 Rector.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Colegio Amelia Gallegos Díaz

¿El docente vive en la comunidad?
 Si No

¿Quién aplicó la ficha?
 Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA.

Matemáticas.

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

8vo EB 9no EB 10mo EB

Bachillerato

1ro Bach. 2do Bach 3ro Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente.		
1. Presenta el plan de clases al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		

6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		
--	--	--

B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

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

C. AMBIENTE EN AULA

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

Fecha de evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación Del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades del delegado.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo asambleas generales de profesores, según dispone las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la Investigación Pedagógica.					
1.45. Promuevo la Innovación Pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.12. Garantizo la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Faltó a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza seguimiento a las actividades del delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la Investigación Pedagógica.					
1.45. Promueve la Innovación Pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arcos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de familia y con el Tesorero/(a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horarios de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Amelia Gallegos Díaz

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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	Alguna vez	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la Investigación Pedagógica.					
1.45. Promueve la Innovación Pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planea anuales, de desarrollo curricular por año/ grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio – culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Fecha de Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN