



**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 en la unidad educativa central La Inmaculada de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, en educación general básica y bachillerato, durante el año académico 2011 - 2012”**

Tesis de grado

AUTOR:

Barreto Pozo, Tania Catalina

DIRECTOR:

Andrade Vargas, Lucy Deyanira, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

Año 2012

## CERTIFICACIÓN

Loja, Septiembre de 2012

Mgs.

Lucy Andrade V.

**DIRECTOR DE TESIS**

CERTIFICA:

Haber revisado la tesis de Grado de Magíster en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Central “la Inmaculada” de la Parroquia Totoracocha del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, en la Educación General Básica y Bachillerato, durante el año académico 2011 - 2012”**, presentada por Tania Catalina Barreto Pozo, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Lucy Andrade V.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Tania Catalina Barreto Pozo como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, contenidos y resultados vertidos en la misma.

f.....

**Tania Catalina Barreto Pozo**

**CI. 0102539806**

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS**

Yo Tania Catalina Barreto Pozo, 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 señala: “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”.

Cuenca, Septiembre de 2012

Tania Catalina Barreto Pozo  
CI. 0102539806

## AGRADECIMIENTO

Agradezco al Todopoderoso Creador y Dador de vida por acompañar mi caminar y serenarme en los momentos de angustia.

Mi eterna gratitud a quienes han apoyado esta etapa de crecimiento en mi formación profesional: Elba, Maribel y Soraya.

Mi reconocimiento y gratitud a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja. De manera especial a mi directora de tesis, Mgs. Lucy Andrade, quién responsable y desinteresadamente estuvo siempre presta a brindarme el apoyo necesario. Mi admiración y respeto a su laudable labor por la educación y por constituirse en un ejemplo de superación.

Dejo constancia de mi sentimiento de gratitud y estima para con los miembros de la Comunidad Educativa Central “La Inmaculada” quienes con gran espíritu de colaboración y solidaridad me brindaron la información necesaria para la culminación del presente trabajo.

Tannya

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, quién con paciencia y tolerancia acompañó a mi hijo en mi ausencia, a mi pequeño Juan Andrés por quién los tiempos difíciles se hicieron llevaderos y a la memoria de mi padre, gestor de mi iniciativa de superación y quién me dejó el legado de luchar por una sociedad justa, pacífica y solidaria.

Tannya

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |          |
|---|----------|
| CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR  | ii       |
| AUTORÍA   | iii      |
| CESIÓN DE LOS DERECHOS  | iv       |
| AGRADECIMIENTOS   | v        |
| DEDICATORIA   | vi       |
| INDICE DE CONTENIDOS  | vii      |
| <br>  |          |
| <b>1. RESUMEN</b>   | <b>1</b> |
| <b>2. INTRODUCCIÓN</b>  | <b>2</b> |
| <b>3. MARCO TEÓRICO</b>   | <b>6</b> |
| <br>  |          |
| <b>3.1. CAPÍTULO I: CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>     |          |
| 3.1.1. Importancia de la calidad de la educación                    | 8        |
| 3.1.1.1. Asegurar la calidad de la educación                        | 8        |
| 3.1.1.2. Modelos de calidad   | 8        |
| 3.1.1.3. Práctica docente   | 8        |
| 3.1.1.4. Desarrollo de potencialidades                              | 9        |
| 3.1.1.5. Democratizar la calidad                                    | 9        |
| 3.1.2. Factores determinantes en la calidad educativa               | 9        |
| 3.1.2.1. Diferencias en el aprendizaje                              | 9        |
| 3.1.2.2. Transformaciones sociales                                  | 9        |
| 3.1.2.3. Satisfacción de necesidades                                | 10       |
| 3.1.3. Calidad de la Educación en el Ecuador: Marco legal           | 10       |
| 3.1.3.1. Optimizar la calidad de la educación inicial               | 12       |
| 3.1.3.2. Brindar formación continua                                 | 12       |
| 3.1.3.3. Diseñar e implementar procesos de inducción                | 12       |
| 3.1.4. Características de las Instituciones Educativas de calidad   | 13       |
| 3.1.5. Importancia del PEI, actualización docente, currículo y..... | 14       |
| 3.1.5.1. El papel del PEI en la calidad                             | 14       |
| 3.1.5.2. La actualización docente y su importancia para la calidad  | 14       |

|   |    |
|---|----|
| 3.1.5.3. Rol del currículo en la calidad  | 14 |
| 3.1.5.4. Infraestructura y calidad  | 15 |
| <b>3.2. CAPÍTULO II: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b> |    |
| 3.2.1. Calidad vs. excelencia, eficiencia , eficacia y relevancia                 | 16 |
| 3.2.2. ¿Qué es evaluar la calidad de las Instituciones Educativas?                | 17 |
| 3.2.3. Condiciones para hablar de evaluación de la calidad                        | 19 |
| 3.2.3.1. Integralidad   | 20 |
| 3.2.3.2. Globalidad   | 20 |
| 3.2.3.3. Dimensión cualitativa  | 20 |
| 3.2.4.- Pasos para una estrategia de evaluación de la calidad                     | 20 |
| 3.2.4.1. Negociación del significado de la calidad                                | 20 |
| 3.2.4.2. Factores para la calidad   | 21 |
| 3.2.4.3. Identificación de las características de las Instituciones .....         | 22 |
| 3.2.4.4. Construcción de Indicadores de calidad                                   | 23 |
| <b>3.3. CAPÍTULO III: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>    |    |
| 3.3.1. ¿Qué es evaluar el Desempeño Profesional Docente?                          | 26 |
| 3.3.2. ¿Para qué evaluar el Desempeño Profesional Docente?                        | 26 |
| 3.3.3. ¿Porqué evaluar el Desempeño Profesional Docente?                          | 27 |
| 3.3.4. Funciones de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente               | 30 |
| 3.3.4.1. Función de Diagnóstico   | 30 |
| 3.3.4.2. Función Instructiva  | 30 |
| 3.3.4.3. Función Evaluativa   | 30 |
| 3.3.4.4. Función Desarrolladora   | 31 |
| 3.3.5. Fines de la evaluación del Desempeño Profesional Docente                   | 31 |
| 3.3.5.1. Mejorar la escuela y la enseñanza en el aula                             | 31 |
| 3.3.5.2. Fomentar la confianza y la colegialidad                                  | 32 |
| 3.3.5.3. Trabajar en equipo   | 32 |
| 3.3.6. Factores que influyen en la eficacia de la evaluación del .....            | 32 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3.6.1. Factores contextuales                                    | 32 |
| 3.3.6.2. Factores relacionados a procedimientos                   | 32 |
| 3.3.6.3. Factores relativos al profesor                           | 32 |
| 3.3.7. ¿Cómo evaluar el Desempeño Profesional Docente?            | 32 |
| 3.3.7.1. Estándares de la Calidad Educativa                       | 33 |
| 3.3.7.2. Modelo de desempeño docente en el Ecuador                | 34 |
| 3.3.7.2.1. Dimensiones, estándares generales y estándares .....   | 35 |
| 3.3.8. Perfil del docente   | 36 |
| <br>  |    |
| <b>3.4.  CAPITULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>    |    |
| <b>DE LOS DIRECTIVOS</b>  |    |
| 3.4.1. Etapas de la Evaluación del Desempeño Directivo            | 39 |
| 3.4.1.1. Preparación  | 40 |
| 3.4.1.2. Elaboración y revisión de compromisos                    | 40 |
| 3.4.1.3. Implementación y seguimiento                             | 40 |
| 3.4.1.4. Evaluación y comunicación de resultados                  | 40 |
| 3.4.2. Dimensión legal de la evaluación del Desempeño Directivo   | 41 |
| 3.4.3. Modelo de desempeño directivo en el Ecuador                | 41 |
| 3.4.3.1. Dimensiones, estándares generales y estándares .....     | 42 |
| 3.4.4. Perfil del directivo                                       | 44 |
| <br>  |    |
| <b>4. METODOLOGÍA</b>   | 45 |
| 4.1. Participantes  | 45 |
| 4.2. Muestra de investigación                                     |    |
| 4.2.1. Procedimiento de cálculo de la muestra                     | 45 |
| 4.2.2. Determinación del marco del muestreo                       | 46 |
| 4.2.3. Cálculo de la muestra de la población de estudiantes       | 46 |
| 4.2.4. Cálculo de la muestra de la población de padres de familia | 47 |
| 4.3. Técnicas e instrumentos de investigación                     | 48 |
| 4.3.1. Técnicas   | 48 |
| 4.3.1.1. La Encuesta  | 48 |
| 4.3.1.2. La Entrevista  | 48 |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.3.1.3. El Muestreo  | 48        |
| 4.3.1.4. La Observación   | 48        |
| 4.3.2. Instrumentos   | 49        |
| 4.3.2.1. Cuestionario para la Encuesta                                | 49        |
| 4.3.2.1.1. Instrumento de autoevaluación de los docentes              | 49        |
| 4.3.2.1.2. Instrumento de coevaluación de los docentes                | 49        |
| 4.3.2.1.3. Instrumento de evaluación de los docentes por el rector    | 50        |
| 4.3.2.1.4. Instrumento de evaluación de los docentes por los Sts.     | 50        |
| 4.3.2.1.5. Instrumento de evaluación de los docentes por PP/FF        | 50        |
| 4.3.2.1.6. Observación de clase                                       | 50        |
| 4.3.2.1.7. Instrumento de autoevaluación del rector                   | 50        |
| 4.3.2.1.8. Instrumento de evaluación del rector por el Consejo .....  | 51        |
| 4.3.2.1.9. Instrumento de evaluación del rector por el Gobierno ..... | 51        |
| 4.3.2.1.10. Instrumento de evaluación del rector por Comité .....     | 51        |
| 4.3.2.1.11. Instrumento de evaluación del rector por el Supervisor    | 51        |
| 4.3.3. El Método  | 52        |
| 4.4. Diseño y procedimiento   | 53        |
| 4.5. Comprobación de los supuestos                                    | 57        |
| 4.5.1. Objetivos  | 57        |
| 4.5.1.1. Objetivo general   | 57        |
| 4.5.1.2. Objetivos específicos  | 57        |
| <b>5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>                            | <b>61</b> |
| 5.1. Resultados   | 61        |
| 5.1.1. Índice de tablas   | 61        |
| 5.1.1.1. TABLA 1: Autoevaluación de docentes                          | 61        |
| 5.1.1.2. TABLA 2: Autoevaluación de docentes                          | 62        |
| 5.1.1.3. TABLA 3: Autoevaluación de docentes                          | 63        |
| 5.1.1.4. TABLA 4: Autoevaluación de docentes                          | 63        |
| 5.1.1.5. TABLA 5: Autoevaluación de docentes                          | 64        |
| 5.1.1.6. TABLA 6: Autoevaluación de docentes                          | 64        |
| 5.1.1.7. TABLA 7: Autoevaluación de docentes                          | 65        |

|   |    |
|---|----|
| 5.1.1.8. TABLA 8: Coevaluación de los docentes por C. de Área         | 66 |
| 5.1.1.9. TABLA 9: Coevaluación de los docentes por los C. de Área     | 66 |
| 5.1.1.10. TABLA 10: Coevaluación de los docentes por los C. de Área   | 67 |
| 5.1.1.11. TABLA 11: Coevaluación de los docentes por los C. de Área   | 67 |
| 5.1.1.12. TABLA 12: Evaluación por parte del Rector                   | 68 |
| 5.1.1.13. TABLA 13: Evaluación por parte del Rector                   | 68 |
| 5.1.1.14. TABLA 14: Evaluación por parte del Rector                   | 69 |
| 5.1.1.15. TABLA 15: Evaluación por parte del Rector                   | 69 |
| 5.1.1.16. TABLA 16: Evaluación por parte del Rector                   | 70 |
| 5.1.1.17. TABLA 17: Evaluación de los docentes por los estudiantes    | 70 |
| 5.1.1.18. TABLA 18: Evaluación de los docentes por los estudiantes    | 71 |
| 5.1.1.19. TABLA 19: Evaluación de los docentes por los estudiantes    | 71 |
| 5.1.1.20. TABLA 20: Evaluación de los docentes por los estudiantes    | 72 |
| 5.1.1.21. TABLA 21: Evaluación de los docentes por los PP de FF       | 72 |
| 5.1.1.22. TABLA 22: Evaluación de los docentes por los PP de FF       | 73 |
| 5.1.1.23. TABLA 23: Evaluación de los docentes por los PP de FF       | 73 |
| 5.1.1.24. TABLA 24: Evaluación de los docentes por los PP de FF       | 74 |
| 5.1.1.25. TABLA 25: Observación de una clase de un docente            | 74 |
| 5.1.1.26. TABLA 26: Observación de una clase de un docente            | 75 |
| 5.1.1.27. TABLA 27: Observación de una clase de un docente            | 76 |
| 5.1.1.28. TABLA 28: Autoevaluación del Rector                         | 76 |
| 5.1.1.29. TABLA 29: Autoevaluación del Rector                         | 78 |
| 5.1.1.30. TABLA 30: Autoevaluación del Rector                         | 78 |
| 5.1.1.31. TABLA 31: Evaluación del Rector por el C. Ejecutivo         | 79 |
| 5.1.1.32. TABLA 32: Evaluación del Rector por el C. Ejecutivo         | 81 |
| 5.1.1.33. TABLA 33: Evaluación del Rector por el C. Ejecutivo         | 81 |
| 5.1.1.34. TABLA 34: Evaluación del Rector por el G. Estudiantil       | 82 |
| 5.1.1.35. TABLA 35: Evaluación del Rector por el G. Estudiantil       | 83 |
| 5.1.1.36. TABLA 36: Evaluación del Rector por el G. Estudiantil       | 83 |
| 5.1.1.37. TABLA 37: Evaluación del Rector por el Comité Central ..... | 84 |
| 5.1.1.38. TABLA 38: Evaluación del Rector por el Comité Central ..... | 85 |
| 5.1.1.39. TABLA 39: Evaluación del Rector por el Comité Central ..... | 85 |

|  |            |
|--|------------|
| 5.1.1.40. TABLA 40: Evaluación del Rector por parte del Supervisor   | 86         |
| 5.1.1.41. TABLA 41: Evaluación del Rector por parte del Supervisor   | 88         |
| 5.1.1.42. TABLA 42: Evaluación del Rector por parte del Supervisor   | 88         |
| 5.1.2. Resultados de las encuestas del desempeño profesional docente y<br>directivo aplicadas a los miembros de la Unidad Educativa Central “La Inmaculada”  | 88         |
| 5.1.2.1. TABLA 43: Evaluación docente y directiva  | 89         |
| 5.1.2.2. Gráfico estadístico de la Evaluación docente y directiva  | 89         |
| 5.1.3. Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño pro-<br>fesional docente aplicadas a docente, director, estudiantes, jefes de área,<br>padres de familia y observación de clase                       | 90         |
| 5.1.3.1. TABLA 44: Evaluación docente  | 90         |
| 5.1.3.2. Gráfico estadístico de la Evaluación docente  | 90         |
| 5.1.4. Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño prof-<br>fesional directivo aplicadas al rector, consejo ejecutivo, gobierno estudiantil,<br>comité central de padres de familia y supervisor escolar | 91         |
| 5.1.4.1. TABLA 45: Evaluación directiva  | 91         |
| 5.1.4.2. Gráfico estadístico de la Evaluación directiva  | 91         |
| 5.1.5. TABLA 46: Evaluación del desempeño docente: cruce de información  | 92         |
| 5.1.6. TABLA 47: Evaluación del desempeño directivo: cruce de información  | 92         |
| 5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados  | 93         |
| 5.2.1. Evaluación del desempeño profesional docente  | 93         |
| 5.2.2. Evaluación del desempeño profesional directivo  | 93         |
| <b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>   | <b>96</b>  |
| 6.1. Conclusiones  | 96         |
| 6.2. Recomendaciones   | 97         |
| <b>7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b>  | <b>100</b> |
| 7.1. Tema  | 100        |
| 7.2. Justificación   | 100        |
| 7.3. Objetivo general  | 100        |
| 7.4. Objetivos específicos   | 101        |
| 7.5. Actividades   | 101        |

|  |     |
|--|-----|
| 7.6. Estrategias                       | 104 |
| 7.7. Metas                             | 106 |
| 7.8. Localización y cobertura espacial | 106 |
| 7.9. Población objetivo                | 106 |
| 7.10. Sostenibilidad de la propuesta   | 106 |
| 7.11. Presupuesto                      | 107 |
| 7.12. Cronograma                       | 108 |
| 7.13. Responsabilidades                | 109 |
| <br>                                   |     |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                    | 110 |
| <b>ANEXOS</b>                          | 113 |

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

La investigación tuvo como tema central la Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Central “La Inmaculada” ubicada en la parroquia de Totoracocha, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en la Educación General Básica y Bachillerato, durante el año académico 2011-2012.

Esta Unidad Educativa es una institución fiscal, mixta, urbana, de régimen Sierra, que labora en jornada vespertina, dirigida por el Mgs. Edwin Pacheco, quién con su carisma y ética profesional incentiva a sus colaboradores con la mística caracterizada por la Pedagogía de la Ternura.

De los resultados obtenidos de la información tabulada, así como, del análisis, interpretación y discusión, se deduce que la calificación del desempeño de la institución investigada es de 72.336 equivalente A=EXCELENTE. La calificación promedio de los docentes es de 72.401 equivalente a B=BUENO y la calificación promedio de los directivos es de 88.410 con una equivalencia de A=EXCELENTE.

La propuesta de mejoramiento surge del hallazgo de debilidades encontradas luego de un análisis comparativo de los respectivos indicadores especificados en cada variable, según las encuestas aplicadas a los diferentes estratos.

## 2. INTRODUCCIÓN

Las realidades educativas de los diferentes sectores revelan un desarrollo desigual de los procesos de cambio y, consecuentemente, un diferente impacto en el desempeño de los estudiantes. Por ello, se hace necesario señalar varios retos que los establecimientos educativos deben enfrentar para responder de manera eficiente a las demandas de la sociedad. El primero de estos retos es que cada Institución sea capaz de construir su identidad, proceso que implica el establecimiento de una visión compartida, de una propuesta pedagógica común, la promoción de ambientes para la convivencia y la socialización y, en general, la articulación de los diversos elementos de su funcionamiento, desde la administración hasta el trabajo en equipo de los miembros de las diferentes jornadas, áreas y organizaciones de la comunidad educativa, otro de los retos es la necesidad de superar el problema del logro de las competencias básicas en los estudiantes de los diferentes niveles, para un desempeño efectivo en la sociedad, situación relacionada con el mejoramiento de la calidad de la educación, un último reto involucra el mejoramiento de la gestión institucional directiva, pedagógica, administrativa y de la comunidad, para lo que se requieren acciones planificadas, sistemáticas e intencionadas, dentro de un esquema que convierta a la institución educativa en una organización autónoma, orientada por propósitos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos.

Así la educación considerada como un proceso de transformación que involucra cambios entre los factores y los productos, debe contar con un “sistema de control” que permita saber cómo está operando, qué tan eficiente es la operación del proceso, como este es prolongado en términos de tiempo, deben hacerse controles intermedios para asegurar que los estudiantes están aprendiendo y así evitar que aprendizajes de mala calidad sigan en el proceso, sin que se corrija sus defectos y hacer un control final para asegura que los jóvenes están aprendiendo de acuerdo con las necesidades y expectativas de la sociedad. De tal manera que los sistemas educativos se pueden organizar de dos formas, continuar enseñando sin obtener información de lo que están

aprendiendo o participar en el sistema nacional de medición del rendimiento académico para supervisar el aprendizaje de los estudiantes y obtener información para mejorarlo.

Si bien hasta hace años atrás la mayoría de los sistemas educativos estaban organizados de acuerdo a la primera forma, sin embargo esta situación está cambiando, muchos países de América Latina entre ellos el Ecuador han reconocido las posibilidades que brinda el medir el rendimiento académico como base para mejorar la calidad de la educación, en la década de 1960, el Ministerio de Educación inicia un proceso de modernización institucional con la creación del Departamento de Planeamiento, en los últimos años El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, pues una educación de calidad está vinculada con el aprovechamiento de la tecnología educativa moderna y eficiente, y el uso del mobiliario y equipamiento adecuados.

De esta manera, acogiéndose a la disposición Ministerial respecto a la obligatoriedad de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas de la República, la Unidad Educativa Central “La Inmaculada” ve en la propuesta de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de su maestrante, la oportunidad de adelantarse al mencionado proceso con la sola intención de que tanto docentes como directivos tengan a groso modo un panorama de la realidad institucional lo que les llevara a realizar a futuro los correctivos necesarios con el fin de alcanzar la tan ansiada categoría A.

Haciendo un recuento del historial institucional es vital destacar que la institución investigada presenta una realidad sui géneris en su proceso de formación, a decir de sus autoridades. El 90% de los docentes conformaron lo que en otro momento se llamó Unidad Educativa “La Asunción”, institución fisco-misional anexa a la Universidad Pontificia del Azuay. Luego de que las partidas fiscales fueran retiradas y frente a la incertidumbre del cuerpo docente respecto a su futuro profesional, una delegación viajó a Quito para entrevistarse con las autoridades educativas que en ese entonces estaban a cargo y solicitaron la conformación de un establecimiento fiscal con la participación de

toda la plana de profesores. Situación que fue considerada y aceptada. Con el acuerdo ministerial No.85129834 los docentes de este prestigioso centro educativo recobran la tranquilidad y mancomunadamente luchan y se esfuerzan día a día por lograr una educación con calidad, sin olvidar la mística con la que fueron formados.

Por las entrevistas sostenidas con las autoridades de la Institución se ha podido constatar que la Unidad Educativa trabaja en base a una organización bastante bien definida con roles notablemente diferenciados. Sus metas son alcanzadas a través de la elaboración de proyectos educativos que fomentan el desarrollo integral de los involucrados. Sin embargo, no dejan de hacerse presente determinadas debilidades que en todo proceso de crecimiento institucional suelen aparecer y que se convierten en oportunidades de mejoramiento.

Sí la investigación desarrollada, es trascendental para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque viene trabajando en varias líneas de investigación en el ámbito educativo, cuyo interés es aportar al proceso de investigaciones nacionales, por ello al dar cumplimiento al objetivo general: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de los docentes y directivos en la Unidad Educativa Central “La Inmaculada”, se cumplió a cabalidad obteniendo como resultado una calificación A equivalente a Excelente en el desempeño profesional directivo y B equivalente a Bueno en el desempeño profesional docente, contrastando a los supuestos que manifestaban que el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tenían la característica de deficiente, al mismo tiempo se cumplieron los objetivos específicos: realizar la investigación del marco teórico conceptual para el análisis e interpretación de la información de campo, estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía, y formular una propuesta de mejoramiento como la realización del Manual de Convivencia Institucional.

El proceso de recolección de la información fue realizado con normalidad, destacando la participación incondicional de los involucrados. Sin embargo, al inicio no hubo

apertura de los directivos de otras instituciones, siendo esta la cuarta institución educativa a la que apliqué mi solicitud. Dejo sentada mi profunda gratitud al personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Central “La Inmaculada” quienes aportaron con la información requerida para la investigación de campo.

El desarrollo de la investigación fue realizado con recursos propios destinados a cubrir los gastos que ella ameritaba. Entre los medios utilizados principalmente destaco: fuentes bibliográficas diversas, el internet, fotocopias de los cuestionarios para la realización de las encuestas, informes anillados para la revisión. Los instrumentos utilizados son aquellos elaborados por el MEC, los mismos que fueron aplicados en los procesos de evaluación de las instituciones fiscales a nivel nacional.

Manejar responsablemente la información que en materia educativa se va generando día a día es una obligación de quienes estamos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por tanto fundamental el tomar consciencia de que la búsqueda de la eficiencia, calidad y calidez de la educación es tarea de todos los actores educativos; por tanto hago una invitación a revisar la presente investigación.

### **3. MARCO TEÓRICO**

A la educación se le considera como un proceso intencionado de permanente conocimiento y aprendizaje de los bienes culturales creados por el ser humano y la sociedad, durante su existencia en las diferentes etapas de su vida. La educación es un proceso que lleva al mejoramiento de la calidad humana y desarrollo cultural, social y económico, por lo tanto una obligación del Estado es brindar a sus integrantes una educación de calidad y equidad, se espera de la educación un aporte al desarrollo personal y social y contribuya a un excelente nivel educativo.

Para el efecto se analiza los conceptos básicos con referencia a la calidad educativa.

#### **3.1. CAPITULO I:**

##### ***CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS***

No cabe duda de que uno de los aspectos claves para el desarrollo de los pueblos es la educación, debido a la importancia e incidencia de ésta en el contexto económico, político y cultural de un país. El impacto social que ella genera en la calidad de vida de las comunidades educativas, dirige nuestra mirada a ver la calidad de ésta como eje fundamental para el futuro; pues de los resultados que de ella se obtengan dependerá el bienestar de quienes directa o indirectamente reciben el beneficio de la acción educativa, tanto desde la institución escolar como de las demás instancias del sistema educativo.

Hablar de calidad en la educación es referirnos a un tema no muy fácil de enfocar puesto que ni los estudiosos en el tema se han puesto de acuerdo en un concepto que satisfaga todos los puntos de vista. Su significado es relativo y difícil de precisar, sin embargo pese a lo subjetivo del tema, la definición que obtenemos del diccionario es que calidad es: "importancia o gravedad de una cosa", calidad es hacer bien algo desde el principio para satisfacen en grado máximo las aspiraciones respecto a algún trabajo; dar lo mejor de uno, evitar fallas y ser más eficaz, eficiente y productivo.

Desde el ámbito educativo, la calidad en la educación debe ser entendida como la forma de administrar óptimamente los recursos, reducir costos inútiles, alcanzar en su grado máximo los objetivos planteados, la excelencia de procesos y resultados, apuntar al desarrollo y mejoramiento de habilidades y destrezas que garantizarán el éxito en el accionar.

La calidad educativa debe ser entendida como el nivel de exigencia que toda institución educativa se propone alcanzar para responder a situaciones, necesidades e intereses de los estudiantes en función del entorno sociocultural, local, nacional e internacional. Esto engloba un conjunto de relaciones sociales que no pueden hallarse al margen de la planificación; así el desarrollo de proyectos educativos nos lleva a comprender que la calidad de la educación es responsabilidad de todos los autores comprometidos en los procesos educativos y de las instancias que constituyen el sistema educativo. (Lawrence Green, 1998).

Varios aspectos se complementan en busca de la calidad en la educación en donde los sujetos de la educación intervienen en una acción dinámica y permanente que sólidamente se comprometen a velar por el desarrollo de los procesos educativos, con el alcance de logros, de niveles de eficiencia, con el alto desempeño y bienestar de los integrantes de la comunidad educativa y con el impacto en el medio en el cual interactúan.

Todos los actores, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, comprometidos directa o indirectamente y que son beneficiarios de los procesos educativos aportan un sin fin de características bien definidas y propias de cada institución educativa y proporcionan la información necesaria que permitirá identificar la calidad de la educación que ofrece la institución.

**3.1.1. IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.-** La calidad en la educación se ha convertido en la prioridad educativa contemporánea, por lo que, gobierno, ministerio de educación, maestros y organismos multilaterales orientan sus acciones a temáticas vinculadas con la calidad de la educación. El poder brindar una

educación de calidad a todos los individuos se convierte en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI (Toranzos, 1996).

Apuntamos como razones que dimensionan la calidad de la educación:

*3.1.1.1. ASEGURAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.-* Es un reto fundamental de la educación del futuro. El futuro de la nación, pende de un hilo si la educación de sus habitantes no se constituye en una política de estado cuyo reto sea ir a la par con las políticas de la educación a nivel mundial. Todos sabemos que en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, mejores serán las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

*3.1.1.2. MODELOS DE CALIDAD.-* Los modelos de calidad aplicados a la Empresa productiva también pueden ser adoptados en la educación. Considerando que la educación es una empresa de servicio, la organización, planeación, capacitación del personal y satisfacción del cliente, son aspectos importantes en ciertos ámbitos y en los cuales se centran todos los esfuerzos de los involucrados.

*3.1.1.3. PRÁCTICA DOCENTE.-* la práctica docente observada concienzudamente garantiza la mejora de la calidad educativa. La planeación, organización y preparación idónea de todos los actores educativos, repercute directamente en los resultados obtenidos, así como en los objetivos, metas y medios propuestos para la satisfacción de las necesidades detectadas; tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

*3.1.1.4. DESARROLLO DE POTENCIALIDADES.-* Una institución educativa de calidad será aquella cuyo producto, sus alumnos, desarrollen al máximo sus potencialidades en las mejores condiciones posibles. Hablamos de calidad de la educación cuando una institución educativa genera óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión y solución de problemas de manera significativa de sus educandos y se convierte en el instrumento para el progreso educativo de sus alumnos.

**3.1.1.5. DEMOCRATIZAR LA CALIDAD.-** Democratizar la calidad es el mayor desafío mundial del sistema educativo. En la actualidad, la calidad de la educación se ha convertido en una de las principales prioridades del sistema educativo de todos los países. El aumento dramático de los índices de cobertura que las instituciones educativas experimentan año tras año les lleva a los jefes de estado y responsables de los ministerios de educación a proyectarse hacia políticas de estado que proporcionen el mejoramiento de las condiciones de calidad en las cuales se desenvuelve todo proceso educativo (Sallis y Jones, 2002).

**3.1.2. FACTORES DETERMINANTES EN LA CALIDAD EDUCATIVA.-** Varios factores explican este énfasis creciente y generalizado en materia de calidad educativa.

**3.1.2.1. DIFERENCIAS EN EL APRENDIZAJE.-** Las investigaciones respecto al desarrollo evolutivo del ser humano y del papel activo de esquemas y estructuras cognitivas en el aprendizaje conduce a determinar diferencias sistemáticas en la manera como aprehendemos, de allí surge que enseñanza y aprendizaje son dos procesos diferentes. Así asistir a salas de clase no garantiza el aprendizaje.

**3.1.2.2. TRANSFORMACIONES SOCIALES.-** En los últimos 30 años la humanidad ha experimentado una gran avalancha de significativas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales que han planteado cambios significativos para los sistemas educativos.

**3.1.2.3. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES.-** Las expectativas proyectadas para la satisfacción de necesidades que se generan día a día al interior de un establecimiento educativo en todo nivel exigen una significativa reestructuración del sistema educativo y nuevas formas de control de las instituciones educativas. Numerosos esfuerzos se han realizado en el mundo al respecto, entre los que sobresalen: La Asociación Internacional para la Evaluación, IEA, creada en 1959, la elaboración del Proyecto de Indicadores Internacionales de Educación, el laboratorio Latinoamericano para la evaluación del nivel de lectura y la creación de centros auspiciado por los ministerios de educación de la mayoría de los países del mundo, para evaluar la calidad de la educación (OCDE, 1992).

### **3.1.3. LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR: MARCO LEGAL.- A**

través de la directiva ministerial No. 26, expedida el 31 de agosto de 2010, el Ministerio de Educación informa a las secretarías de educación de departamentos, distritos y municipios certificados, directivos y docentes, que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 ratifica la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el Decreto 3782 de 2007.

La evaluación de desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 de 2007, regido por el Decreto Ley 1278 del 2002. La evaluación anual del desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

En nuestro país, con respecto al tema de la calidad, la ley de Educación declara que la calidad será un objetivo permanente del Sistema Nacional de Educación, toda vez que ésta es un derecho de todos los ecuatorianos y una obligación del estado, la sociedad y la familia. Además expresa que mejorar la calidad de la educación será dar respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad en general, y de los estudiantes en particular, hablar de calidad es entregar al estudiante el mayor protagonismo en la construcción de los conocimientos. Para ello el estado ha de cumplir diversas acciones orientadas a la definición colectiva de los fines de la educación y velar por su cumplimiento mediante la implementación de políticas, programas y estrategias que involucren la participación ciudadana.

La afirmación de la nacionalidad será otro elemento para reconocer la calidad de la educación, así como también, los aportes de una educación de calidad en el mejoramiento de las condiciones de vida más el desarrollo individual y colectivo de los ecuatorianos.

En el mismo momento en que el punto de partida de las didácticas contemporáneas fue formar individuos mentalmente competentes, libres y responsables, antes que individuos dóciles y anómicos, los estudios sobre el éxito o fracaso de los paradigmas educativos han sugerido que es un error centrarse en el docente como el único actor hacia quien deben dirigirse los cambios o reformas educativas. Hoy en día esta intervención debe ser realizada considerando a todos los actores involucrados en la realidad de toda institución educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; sin embargo, hay que resaltar que si bien el aprendiz es el actor privilegiado del proceso educativo porque es el individuo hacedor del conocimiento, capaz de integrar mentalmente los nuevos a los ya existentes, el docente es aún el corazón del cambio educativo; porque es el actor transmisor del conocimiento y su accionar no coarta la libertad del alumno; es el generador de experiencias que serán aprovechadas por éstos.

Así, desde este nuevo enfoque el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), en su afán por plasmar en la realidad lo que la Constitución de la República ha demandado a través de las reformas a la ley educativa, interviene en 3 tipos de acciones formativas.

*3.1.3.1. OPTIMIZAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN INICIAL:* las universidades y centros de educación superior están obligados a revisar sus pénsumes de estudio de las carreras en el campo educativo que ofertan, los mismos que irán a la par de las necesidades del país, con el fin de que los egresados tengan altos estándares de desempeño y puedan participar exitosamente en los procesos de evaluación y de acreditación tan en boga.

*3.1.3.2. BRINDAR FORMACIÓN CONTINUA:* El Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores - Si Profe - ha reestructurado cursos intensivos relacionados con la actividad docente procurando garantizar un sistema educativo que posibilite el desarrollo integral de los actores centrales del proceso educativo; docentes, directivos de establecimientos, especialistas educativos y educadores no profesionalizados garantizando un adecuado y productivo desempeño desde el inicio de sus carreras.

El Si Profe es una iniciativa de enorme importancia que incide notablemente en la calidad y calidez de la educación. "El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación" (LOEI, artículo 112).

*3.1.3.3. DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROCESOS DE INDUCCIÓN:* a través de la formación y seguimiento de los actores centrales involucrados en el proceso educativo, promover un verdadero crecimiento de su desempeño profesional focalizándose en la pertinencia y calidad. En cuanto a la pertinencia, ofertar cursos con miras a cubrir las necesidades más apremiantes de docentes y estudiantes; y con respecto a la calidad los cursos de formación profesional será impartido exclusivamente por instructores previamente entrenados y capacitados, quienes recibirán el aval de las universidades de prestigio a nivel nacional. Otra iniciativa del MEC conjuntamente con Ecuador TV en busca de educar con calidad y calidez para niñas, niños y adolescentes del sistema educacional, es el proyecto Discovery en la escuela, cuyo objetivo es que a través de sus programas de audiovisuales y contenidos educativos, tendientes a enriquecer el accionar de maestras y maestros del Ecuador, accedan a una herramienta de trabajo transformando el aprendizaje en una aventura emocionante y provechosa. Este proyecto plantea el uso gratuito de este programa en los diferentes establecimientos educativos a nivel nacional. (Tomado de Revista La Pizarra No. 28, pág. 23)

*3.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALIDAD.*- En las últimas 3 décadas se han realizado un sinnúmero de investigaciones tendientes a descifrar el papel que cumplen las instituciones educativas "en el logro de la calidad educativa." Los resultados obtenidos sugieren que la calidad que las instituciones educativas brindan es directamente proporcional al "clima institucional" alcanzado en ellas; puesto que las motivaciones y los logros obtenidos por los estudiantes dependen en buena medida de este (OCDE, 1994).

Entre las características comunes a las instituciones educativas de mayor calidad, según los estudios realizados por Weber (citado por Davis y otros, 1992) están:

- Claridad de las metas institucionales. Identificación de la comunidad educativa (maestros, estudiantes y padres de familia) con las metas institucionales.
- Vínculos interinstitucionales.
- Liderazgo pedagógico activo de la máxima autoridad (Director – Rector)
- Cohesión y colegialidad entre docentes.
- Estabilidad laboral y oportunidades de capacitación de docentes y directivos.
- Adecuado uso del tiempo en el interior del centro educativo.
- Delimitación y precisión de programas de estudio (pénsumes y mallas curriculares).
- Claridad y periodicidad de evaluaciones de estudiantes y docentes.
- Clima institucional.

**3.1.5. IMPORTANCIA DEL PEI, ACTUALIZACIÓN DOCENTE, CURRÍCULO Y ESCENARIO EDUCATIVO.-** De lo anteriormente mencionado es importante revalorizar el papel del PEI, de la actualización docente, del currículo y del escenario educativo en el logro de una educación con calidad.

**3.1.5.1. EL PAPEL DEL PEI EN LA CALIDAD.-** La existencia, lectura y discusión del PEI entre los profesores es un aspecto claramente diferenciador de la calidad. En las instituciones de mayor calidad la delimitación de los propósitos institucionales es muy clara, existe la participación activa de los miembros de la comunidad educativa en la elaboración del PEI, y el clima institucional desarrollado en ella es más motivador que en aquellas instituciones de menor calidad donde, no existe el PEI o no ha sido elaborado formalmente.

**3.1.5.2. LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE Y SU IMPORTANCIA PARA LA CALIDAD.-** La actualización de docentes y directivos, en programas innovadores, administración de recursos y adiestramiento en las TICs constituyen otro aspecto que ratifica la elevación de la calidad. La Institución educativa de mayor calidad cuenta con planes y programas de capacitación continua y permanente de directivos y docentes; en tanto que en las instituciones educativas de menor calidad no hay la creación de un espacio para la capacitación.

*3.1.5.3. ROL DEL CURRÍCULO EN LA CALIDAD.*- El currículo se convierte en contar con un currículo escrito que sea seguido por los docentes. Es función de los Ministerios de Educación Nacionales orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del currículo en el cual están estructurados todos los componentes o campos que debieran ser considerados. Hay que enfatizar en que el currículo es un documento en donde se determinan claramente los objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados, cursos y modalidades del sistema educativo con el fin de garantizar una formación común para los estudiantes y la validez de los títulos correspondientes. "En ausencia de estándares nacionales, la vida educativa, sería caótica, impredecible y peligrosa" (Ravitch, 1997, pag.64). Es vital que en busca de la calidad los directivos y docentes de la institución educativa, se adhieran a las decisiones que en materia pedagógica y curricular son tomadas por los ministerios de educación para lograr la unicidad de criterios.

*3.1.5.4. INFRAESTRUCTURA Y CALIDAD.*- La infraestructura sigue siendo un factor preponderante en la calidad. Instituciones educativas equipadas con modernos laboratorios posibilitan que el accionar pedagógico sea notablemente variado y motivador. Pues a través del uso de las TICs en aulas debidamente preparadas para ello, las maestras y maestros tienen acceso a una herramienta de trabajo que hará de las clases experiencias más entretenidas e interesantes para los estudiantes, incidiendo considerablemente en sus logros y como consecuencia, en la calidad.

Ubicar al docente como el corazón del cambio para que la institución educativa sea portadora de la calidad es destacar el papel central que cumplen los docentes en esta transformación. Son ellos quienes constituyen la variable más importante, diferenciadora de la calidad educativa. De su papel en la elaboración del PEI, de la calidad de la participación en la institución, de su nivel de capacitación, de sus reuniones académicas y del seguimiento que realicen del currículo es de lo que en último, depende la calidad de una institución educativa (De Zubiría, 2002).

### 3.2. CAPITULO II :

## EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Entendemos por calidad desde la perspectiva educativa al conjunto de características, de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que posibilitan que las Instituciones Educativas se distinguan unas de otras.

El concepto de calidad está estrechamente relacionado con la excelencia y ésta con la búsqueda del mejoramiento. Uno de los grandes desafíos de la educación, hoy en día, es el mejoramiento de la calidad de las Instituciones Educativas, lo que, nos lleva a calificar al producto que estas ofrecen como de alta o baja calidad (Álvarez Tostado, 1991).

#### 3.2.1. **CALIDAD vs. EXCELENCIA, EFICIENCIA, EFICACIA y RELEVANCIA.**

Calidad y excelencia son dos términos profundamente interrelacionados; pues, ambos conllevan a alcanzar logros sobresalientes, que implican altos estándares y a una decisión de llegar a la más valiosa meta que nos proponemos lograr. Sin embargo, pese a que ambos conceptos están asociados con cierto nivel de mérito o valor, hay una notable diferencia entre ellos.

Excelencia es más usada en relación con lo que hacen las personas, mientras que calidad es una característica que se aplica más a los procesos grupales. La excelencia tiene una connotación de lograr estándares absolutamente superiores, no precisamente en relación con un determinado tiempo o contexto. La calidad significa que un alto nivel de logro es obtenido, pero no necesariamente tiene que ser el máximo nivel, que es considerado como valioso para quienes toman parte en la experiencia.

Estándares y necesidades varían en los individuos según su contexto histórico y social, por ende, la definición de calidad necesariamente cambia. George Kuhn (1981), señala que calidad es un término relativo. Así, algo es percibido como de “alta calidad” si cumple con ciertos estándares y si responde adecuadamente a necesidades específicas de los individuos o grupos sociales.

“La calidad en educación está relacionada con el sistema de valores de los principales actores de los procesos educativos, los maestros y estudiantes, así como también incluye las percepciones de la sociedad como tal” (Diez Hochleitner citado en Álvarez Tostado, 1991, pag.27).

Comparando la calidad con otros términos que comúnmente se utilizan como sinónimos, tales con eficiencia, eficacia y relevancia, se podría decir que un programa es eficaz y relevante si responde a las realidades sociales y/o individuales para las que fue creadas y si cumple con un número de condiciones académicamente preestablecidas.

Eficiencia es un concepto que tiene un matiz económico, implica que el programa consigue sus propósitos con un bajo costo. Adecuación hace referencia a un nivel de suficiencia individual según el contexto en el que la persona se desarrolla; abarca un elemento de valor, pero no necesariamente de mérito. En cambio el concepto de calidad implica que tanto objetivos como metas deben cumplirse completamente, por tanto, se enfoca más en los procesos.

### **3.2.2. ¿QUÉ ES EVALUAR LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS?.-**

La calidad requiere de un juicio valorativo aportado por la evaluación. Es ésta la que nos permite calificar o medir las características anteriormente mencionadas como adecuadas, buenas, malas, etc. La preocupación por evaluar la calidad es consecuencia del desarrollo de teorías económicas sobre la educación, de la demanda y oferta educativa de la disminución de la edad de ingreso a la escuela, del incremento del número de niños de enseñanza obligatoria. Todos estos factores obligaron a muchos países a aumentar el gasto en educación y a convertir al tema de la calidad de la educación en una área prioritaria de su accionar.

La evaluación ha estado presente en el proceso de desarrollo de los sistemas educativos contemporáneos cuando los profesores evalúan a sus alumnos, cuando los servicios de inspección evalúan a los centros docentes o cuando un organismo evalúa el sistema educativo. La evaluación implica la necesidad de establecer mecanismos de orientación que permitan conocer el terreno por el que se transita y que ayudan a

decidir la dirección a seguir con la mayor seguridad posible. Desde este punto de vista contribuye decididamente a la mejora de la calidad de la enseñanza al permitir un conocimiento más riguroso y objetivo del sistema educativo facilitando la toma de decisiones sobre bases sólidas.

Lo fundamental de la evaluación es conocer el papel que desempeña, la función que cumple, saber quién se beneficia y, en definitiva, al servicio de quien se pone. La evaluación en el marco educativo es siempre una función instrumental que está al servicio de las metas educativas. Su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos. Ofrece a los responsables del acto educativo, información; es decir, los datos en los que se deben basar las decisiones de mejoras; por otra parte implica una determinada filosofía, una concreta actitud tanto en el profesorado cuanto en los mismos alumnos. (Ruiz, 2008)

Hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y desarrollo del currículo implantado en las instituciones educativas, la organización y funcionamiento de centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, el impacto de las políticas educativas adoptadas, etc.

Algunos consideran que esta especie de fiebre evaluatoria responde en buena medida al dictado de la moda; otros piensan que nos es sino uno de los efectos producidos por las políticas neoliberales en el ámbito educativo. Hay quienes manifiestan que hay razones de fondo vinculadas a los procesos de cambio registrados por los sistemas educativos. (House, 1993; Tiana, 1996).

Sin embargo pese a la diversidad de opiniones vertidas, parece existir amplio acuerdo entre todos al conceder relevancia y significación al auge que actualmente experimenta la evaluación, en el ámbito de la educación y la formación. Pese a lo positivo de esta intensión hay también que destacar lo que podría estar atrás de ésta.

Algunos autores han puesto de relieve que existe una verdadera patología de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos (Santos, 1993). Sabemos que se puede evaluar para conocer, valorar y mejorar, pero también para dominar, justificar decisiones unilaterales o previamente tomadas o para promover una determinada imagen.

También puede utilizarse la evaluación para conocer el logro de objetivos próximos, plenamente legítimos y valiosos que orientan la actuación hacia planos inmediatos de la realidad. Por ello, se puede evaluar para otorgar una promoción académica o profesional, para acreditar una institución o para decidir el futuro de un programa educativo.

### **3.2.3. CONDICIONES PARA HABLAR DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD.-**

Parafraseando a Kagan (1992) y Gossman (1992), la evaluación de la calidad de la educación es una tarea posible con ciertas condiciones. Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también, la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo

Cuando evaluamos una realidad nos adentramos a lo más sensible y esencial y lo hacemos con una intensión valorativa, centrando la atención en sus posibilidades de mejora. El énfasis en la mejora constituye una exigencia ética que pesa sobre el evaluador.

Para ello se exigirá el cumplimiento de tres condiciones complementarias.

**3.2.3.1. INTEGRALIDAD.-** hay que asegurar la integralidad del enfoque. Para que la evaluación de la calidad sea efectiva debería abarcar a todos los aspectos significativos de la realidad evaluada, sin limitarse solamente a algunos de ellos.

**3.2.3.2. GLOBALIDAD.-** hay que respetar la globalidad de la valoración, lo que implica referirse a la realidad evaluada en conjunto y no a sus componentes particulares. Integralidad y globalidad constituyen dos requisitos complementarios que tienden a

asegurar que el objeto sometido a evaluación sea considerado de modo global, centrando la atención en todos los aspectos relevantes y significativos de la misma.

**3.2.3.3. DIMENSIÓN CUALITATIVA.**- debe haber apertura a la dimensión cualitativa, focalizando los aspectos más directamente relacionados con el concepto de calidad que se adopte.

Cuando estos requisitos no se cumplen posiblemente nos encontramos al frente de una actividad concebida con demasiada ligereza. Así resulta pertinente hablar de la evaluación de la calidad de una institución educativa o de un sistema educativo siempre que se pretenda realizar una valoración global del mismo de acuerdo con ciertos criterios establecidos de antemano y que guarden relación con las dimensiones más relevantes y significativas de cara a su valoración cualitativa (López Ruperéz, 1994; Gento, 1996).

#### **3.2.4. PASOS PARA UNA ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD**

Según Valdéz, (2000), entre los pasos que constituyen los elementos básicos de una estrategia para evaluar la calidad de la educación se destacan:

**3.2.4.1. NEGOCIACIÓN DEL SIGNIFICADO DE LA CALIDAD.**- Una de las primeras dificultades que surgen al tratar de evaluar la calidad de la educación consiste en ponerse de acuerdo acerca de que se entiende por evaluación de la calidad de la educación. Difícilmente puede evaluarse una realidad si no existe una idea común en aquellos responsables de realizarla.

Por tanto es prioritario y fundamental para que una acción evaluadora sea exitosa que todos los involucrados se pongan de acuerdo en el sentido y significado de “calidad educativa”. Dicho de otro modo, a falta de una definición unánimemente aceptada de lo que es “educación de calidad”, ha de negociarse el significado que se otorgará al término, con el propósito de lograr un acuerdo, por mínimo que sea, de las características y criterios que serán utilizados para identificarla.

Así, en el plano de la política educativa, hoy en día, se tiende a negociar con intensidad creciente el significado de la calidad cuando se utiliza el debate público como estrategia previa a la adopción de medidas legislativas o administrativas. La participación democrática constituye un valor compartido que debe ser apreciado en los distintos niveles.

**3.2.4.2. FACTORES DE LA CALIDAD.-** Desde un punto de vista general o macroscópico aquellos factores que ejercen una influencia apreciable para la mejora cualitativa de la educación, están:

- Cualificación y formación del profesorado.
- Programación docente.
- Recursos didácticos y función directiva.
- Innovación e investigación educativa.
- Orientación educativa.
- Inspección educativa.
- Evaluación del Sistema Educativo.

Las áreas consideradas más importantes son:

- El diseño y el desarrollo del currículo, puesto en conexión con los mecanismos de evaluación de los aprendizajes.
- La formación y el desarrollo profesional de los docentes.
- La organización y funcionamiento de los centros educativos.
- La evaluación y la supervisión del sistema educativo y de los centros.
- La disponibilidad y la utilización adecuada de los recursos necesarios.

Claramente se deja notar el papel central que desempeña el profesor en relación con el logro de una educación de calidad, concediendo gran importancia en los sistemas utilizados para su elección, formación, perfeccionamiento y desarrollo profesional. Otro tanto puede decirse del proceso de diseño y desarrollo del currículo, entendido como concreción escolar de los fines de la educación. Y lo mismo podrá afirmarse de las tareas de evaluación y supervisión, entendida como instrumento de conducción al sistema y por último, de la organización y funcionamiento de los centros educativos. Sin

lugar a dudas, es en estos ámbitos donde se juega el desafío de la calidad que afrontan todos los sistemas educativos. (OCDE, 1991)

Desde un punto de vista institucional o microscópico, uno de los intentos más rigurosos, efectuados para identificar, definir operativamente y valorar la influencia de dichos factores en el ámbito institucional ha sido el proporcionado por los estudios acerca de la eficacia escolar. (Scheerens,1992)

*3.2.4.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALIDAD.-* Entre las características que ejercen influencia en la calidad de la educación impartida por una institución educativa están:

- Un compromiso con normas y metas claras y comúnmente definidas.
- Planificación en colaboración, coparticipación en la toma de decisiones y trabajo colegiado en un marco de experimentación y evaluación.
- Dirección positiva en la iniciación y el mantenimiento del mejoramiento.
- Estabilidad del personal.
- Una estrategia para la continuidad del desarrollo del personal relacionado con las necesidades pedagógicas de organización de cada escuela.
- Elaboración de un currículo cuidadosamente planeado y coordinado que asegure un lugar suficiente a cada alumno para la adquisición de conocimientos y destrezas esenciales.
- Un elevado nivel de implicación y apoyo de los padres.
- La búsqueda y el reconocimiento de unos valores propios de la escuela más que de intereses individuales.
- Máximo empleo de tiempo del aprendizaje.
- Apoyo activo y sustancial de la autoridad educativa responsable (OCDE, 1991).

*3.2.4.4. CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE CALIDAD.-* El siguiente paso luego del establecimiento de acuerdos acerca de los principales factores que se tendrán en cuenta para valorar la calidad de una institución educativa, consiste en identificar y construir un conjunto coherente de indicadores de calidad, cuya función es dar cuenta del grado de logro obtenido. El disponer de instrumentos que posibiliten el

acercamiento, aunque indirecto a la calidad de la educación resulta necesario y prioritario.

Estos instrumentos son los llamados indicadores. La característica fundamental de ellos es constituirse en signos o señales capaces de captar y representar aspectos de una realidad que no es directamente asequible al observador. Podrían valorarse los resultados alcanzados a través de las tasas de progresión escolar o de titulación, de las calificaciones académicas otorgadas por los profesores, de las tasas de aciertos en una prueba construida al efecto y de las tasas de incorporación al mercado laboral.

También, podría valorarse el clima escolar de una institución a través del grado de satisfacción, la disposición de los docentes al cambio en educación, etc.

Todos esos datos (tasas, porcentajes de respuesta y de aciertos, etc.) expresados por los distintos sectores de la comunidad educativa en relación con los otros constituyen indicadores de la calidad, ya sea del sistema educativo o de una institución educativa en particular (Etkin, 1993).

El propósito fundamental de los indicadores es reducir la complejidad de la realidad estudiada a una colección manejable de información, datos significativos, que nos llevará a la interpretación y diagnóstico de dicha realidad, apoyando de esta manera los procesos de toma de decisiones y orientando la acción.

La identificación de indicadores es una tarea de importancia capital, pues supone la selección de los rasgos que se consideran más relevantes y significativos desde el punto de vista cualitativo. Por tanto implica la selección previa de algunos aspectos relevantes y significativos de la realidad educativa, cuya valoración resulta clave para la emisión de juicios cualitativos referentes a la misma (Reyes, 1998)

Es necesario distinguir adecuadamente entre indicadores educativos e indicadores de la calidad de la educación. La diferencia fundamental existente entre estos es que los indicadores de la calidad de la educación precisan de una definición previa de la calidad y una delimitación de sus principales factores.

Esta denominación debe reservarse para aquellas ocasiones y circunstancias en que se ha efectuado previamente una definición de los rasgos que incluye el significado de calidad, de una delimitación de sus principales factores y un ponerse de acuerdo o negociación acerca de los indicadores que mejor se adecuan a unos y otros.

Por último, así como se habló de criterios identificadores y predictores de la calidad, también pueden construirse indicadores de ambos tipos.

Los indicadores educativos pretenden aportar información que permita afirmar si se han conseguido o no los niveles de calidad deseados y esperados, en tanto que, los indicadores de la calidad de la educación permiten valorar en qué medida se cumplen los criterios que permitan predecir la mejora cualitativa ( Fuchs, 1997).

### **3.3. CAPITULO III:**

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

Como contribución a los procesos de autonomía de las instituciones educativas y a la aplicación de la participación social en la institución, el sistema de evaluación del desempeño reviste gran importancia, al igual que como medio para el reconocimiento social de la labor docente y la generación de compromisos individual y colectivo en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo.

La llegada del tercer milenio caracterizada por la masificación de las prácticas de administración para la calidad total, consecuencia de la globalización de los mercados, los cambios políticos, el avance vertiginoso de la tecnología en el ámbito comunicacional, la evolución de teorías de organización que han llevado a la creación de nuevas disciplinas académicas, tales como el aprendizaje organizacional y la administración del conocimiento, nos llevan a replantear y reformar el sistema educativo en todos sus niveles (Metcalf, 2005).

Desde nuestra realidad nacional, en el Capítulo Noveno de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, del Instituto Nacional de Evaluación Educativa en Art. 67.- manifiesta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, se crea el Instituto Nacional de Evaluación, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

Es competencia del Instituto, la evaluación integral del Sistema Educativo Nacional y para el cumplimiento de su fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Educativo Nacional y promoverá la mejora de los indicadores de la calidad de la educación, a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: desempeño del rendimiento académico de los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

**3.3.1. ¿QUÉ ES EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE?.-** Se entiende por evaluación del desempeño docente al conjunto de acciones organizadas en concordancia con las mediciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y de acuerdo con las mediciones socio-culturales y lingüísticas (Bolam, 1988).

Según Escudero (1992) y De Vicente (1993) "La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos fiables y válidos, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de los diferentes sectores de la comunidad educativa".

### **3.3.2. ¿PARA QUE EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

Los beneficios de la evaluación del desempeño son múltiples tanto para la institución educativa como para los evaluados, destacamos entre otros:

- Contar con un diagnóstico actualizado objetivamente sobre las fortalezas y Establecer una vía de retroalimentación con el personal referida a sus desarrollos, rendimientos y comportamientos adecuados e inadecuado, debilidades del personal.
- Contar con la información pertinente para generar cambios actitudinales y procedimentales, y para planificar acciones correctivas actuales y de prevención futuras.
- Vincular el potencial de cada individuo a los requerimientos y necesidades de cada puesto de trabajo para de forma imparcial y válida reconocer y premiar los desempeños individuales mediante un sistema de reconocimiento y recompensas a quienes trabajan por el mejoramiento de la calidad educativa y por el logro de metas fijadas por el sistema educativo y por la institución misma.
- Contar con personal calificado, preparado para posibles sustituciones, por ascensos, retiros y desafectaciones de otra índole.
- Poder fundamentar sólidamente la toma de decisiones al contar con un espacio de reflexión para debatir acerca del desempeño, el establecimiento de objetivos, metas en los puestos de trabajo, alineando los potenciales individuales con los de la institución.
- Determinar qué capacitación y entrenamiento necesita cada integrante de la institución educativa.
- Posibilitar la mejora continua del proceso de asignación de recursos aplicados a las remuneraciones del docente (OCDE, 1991)

### **3.3.3. ¿PORQUÉ EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE?.-**

La evaluación es una brújula que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar. La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región de Latinoamérica y El Caribe e implica un inicio de valor respecto del tipo de evaluación que requiere para formar un ideal de persona y de sociedad (Knox,1997).

La Educación está condicionada por factores ideológicos y políticos, los sentidos y significados que se la asignan en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, por los valores predominantes en una determinada cultura.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos que se han hecho para alcanzar el mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del docente” como un factor preponderantemente influyente para lograr el salto cualitativo de la gestión escolar. Así, el fracaso o éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Como ya se mencionó antes, la evaluación del docente juega un papel determinante, pues permite caracterizar su desempeño y propiciar su desarrollo futuro, además, se constituye en un medio eficaz para centrar su atención y aumentar su motivación generando, de esta forma, necesidades de auto perfeccionamiento continuo, por tanto resulta imprescindible que el docente se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. No podemos dejar a un lado, el derecho que todo docente tiene de recibir acciones de asesoramiento y control que garanticen el mejoramiento de su trabajo.

De acuerdo con Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. Por tanto, la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico- pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador o como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los docentes sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor y así generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Por tanto, las transformaciones educativas deben ser logradas con los docentes y no contra ellos.

Por la función social que estos agentes sociales realizan están sometidos constantemente a una valoración directa o indirecta de su accionar por parte de quienes en su entorno son beneficiarios de sus servicios. Estas valoraciones pueden dar lugar a situaciones ambiguas o a contradicciones. Por una parte, un alto nivel del subjetivismo que podría, dar lugar a una inadecuada toma de decisiones por parte de los directivos, y por otra, a la insatisfacción y desmotivación de los docentes. Por esta razón, es necesaria la creación de un sistema de evaluación transparente que haga justo y racional este proceso y que posibilite la valoración de su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad.

Mondy y Noé (1997) sostienen que: "la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo". Es por ello que, la evaluación necesita que todos los involucrados participen críticamente aportando con sus opiniones y diferentes puntos de vista. Ha de ser estructurada desde un marco dialógico y de rigurosidad que configure mediante el análisis de contenidos los criterios propuestos por el sector directivo.

Uno de los problemas que el proceso evaluador del profesorado enfrenta es el relacionado al empleo que la Administración y la comunidad educativa pueden hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones que podrían surgir de él. La evaluación podría ser utilizada para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes pero también puede usarse para promover celos, miedos y rechazo por parte del profesorado.

Debido al mal uso que se puede hacer de ella y las consecuencias que este mal uso traería para los docentes. Se debe tener presente que la evaluación, en sí misma, es una opción de reflexión y de mejora de la realidad porque busca el desarrollo de la personalidad del evaluado, así como, la de los colegas que se encuentran involucrados en el accionar educativo. Por lo tanto, la evaluación debe ser entendida y situada adecuadamente para facilitar el avance profesional de los docentes.

**3.3.4. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.-** Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado o una información sesgada pueden disipar las especulaciones, creencias, suposiciones erróneas, interesadas y malintencionadas provocando una oleada de protestas y resistencia activa que truncaría toda posibilidad de procesos útiles para la mejora. Una buena evaluación debe cumplir las siguientes funciones.

**3.3.4.1. FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO.-** La evaluación del desempeño docente debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado constituyéndose en una síntesis de sus principales aciertos y desaciertos de tal manera que dicha información pueda ser utilizada por los directivos, jefes de área y por el mismo docente como una guía que permita el desarrollo de acciones para la capacitación y superación que posibiliten la erradicación de las imperfecciones detectadas.

**3.3.4.2. FUNCIÓN INSTRUCTIVA.-** En sí misma, debe conllevar a la síntesis de los indicadores de desempeño del docente. Así, los actores involucrados en el proceso, se instruyen, aprenden del mismo e incorporan nuevas experiencias de aprendizaje laboral.

**3.3.4.3. FUNCIÓN EDUCATIVA.-** No hay duda alguna de la estrecha relación que guardan los resultados de la evaluación con las motivaciones y actitudes de los docentes hacia su labor. Si el docente conoce con precisión como su trabajo es percibido tanto por colegas, padres de familia, alumnos y directivos de la institución escolar, se motiva para desarrollar estrategias dirigidas a superar las deficiencias, que se le atribuyen.

**3.3.4.4. FUNCIÓN DESARROLLADORA.-** Surge como resultado del proceso evaluativo, se incrementa la madurez del evaluado, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, desarrolla la predisposición para aprender de los errores y conducir su trabajo de manera consciente, comprender mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer desarrollando su auto perfeccionamiento.

El carácter desarrollador de la evaluación del docente también se hace presente cuando la misma contiene juicios respecto a los logros que debe alcanzar el docente para perfeccionar, su trabajo, sus características personales y obtener mejores resultados (Valdés, 2000)

### **3.3.5. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.-**

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación.

**3.3.5.1. MEJORAR LA ESCUELA Y LA ENSEÑANZA EN EL AULA.-** conlleva un desarrollo educativo continuo para alcanzar el mejoramiento, una preferencia por evaluaciones formativas en lugar de sumativas y una estrecha relación con las actividades de desarrollo profesional. Si se logra integrar desarrollo personal, evaluación de docente y mejora de la escuela, se logrará una mayor eficacia. Las iniciativas de mejora de la escuela que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en centrarla atención en un número real de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a los docentes. Estos objetivos proporcionan actividades de mejora que se pueden integrar en el proceso de evaluación.

Una vez identificados los objetivos prioritarios para mejorar el grado de eficacia de la escuela se solicita a los docentes que elaboren objetivos de rendimiento que aborden necesidades críticas de mejora (Darling-Hammond, 1986)

**3.3.5.2. FOMENTAR LA CONFIANZA Y LA COLEGIAILIDAD.-**creando una atmósfera en la que los docentes pueden trabajar juntos para desarrollar y perseguir objetivos que servirán de base para su evaluación.

**3.3.5.3. TRABAJAR EN EQUIPO.-**Desarrollar objetivos de rendimiento en equipo es más fácil que hacerlos de forma individual con el director. Se ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los docentes de manera activa en la realización de la planificación en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada

y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción de los docentes (Mondy y Noé, 1997).

### **3.3.6. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.**

3.3.6.1. *FACTORES CONTEXTUALES.*- clima organizativo, liderazgo, etc.

3.3.6.2. *FACTORES RELACIONADOS A PROCEDIMIENTOS.*-instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación.

3.3.6.3. *FACTORES RELATIVOS AL PROFESOR.*- motivación, eficacia

**3.3.7. ¿CÓMO EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE?.**- Evaluar el profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y reflexión compartida para organizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos: La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar. La realidad evaluada para la determinación de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable “Desempeño Profesional Docente”.

3.3.7.1. *ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.*- Para Delannoy (2001), los estándares representan un esfuerzo para describir de forma medible o al menos observable “lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer”, es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum.

Los estándares de calidad son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.(Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

Según el MinEduc (2001), nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles acerca de que es una educación de calidad. Sin embargo, el MEC en su afán por mejorar la calidad del sistema educativo ecuatoriano ha desarrollado una propuesta de un sistema de indicadores para evaluar la calidad del Desempeño Docente en los establecimientos fiscales de la nación.

Con los estándares tendremos descripciones claras de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo. Los estándares tienen la misión de señalar a los profesores que es lo que se tiene:

- \* que mejorar
- \* que enseñar y que tienen que aprender los estudiantes
- \* que innovar y crecer
- \* que desechar

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

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Los nuevos estándares de calidad apuntan a medir el desempeño profesional docente y directivo, y con ellos se obtienen descripciones de los logros esperados de los estudiantes, maestros y la gestión de los directivos del sistema de educación.

Los estándares de calidad permitirán conocer a la comunidad en general cómo marcha el proceso educativo. El Mejoramiento del sistema educativo, es construcción responsable de todos y todas los ciudadanos y ciudadanas.

“Solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente en el Mejoramiento del Sistema Educativo, construcción que es responsabilidad de todas y todos los ciudadanos”, (Gloria Vidal Illingworth, 2012), enfatiza que esta implementación permitirá que los

docentes y padres de familia conozcan qué aprendizaje deben alcanzar los estudiantes en cada nivel y así la sociedad civil podrá exigir una Educación de Calidad”.

*3.3.7.2. MODELO DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ECUADOR.*- Considerando las evidencias y sus propias necesidades el Ecuador ha definido, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

En relación al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación, 2011)

*3.3.7.2.1. DIMENSIONES, ESTÁNDARES GENERALES Y ESTÁNDARES ESPECÍFICOS DOCENTES.*- El modelo propuesto identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño docente en el aula. Estas dimensiones son:

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

Entre los estándares generales se destacan:

- \* Estándares de Aprendizaje: Descripciones de los logros educativos que se espera que alcancen los estudiantes
- \* Estándares de Desempeño Profesional: Descripciones de lo que deben hacer los profesionales de la educación competentes.
- \* Estándares de Gestión Escolar: Procesos y prácticas de una buena institución educativa.

Los estándares específicos para cada dimensión son:

\* Para la dimensión de desarrollo curricular los estándares específicos son:

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.

El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

\* Para la dimensión de gestión de aprendizaje los estándares específicos son:

El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

El docente actúa de forma interactiva con sus estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

\* Para la dimensión de desarrollo profesional los estándares específicos son:

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

\*Para la dimensión de compromiso ético los estándares específicos son:

El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes.

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

### **3.3.8. PERFIL DEL DOCENTE**

- Autoevalúa su propio desempeño.
- Asume una actitud crítica respecto del diseño del curso que monitorea.
- Usa herramientas virtuales.
- Se actualiza y está al pendiente de innovaciones de la educación virtual.
- Domina el curso que “acompaña”.
- Busca y domina nuevos recursos y estrategias didácticas virtuales.
- Orienta al estudiante hacia resultados de aprendizaje con recursos e información para adquirir competencias profesionales.
- Respeto la autonomía del alumno en el proceso de aprendizaje Demuestra una personalidad equilibrada y compromiso ético en las tareas educativas que realiza Claro compromiso de la democratización del derecho a la educación
- Motiva permanentemente el aprendizaje y el logro de los objetivos formativos propuestos para su curso Muestra empatía en la relación personal y pedagógica que establece con los estudiantes.
- Desarrolla sus habilidades comunicativas y de transferencia del conocimiento.
- Comparte con otros docentes su experiencia para alcanzar una retroinformación y generar buenas prácticas en esta modalidad.
- Hábil para la comunicación escrita: redacción, ortografía, puntuación y coherencia.
- Retroalimenta permanentemente el trabajo de los estudiantes, recalcando logros y aspectos que deben ser mejorados.

### **3.4. CAPITULO IV:**

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

Según Arnello, (2000). El propósito fundamental de la evaluación de desempeño directivo es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de

más y mejores aprendizajes. El mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo.

Participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas en establecimientos fiscales. El punto de partida es la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa.

El cumplimiento de los compromisos adquiridos está respaldado por acuerdos entre directivos y docentes. Al terminar el año escolar se procede a verificar el nivel de cumplimiento de los acuerdos. Los resultados que se obtengan de este análisis se traducen en una escala de evaluación que permite catalogar el desempeño de los responsables de la gestión de los establecimientos en cuatro categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Dicha información orienta el desarrollo profesional y posibilita la continuación del proceso de mejoramiento de su desempeño. Aquellos profesionales considerados en el Estatuto Docente, es decir, Director, Subdirector e Inspector General. Entre los docentes Técnico-pedagógicos, se incluye al Orientador y Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

La Evaluación de Desempeño es una herramienta que permite concretar las legítimas motivaciones de desarrollo profesional de los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos y, articular esas inquietudes con las necesidades de mejoramiento de los establecimientos.

La Evaluación de Desempeño debe orientar el desarrollo profesional de directivos y requiere un conocimiento profundo de las necesidades de desarrollo profesional de los directores, procura un cabal conocimiento de lo que acontece en cada unidad educativa y de las debilidades y fortalezas profesionales de cada directivo.

El Director del establecimiento educacional juega un rol fundamental, responsable de la Evaluación de Desempeño de los integrantes de su equipo directivo y técnico-

pedagógico; requiere conocer previamente las necesidades de perfeccionamiento de cada uno de ellos y compartir la responsabilidad por su desarrollo profesional, incluido el propio.

Se espera que, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos. Esto debe permitir a sus directivos definir los ámbitos de la gestión institucional en los que es necesario introducir cambios y mejoras.

La reflexión debe orientar el reconocimiento de sus posibilidades y fortalezas, así como de las debilidades de sus competencias profesionales, en relación con las necesidades de mejoramiento de la institución. La reflexión sobre la organización escolar, en cuanto se orienta al desarrollo profesional de sus directivos, permite articular, con miras al mejoramiento educativo, los desafíos y requerimientos del sistema nacional de educación con las características y posibilidades propias del contexto del establecimiento. La Evaluación de Desempeño es una invitación a reflexionar y evaluar la gestión institucional y sobre las propias fortalezas y debilidades directivas (Arnello y De Hernández, 2000).

**3.4.1. ETAPAS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.-** Es posible distinguir cuatro etapas:

**3.4.1.1. PREPARACIÓN.-** fundamental para establecer quiénes son sujetos de evaluación en cada establecimiento educativo. Asocia el desarrollo del proceso con las problemáticas y desafíos propios y más urgentes de la educación e informa de los aspectos técnicos y legales más relevantes de la Evaluación de Desempeño.

**3.4.1.2. ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE COMPROMISOS.-** definen las áreas críticas o problemáticas del establecimiento en las cuales resulta significativo establecer objetivos y metas para el posterior proceso de revisión por parte del Director y

Supervisor. Todo medio de verificación debe ser fuente apreciable y confiable de obtención de información para la medición de indicadores. Se debe evitar adjuntar como evidencia, material irrelevante que no constituya pruebas contundentes del logro de las metas comprometidas tanto en el plano institucional como de desarrollo profesional.

**3.4.1.3. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.-** los responsables de la gestión del establecimiento trabajan para dar cumplimiento a las metas contenidas en sus compromisos, teniendo especial cuidado de recopilar los medios de verificación comprometidos.

**3.4.1.4. EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.-** los directores proceden a verificar el nivel de cumplimiento de las metas suscritas individualmente por cada Docente Directivo y/o Técnico-Pedagógico evaluado, y sobre la base de esa información emiten un juicio valorativo sobre su desempeño que es comunicado a toda la comunidad escolar. Para efectos del proceso de verificación de los acuerdos, cada Docente Directivo y Técnico Pedagógico deberá presentar un informe que contenga los antecedentes que den cuenta de los resultados de su gestión.

El informe es de carácter estrictamente individual y tiene por objeto, exclusivamente, de los acuerdos o compromisos adoptados. Su correcta elaboración asegura las condiciones para un proceso de evaluación que se ajuste a las acciones desarrolladas. El resultado de la evaluación del desempeño es el punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional para el directivo, en la que se expresan las competencias en las cuales el evaluado presenta un trabajo no satisfactorio para que se implementen las acciones correspondientes para corregir la situación; debe concebirse como un elemento para la reflexión. La evaluación del desempeño del director permitirá evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades

**3.4.2. DIMENSIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DIRECTIVO.-** Reconocer la importancia que representa el liderazgo directivo para el mejoramiento de

la calidad educativa debe ser respaldada por un marco jurídico que fortalezca legalmente las funciones y obligaciones del Director.

En aplicación del mandato constitucional, y ante la necesidad de contar con un marco jurídico que proteja el derecho a la educación de una forma integral, se aprobó la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 417 de fecha 31 de marzo de 2011.

Art. 11 LOEI Obligaciones de las y los docentes:

g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.

Art. 346.-Es responsabilidad del Estado: Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

**3.4.3. MODELO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL ECUADOR.-** El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana. El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

**3.4.3.1. DIMENSIONES, ESTÁNDARES GENERALES Y ESTÁNDARES ESPECÍFICOS DIRECTIVOS.-** Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- a. Liderazgo
- b. Gestión pedagógica

- c. Gestión del talento humano y recursos
- d. Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

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

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

Entre los estándares generales se destacan:

- \* Estándares de Aprendizaje: Descripciones de los logros educativos que se espera que alcancen los estudiantes
- \* Estándares de Desempeño Profesional: Descripciones de lo que deben hacer los profesionales de la educación competentes.
- \* Estándares de Gestión Escolar: Procesos y prácticas de una buena institución educativa.

Los estándares específicos para cada dimensión son:

- \* Para la dimensión de liderazgo los estándares específicos son:

Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Los directivos generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.

Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible.

Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

- \* Para la dimensión de gestión pedagógica estándares específicos son:

Los directivos gestionan el currículo.

Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionan su implementación.

Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes.

\*Para la dimensión de gestión del talento humano y recursos los estándares específicos son:

Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.

Los directivos gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.

Los directivos promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.

Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional.

\* Para la dimensión de clima organizacional y convivencia escolar estándares específicos son:

Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.

Los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional.

Los directivos fortalecen lazos con la comunidad educativa.

Los directivos comprometen su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

**3.4.4. PERFIL DEL DIRECTIVO.-** Como autoridad de la Institución debe cumplir las siguientes dimensiones:

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

Junto a cada una de ellas los estándares de gestión.

- Es honesto, imparcial, justo, prudente en el actuar y en hablar.

- Denota idoneidad en su quehacer administrativo.
- Promueve valores entre los estudiantes como la manera adecuada para educar íntegramente.
- Impulsa una eficaz acción educativa y un dedicado empeño para una moderna comunicación.
- Debe ser una persona con una visión prospectiva impulsando en forma periódica la institución hacia una educación del siglo XXI.
- Debe ser un líder entre la institución y la comunidad.
- Es una persona que se preocupa constantemente por renovar su conocimiento a través de una permanente capacitación.

## 4. METODOLOGÍA

**4.1. PARTICIPANTES.**- Este trabajo fue realizado en la ciudad de Cuenca, parroquia Totoracocha, en la Unidad Educativa Central “La Inmaculada”, institución fiscal que labora en jornada vespertina de 11H00 a 19H00 del octavo al décimo años de EGB y del 1ero. al 3ero. de Bachillerato

En la investigación participaron aproximadamente 900 personas entre docentes, padres de familia, estudiantes y directivos de la comunidad educativa incluyendo el Sr. Supervisor Escolar.

En la siguiente tabla se detalla la participación de cada estrato:

Población a investigarse en la Unidad Educativa Central “La Inmaculada”

| Población a investigarse (estratos)   | N° Total |
|---|----------|
| Para el desempeño profesional docente:  |          |
| Rector  | 1        |
| Docentes del Octavo, Noveno, Décimo, Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato | 27       |
| Estudiantes del Octavo; Noveno y Décimo   | 425      |
| Estudiantes del Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato                      | 151      |
| Padres de Familia   | 199      |
| Para el desempeño profesional del directivo:                                    |          |
| Rector  | 1        |
| Consejo Ejecutivo   |          |
| Coordinadores de Área   | 7        |
| Consejo Estudiantil   | 4        |
| Comité Central de Padres de Familia   | 85       |
| Supervisor Escolar  | 1        |

## 4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.-

4.2.1. *PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO DE LA MUESTRA.-* En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

4.2.2. *DETERMINACIÓN DEL MARCO DE MUESTREO.-* El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerán los elementos que componen la muestra calculada.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

### 4.2.3. CÁLCULO DE LA MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIANTES

No. estudiantes: 8avo. 9no. 10mo. EGB' = 425

$$n = \frac{Z \times P \times Q \times N}{(N - 1) + Z \times P \times Q} \qquad n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 425}{(0.05) \times (425 - 1) + (1.96) \times (0.25)}$$

$$n = \frac{409.2325}{2.02} \qquad n = 202.59 \qquad n = 203$$

No. estudiantes: 1°, 2°, y 3° Año de Bachillerato = 109

$$n = \frac{Z \times P \times Q \times N}{(N - 1) + Z \times P \times Q} \qquad n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 109}{(0.05) \times (109 - 1) + (1.96) \times (0.25)}$$

145.0204

$$n = \frac{\quad}{1.3354}$$

$$n = 108.59$$

$$n = 109$$

#### 4.2.4. CÁLCULO DE LA MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE PADRES DE FAMILIA

No. padres de familia = 412

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

$$n = \frac{(1.96) \times 0.5 \times 0.5 \times 412}{(0.05) \times (412 - 1) + (1.96) \times (0.25)}$$

$$n = \frac{395.68}{1.99}$$

$$n = 198.83$$

$$n = 199$$

*Muestras a investigarse en la Unidad Educativa Central “La Inmaculada”*

| Población  | N   | (95%) | (%) | Z    | P   | Q    | Muestra |
|--|-----|-------|-----|------|-----|------|---------|
| <b>Para el desempeño profesional docente:<br/>Rector</b> | 1   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 1       |
| Consejo Ejecutivo  | 7   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 7       |
| Jefes de Área  | 7   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 7       |
| Docentes   | 27  | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 27      |
| Estudiantes de 8°,9° y 10° Año de EGB                    | 425 | 95    | 5   | 1.96 | 0.5 | 0.05 | 203     |
| Estudiantes de 1°,2° y 3° de Bachillerato                | 151 | 95    | 5   | 1.96 | 0.5 | 0.5  | 109     |
| Padres de Familia  | 249 | 95    | 5   | 1.96 | 0.5 | 0.5  | 199     |
| <b>Para el desempeño Profesional Directivo: Rector</b>   | 1   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 1       |
| Consejo Directivo  | 7   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 7       |
| Consejo Estudiantil                                      | 4   | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 4       |
| Comité Central de Padres de Familia                      | 85  | 0     | 0   | 0    | 0   | 0    | 85      |
| Supervisor Escolar                                       | 1   | 0     | 0   | 0    | 0   |      | 1       |

### **4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1. TÉCNICAS**

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron: la encuesta, la entrevista, el muestreo, y la observación.

**4.3.1.1. LA ENCUESTA.-** Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

**4.3.1.2. LA ENTREVISTA.-** Para tener acceso a la plaza para la realización de la investigación, se llevó a cabo la entrevista con las autoridades de la Unidad Educativa Central "La Inmaculada", quienes autorizaron la aplicación de las encuestas a los distintos estratos de la población a ser investigada.

**4.3.1.3. EL MUESTREO.-** Con respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia se procedió a realizar el siguiente cálculo:

**4.3.1.4. LA OBSERVACIÓN.-** esta técnica fue empleada en la investigación durante la observación de una clase impartida por todos los docentes. El número de docentes observados fue de 27.

**4.3.2. INSTRUMENTOS:** Entre los instrumentos utilizados en la investigación se destacan.

**4.3.2.1. CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA.-** El instrumento para la evaluación del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Central "La Inmaculada", estuvo estructurada de la siguiente manera:

En la parte superior de la hoja el logo de la Universidad Técnica Particular de Loja, el nombre del establecimiento en donde se aplicó las encuestas, el nombre del rector del

plantel, el objetivo, las instrucciones en las que se pedía leer detenidamente cada enunciado del cuestionario y contestar con honestidad y en el casillero correspondiente marcando con una X la valoración que creyere conveniente: 1 Nunca, 2 rara vez, 3 Algunas veces, 4 frecuentemente y 5 siempre.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicaron encuestas, utilizándose como instrumento los siguientes cuestionarios:

*4.3.2.2. INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.*- su objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Las dimensiones que se evalúan son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo

*4.3.2.3. INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.*- el objetivo de este instrumento de evaluación es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Las dimensiones que se evalúan son: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional

*4.3.2.4. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR.*- su objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Las dimensiones que este instrumento evalúa son: sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad

*4.3.2.5. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.*-Su objetivo es reflexionar sobre el desempeño del docente en

el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

Las dimensiones que se evalúan son: habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

*4.3.2.6. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.*- El objetivo de este instrumento de evaluación es reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Las dimensiones que se evalúan son. Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales.

*4.3.2.7. OBSERVACIÓN DE CLASE.*- El objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Las dimensiones que en este instrumento se evalúan son: actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula.

*4.3.2.8. INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR.*- El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Las dimensiones que son consideradas por este instrumento son: competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

*4.3.2.9. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO.*- El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Las dimensiones que son consideradas por este instrumento son: competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4.3.2.10. *INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL.*- El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Las dimensiones que son consideradas por este instrumento son: competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4.3.2.11. *INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.*- El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Las dimensiones que son consideradas por este instrumento son: competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4.3.2.12. *INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR.*- El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Las dimensiones que son consideradas por este instrumento son: competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

**4.3.3. EL MÉTODO.**- La investigación se desarrolló aplicando el método descriptivo, utilizando como instrumentos de recogida de datos la encuesta, y la observación, considerados como medios idóneos de registro de datos, para el presente trabajo de indagación y su aplicación de la propuesta de mejora en el centro educativo.

La encuesta instrumento cuantitativo de investigación social mediante la consulta a una muestra representativa de la población con el fin de obtener información relacionada con datos específicos, cuyos resultados contribuirán al cumplimiento de los objetivos propuestos.

La observación estructurada es un instrumento de recogida de datos, donde el investigador observa directamente algún hecho, para luego registrar de manera

sistemática las observaciones resultantes. Se habla de una observación participante, una técnica interactiva en la que el investigador se incluye en el grupo para conseguir la información “desde dentro”, junto a la observación de campo como un recurso principal de la observación descriptiva donde se podrá disponer de informes directos y presenciales de acción dentro de la entidad educativa.

Sobre la base del método cualitativo he recurrido a la recolección de datos a través de la encuesta con el apoyo de un cuestionario elaborado con preguntas específicas para la obtención de respuestas concretas que permitan la tabulación, análisis e interpretación de los resultados que contribuirían a la transformación y mejora de la comunidad educativa.

En cuanto a la observación de la clase esta me permitió analizar su importancia porque ayuda a mejorar las actividades del maestro dentro de la clase.

#### **4.3.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO**

El día 6 de diciembre se realizó la solicitud al Rector de la Unidad Educativa “Enriqueta Cordero Dávila” pidiéndole acceso a realizar la investigación de campo, la misma que fue negada tres semanas después. Para el 29 de diciembre, se realizó la entrevista con el Sr. Vicerrector del Colegio “Octavio Cordero Palacios” y luego de explicarle y presentarle las matrices que serían aplicadas, aceptó considerando que era interesante el proyecto con la condición de que la investigación no interrumpiera ni las clases de los estudiantes ni las actividades de los docentes, es decir, que sea realizada fuera de las horas laborales reglamentarias. Esto fue imposible cumplir debido a que el Director del establecimiento en donde laboro no me concedió el respectivo permiso.

El tercer intento fue realizado en el Colegio “Carlos Arízaga Vega”, tampoco tuve suerte porque el Rector se encontraba con permiso por enfermedad y se reintegraba a sus labores un mes después. El Rector encargado supo manifestarme que él no tenía atribuciones para aceptar la petición. El 15 de febrero me entrevisté con el Rector de la institución en la cual efectué la investigación. Su amabilidad y cordialidad me ayudaron a recuperar el tiempo perdido.

Luego de la aprobación del Sr. Rector para realizar la investigación de campo se acordó realizar la primera reunión con los docentes de la institución y previa la presentación por parte de las autoridades se dio inicio al trabajo investigativo con la aplicación del INSTRUMENTO PARA LA AUATOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTE el mismo que se desarrolló en el Auditorio del establecimiento, el día 23 de febrero del 2012.

Con la evaluación de las dimensiones que se consideran en este instrumento, el docente autoevalúa su trabajo y reflexiona sobre su desempeño profesional a fin de tomar conciencia de su accionar y realizar los respectivos correctivos para mejorar la práctica docente en el aula. Tal como dictan los estándares de calidad del desempeño profesional establecidos por el MinEduc.

Acto seguido mantuve una reunión con la Vicerrectora del establecimiento para definir el cronograma de reuniones para la aplicación de los diferentes estratos. Así, la aplicación del INSTRUMENTO DE LA COEVALUACION DE LOS DOCENTES fue realizada el 27 de febrero. Cada director con los miembros del área acudieron a la Sala de Profesores y luego de indicarles el objetivo del instrumento y leerles las instrucciones se procedió a la aplicación en un ambiente ameno y solidario.

La Vicerrectora solicitó a las inspectoras reunirse en el vicerrectorado para delimitar el número de participantes de cada uno de los cursos y de los bloques con el fin de evitar la pérdida de tiempo y dar lugar a actos indisciplinarios. En cooperación con los dirigentes de curso y con las respectivas listas se procedió a sortear a los participantes, toda vez que con anterioridad fueron definidas las muestras. La aplicación del INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES fue realizada los días 28 y 29 de febrero y 4, 5, 6 y 7 de marzo. Se les reunió a los estudiantes en el auditorio, se explicó el objetivo del instrumento y la escala de calificación, se dio lectura a las instrucciones y se les fue conduciendo indicador por indicador. La aplicación con los octavos años llevó más tiempo de lo previsto. No se presentaron problemas con el resto de los grupos.

Para la aplicación del INSTRUMENTO DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA se dividió en dos grupos. Aquellos cuyos

representados estudiaban en los años de EGB y aquellos que pertenecían al Bachillerato. Se convocó a una reunión general previa la especificación del número de participantes por curso. Las reuniones se llevaron a cabo los días 1 y 2 de marzo en el patio central de la institución. Siguiendo el mismo procedimiento que en las aplicaciones anteriores, se indicó el objetivo del instrumento y se leyeron las instrucciones. No se reportó ninguna novedad en el transcurso de las mismas salvo una que otra inquietud relacionada con el significado de los indicadores.

La aplicación de los instrumentos para la evaluación del desempeño directivo fue realizada de manera más rápida. La AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR se llevó a cabo en el despacho del rectorado el día 9 de marzo. El INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO fue desarrollado en la Sala de Profesores el día 14 de marzo. Para el INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA se procedió a convocar a una Junta de Directivas, la misma que se llevó a cabo el día 16 de marzo en el auditorio y previa la presentación por parte de las autoridades, siguiendo la misma dinámica que en los casos anteriores y de manera directiva se fue desarrollado indicador por indicador con el fin de evitar equivocaciones. El INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL GOBIERNO ESCOLAR fue aplicado en el despacho del Vicerrectorado con la presencia de los cuatro miembros, el día 16. Por último, el INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR fue aplicado en las oficinas de Supervisión de la Dirección de Educación previo oficio y conocimiento del SR. Rector, el día 27 de marzo.

El proceso investigativo culminó con la observación de clases de cada docente. Cabe indicar que a la lista de docentes del plantel se sumó la observación de un docente reemplazo, esto a petición del Sr. Rector. Las observaciones fueron realizadas del 19 al 29 de marzo sin mayor problema, enfatizando la colaboración de los colegas. Durante la aplicación de todos los instrumentos de evaluación existió apoyo incondicional de las autoridades del plantel Rector, Vicerrectora e Inspector General quienes con su presencia facilitaron el manejo de los grupos.

Entre los grandes inconvenientes que se presentaron están el reclamo general de los participantes respecto a la redacción y elaboración de los instrumentos. Faltas de ortografía, incoherencia en la numeración de los indicadores, instrumentos no aplicables conforme las atribuciones y funciones de las diferentes autoridades. Es el caso de la evaluación a los directivos, a decir del Sr. Supervisor: "no es posible aplicar un mismo instrumento al Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo debido a que las funciones que cada uno de ellos desempeña no son de la misma competencia".

Otro inconveniente presentado tiene relación con el cronograma de trabajo propuesto en la guía de la tesis, el mismo que no estaba acorde a la realidad. Puesto que el acceso a las instituciones en las que se realizaría la investigación no dependía de la voluntad del maestrante y como en mi caso estuve a merced del capricho y de la buena voluntad de la autoridad que accedió a posibilitar la realización de este trabajo investigativo.

La definición de las debilidades institucionales también tuvo su talón de Aquiles. Luego de seguir ordenadamente toda la dinámica del proceso para la tabulación e interpretación de la información, los resultados obtenidos no facilitan visualizar en forma realista la mejora institucional, puesto que es de suponer que en una institución educativa con calificación de A equivalente a Excelente no hay mucho por hacer. Quienes las conforman han descubierto las herramientas idóneas que les lleva a la excelencia y que las mantiene en ella. Nada más lejos de la realidad.

Por comparaciones realizadas con el equipo de estudio que mantengo desde el inicio con otras compañeras maestrantes y por la necesidad de mantenernos unidas para superar las adversidades, frente a los resultados de sus investigaciones, me pregunto frecuentemente ¿Hasta qué punto el trabajo realizado es veraz? ¿Si en nuestra ciudad hay un porcentaje bastante alto de instituciones educativas excelentes, porque estamos como estamos? Creo que estos resultados caen por su propio peso. Ojalá que estemos dando pasos... hacia dónde? Hacia la calidad educativa!

### **4.3.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS**

#### **4.3.5.1. OBJETIVO GENERAL**

\* Desarrollar un diagnóstico evacuatorio de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

El objetivo se cumplió porque puede realizar el trabajo de investigación, aplicar encuestas, dialogar con los actores de este proceso y obtener los resultados, los mismos que dan una calificación de sobresaliente a la calidad del desempeño directivo y de bueno al desempeño profesional docente.

#### **4.3.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

\* 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.

La investigación respecto al marco teórico fue realizada exitosamente y ésta me ayudó a orientar de manera adecuada el análisis e interpretación de la información obtenida.

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

Una vez aplicadas las encuestas a: docentes, jefes de área, rector, estudiantes, padres de familia y observación de la clase, obtuve como resultado la calificación "B" equivalente a BUENO.

\* Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Como resultado de la aplicación de las encuestas al: rector, miembros del Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar, Comité Central de Padres de Familia y al Supervisor escolar se obtuvo la calificación "A" equivalente a Excelente. Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

El cumplimiento de las actividades según el cronograma dispuesto por la coordinación de UTPL se convirtió en el factor estresante por excelencia debido a que el proceso investigativo nunca coincidió con lo propuesto. Sin embargo, pese a los problemas que se presentaron como la imposibilidad de contactarse físicamente con los directores de tesis para recibir una orientación más oportuna para el análisis e interpretación de los datos, los inconvenientes para llenar las matrices en Excel para el análisis de las tablas, sumados a las pequeñas dificultades propias de la estructuración de un informe de tesis no lograron frenar mi decisión por entregar este trabajo terminado.

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

En la Unidad Educativa Central "La Inmaculada" se ha observado con gran preocupación por parte de sus directivos y personal docente la ausencia de un documento institucional que posibilite la solución de conflictos de manera justa y equitativa y que rijan a cada uno de los sectores de la institución con miras a poner en práctica el Buen Vivir. Esto me ha llevado a formular como propuesta de mejoramiento institucional la elaboración del Manual de Convivencia Institucional como una herramienta para lograr un clima de trabajo adecuado para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la Comunidad Educativa

Los Supuestos manifestaban que el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tenía la característica de Deficiente, en función de los estándares de gestión pero, según los resultados obtenidos luego de la tabulación en interpretación de los resultados, tenemos que los mismos arrojan una calificación de Bueno y Excelente lo que nos lleva a manifestar que no se cumplió la Hipótesis.

De lo expuesto anteriormente se deduce que la ejecución de la propuesta de mejoramiento institucional puede ser llevada a cabo, debido a que se cuenta con el apoyo, los recursos, los medios, y la motivación necesarios para poder desarrollarla. Las autoridades del plantel se comprometen a brindar todo el apoyo necesario para poder realizar la investigación. Así, la elaboración de un cronograma de actividades,

presentación a los diferentes grupos de la comunidad educativa, extender los documentos guía. Los recursos financieros necesarios para la investigación son asumidos por la investigadora, mientras que para desarrollar el proyecto se cuenta con la colaboración de personas capacitadas en el área. Los medios con los que se cuenta para desarrollar la investigación son: una escala de observación, un cuestionario para aplicar las encuestas, la bibliografía, el internet, una cámara fotográfica, se generaron gastos económicos para solventar los gastos de transporte y de las copias para la aplicación de las diferentes encuestas. La motivación y estimulación para desarrollar y ejecutar el proyecto se lo recibe principalmente por parte de los directivos de la institución y de varios maestros, que colaboran y participan incondicionalmente para que se haga realidad este proyecto.

Las actividades realizadas en la institución educativa, permiten verificar diversos aspectos que tienen incidencia en la evaluación académica y por ende en el proceso enseñanza-aprendizaje. Encontramos varios factores positivos y negativos que repercuten en la evaluación académica. Entre los positivos están: la preparación metodológica, la visión objetiva, la actualización, el compartir conocimientos, el promocionar resultados, la recuperación académica, entre otros; mientras que en los factores negativos que obstaculizan la evaluación académica encontramos: el temor, las calificaciones cuantitativas, la frustración, la inestabilidad emocional, la falta de colaboración y participación de los padres de familia. La evaluación sobre la calidad del desempeño profesional y directivo se vuelve un reto muy importante en las instituciones educativas, porque permite adoptar ciertos parámetros para poder emprender una labor siempre fructífera, en pro de todos los que se encuentran inmersos en las entidades educativas, especialmente los estudiantes, así como, en la búsqueda de la eficiencia y la calidad de la educación.

Como maestrante ser partícipe de este acontecimiento tan trascendente, me permite visualizar la problemática de la institución a la cual me pertenezco con mayor optimismo, defendiendo con fundamento que la evaluación del desempeño profesional no debe ser vista como una acción punitiva en contra de los docentes , antes por el

contrario, como un herramienta que nos posibilita realizar los cambios necesarios para que el sistema educativo sea más efectivo, así como, reivindicar nuestros derechos y fortalecer nuestra vocación como auténticos formadores de los protagonistas de una nueva sociedad más justa y equitativa. Por ello hago una invitación a los compañeros docentes principalmente, así como al lector en general, para que revise esta investigación y la propuesta de mejoramiento curricular en las siguientes páginas.

## 5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1. RESULTADOS

Una de las principales políticas del plantel ha sido el máximo respeto por la dignidad y los derechos de los estudiantes, a través de un acompañamiento cercano, una formación holística que ha permitido ganarse el reconocimiento y empatía de los pobladores de la zona, considerando que la educación es un derecho que tienen todos los y las jóvenes y señoritas.

A continuación se exponen los resultados de las encuestas y observación aplicadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, miembros del Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar pertenecientes a la Unidad Educativa Central "La Inmaculada".

**TABLA I  
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10  
PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN | VALORACIÓN   |
|---|------------|-----|-------|-------|-------|-----------------------------|------------|--------------|
|   | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     |                             |            |              |
| 1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto   | 0          | 0   | 0     | 0,308 | 2,266 | 26                          | 0          | 0            |
| 1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.  | 0          | 0   | 0,102 | 0,385 | 1,957 | 26                          | 2,444      | 0,094        |
| 1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.                                       | 0          | 0   | 0,051 | 0,385 | 2,06  | 26                          | 2,496      | 0,096        |
| 1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.   | 0          | 0   | 0     | 0,231 | 2,369 | 26                          | 2,6        | 0,100        |
| 1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.  | 0          | 0   | 0,051 | 0,077 | 2,472 | 26                          | 2,6        | 0,100        |
| 1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes                                 | 0          | 0   | 0,102 | 0,693 | 1,545 | 26                          | 2,34       | 0,090        |
| 1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes | 0          | 0   | 0,153 | 0,616 | 1,442 | 26                          | 2,211      | 0,085        |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                         | 14,691     | <b>0,565</b> |

Fuente: Encuesta a Docente  
Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSION SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,565/0,72

Equivalente al 78.47%. Los indicadores que se puntúan más bajo indican que un alto porcentaje de docentes, algunas veces no toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, ni tampoco llaman a los representantes cuando no asisten a clases interfiriendo notablemente en los procesos de comunicación efectiva.

TABLA 2

## AUTOEVALUACION DE DOCENTES (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS<br>(4.023 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 CUECAs,<br>BIOARRIAS) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>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     | 0,102 | 0,924 | 1,236 | 26   | 2,262               | 0,087                  |
| 2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.                  | 0          | 0     | 0,102 | 0,616 | 1,648 | 26   | 2,366               | 0,091                  |
| 2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.                              | 0          | 0     | 0     | 0,385 | 2,163 | 26   | 2,548               | 0,098                  |
| 2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio   | 0          | 0     | 0     | 0,539 | 1,957 | 26   | 2,496               | 0,096                  |
| 2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.  | 0          | 0     | 0     | 0,154 | 2,472 | 26   | 2,626               | 0,101                  |
| 2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.   | 0          | 0     | 0,051 | 0,385 | 2,06  | 26   | 2,496               | 0,096                  |
| 2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.  | 0          | 0     | 0,102 | 0,693 | 1,545 | 26   | 2,34                | 0,090                  |
| 2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido   | 0          | 0     | 0,102 | 0,616 | 1,648 | 26   | 2,366               | 0,091                  |
| 2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas, propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes                         | 0          | 0     | 0     | 0,77  | 1,339 | 26   | 2,109               | 0,081                  |
| 2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.   | 0          | 0     | 0,255 | 0,847 | 0,927 | 26   | 2,029               | 0,078                  |
| 2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.                          | 0          | 0     | 0,051 | 0,924 | 1,339 | 26   | 2,314               | 0,089                  |
| 2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.  | 0          | 0     | 0,102 | 0,539 | 1,751 | 26   | 2,392               | 0,092                  |
| 2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.  | 0          | 0     | 0,204 | 0,308 | 1,854 | 26   | 2,366               | 0,091                  |
| 2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.   | 0          | 0     | 0,051 | 0,539 | 1,854 | 26   | 2,444               | 0,094                  |
| 2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.  | 0          | 0     | 0,102 | 0,847 | 1,339 | 26   | 2,288               | 0,088                  |
| 2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.   | 0          | 0,052 | 0,459 | 0,539 | 0,824 | 26   | 1,874               | 0,072                  |
| 2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.   | 0          | 0,026 | 0,306 | 0,924 | 0,721 | 26   | 1,977               | 0,076                  |
| 2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.                             | 0          | 0,052 | 0,459 | 0,616 | 0,721 | 26   | 1,848               | 0,071                  |
| 2.23. Utilizo bibliografía actualizada.  | 0          | 0     | 0,051 | 0,539 | 1,854 | 26   | 2,444               | 0,094                  |
| 2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:  |            |       |       |       |       |  |                     |                        |
| 2.24.1. Analizar   | 0          | 0     | 0,153 | 0,539 | 1,648 | 26   | 2,34                | 0,090                  |
| 2.24.2. Sintetizar   | 0          | 0     | 0,153 | 0,616 | 1,545 | 26   | 2,314               | 0,089                  |
| 2.24.3. Reflexionar.   | 0          | 0     | 0     | 0,462 | 2,06  | 26   | 2,522               | 0,097                  |
| 2.24.4. Observar.  | 0          | 0     | 0,051 | 0,616 | 1,751 | 26   | 2,418               | 0,093                  |
| 2.24.5. Descubrir.   | 0          | 0     | 0,204 | 0,385 | 1,751 | 26   | 2,34                | 0,090                  |
| 2.24.6. Exponer en grupo.  | 0          | 0,052 | 0,102 | 0,77  | 1,236 | 26   | 2,16                | 0,083                  |
| 2.24.7. Argumentar.  | 0          | 0,026 | 0,306 | 0,462 | 1,339 | 26   | 2,133               | 0,082                  |
| 2.24.8. Conceptualizar.  | 0          | 0     | 0,153 | 0,539 | 1,648 | 26   | 2,34                | 0,090                  |
| 2.24.9. Redactar con claridad.   | 0          | 0     | 0,102 | 0,462 | 1,854 | 26   | 2,418               | 0,093                  |
| 2.24.14. Consensuar.   | 0          | 0     | 0     | 0,539 | 1,957 | 26   | 2,496               | 0,096                  |
| 2.24.15. Socializar.   | 0          | 0     | 0,051 | 0,539 | 1,854 | 26   | 2,444               | 0,094                  |
| 2.24.16. Concluir.   | 0          | 0     | 0     | 0,616 | 1,854 | 26   | 2,47                | 0,095                  |
| 2.24.17. Generalizar.  | 0          | 0     | 0,102 | 0,539 | 1,751 | 26   | 2,392               | 0,092                  |
| 2.24.18. Preservar.  | 0          | 0     | 0,102 | 0,462 | 1,854 | 26   | 2,418               | 0,093                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---  | 96,214              | 3,701                  |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS desde el criterio del docente se observa un puntaje de 3,701/4,23

Equivalente al 87.49% de docentes encuestados no utilizan el material apropiado a cada temática, TICs, así como tampoco incorporan las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases imposibilitando la participación activa y asertiva de los estudiantes.

**TABLA 3**  
**AUTOEVALUACION DE DOCENTES (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)                           | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |   |                     |                        |
| 3.1. Disfruto al dictar mis clases.   | 0          | 0     | 0     | 0,693 | 1,751 | 26                                      | 0                   | 0                      |
| 3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.                                     | 0          | 0,026 | 0,255 | 0,847 | 0,927 | 26                                      | 2,055               | 0,079                  |
| 3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.                               | 0          | 0     | 0     | 0,539 | 1,957 | 26                                      | 2,496               | 0,096                  |
| 3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.                                   | 0          | 0     | 0     | 0,693 | 1,751 | 26                                      | 2,444               | 0,094                  |
| 3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.                                    | 0          | 0     | 0,051 | 0,539 | 1,751 | 26                                      | 2,341               | 0,090                  |
| 3.6. Me siento estimulado por mis superiores.   | 0          | 0,052 | 0,255 | 0,462 | 1,236 | 26                                      | 2,005               | 0,077                  |
| 3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.            | 0          | 0     | 0     | 0     | 0     | 0                                       | 0                   | 0,000                  |
| 3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.                              | 0          | 0,026 | 0,102 | 0,462 | 1,648 | 26                                      | 2,238               | 0,086                  |
| 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. | 0          | 0,026 | 0,459 | 0,616 | 0,618 | 26                                      | 1,719               | 0,066                  |
| 3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.                             | 0          | 0     | 0,102 | 0,308 | 2,06  | 26                                      | 2,47                | 0,095                  |
| 3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.  | 0          | 0     | 0     | 0,539 | 1,957 | 26                                      | 2,496               | 0,096                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                                     | 22,527              | <b>0,866</b>           |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DESARROLLO EMOCIONAL desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,866/4,23

Equivalente al 76,64%. Muchos docentes evaluados tienen la percepción de que a los estudiantes no les gustan sus clases y sienten que los representantes no apoyan la tarea educativa que realizan lo que indica que hay debilidad en el área de la intercomunicación entre docentes y estudiantes y entre docentes y PP. de FF.

**TABLA 4**  
**AUTOEVALUACION DE DOCENTES (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES<br>ESPECIALES (1.03 PTOS.)                                    | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |   |                     |                        |
| 4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.   | 0          | 0     | 0,204 | 0,924 | 1,03  | 26                                      | 2,158               | 0,083                  |
| 4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.   | 0          | 0,052 | 0,204 | 0,924 | 0,721 | 26                                      | 1,901               | 0,073                  |
| 4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.                 | 0          | 0,026 | 0,153 | 0,616 | 1,339 | 26                                      | 2,134               | 0,082                  |
| 4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.   | 0          | 0,026 | 0,306 | 0,77  | 1,854 | 26                                      | 2,956               | 0,114                  |
| 4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.   | 0          | 0,078 | 0,204 | 0,616 | 1,03  | 26                                      | 1,928               | 0,074                  |
| 4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.  | 0          | 0,052 | 0,255 | 0,924 | 0,721 | 26                                      | 1,952               | 0,075                  |
| 4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.   | 0          | 0,052 | 0,102 | 0,308 | 1,751 | 26                                      | 2,213               | 0,085                  |
| 4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.   | 0          | 0,026 | 0,204 | 0,462 | 1,545 | 26                                      | 2,237               | 0,086                  |
| 4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. | 0          | 0,052 | 0,051 | 0,462 | 1,545 | 26                                      | 2,11                | 0,081                  |
| 4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.           | 0          | 0,078 | 0,204 | 0,154 | 1,648 | 26                                      | 2,084               | 0,080                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                                     | 21,673              | <b>0,834</b>           |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,834/1,03

Equivalente al 90,97%. 13 de 26 docentes evaluados no agrupan a los estudiantes por dificultades y no los atiende en forma personal notándose que no hay un involucramiento directo de los docentes respecto de las necesidades de los estudiantes.

**TABLA 5**  
**AUTOEVALUACION DE DOCENTES (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |   |                     |                        |
| 6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad  | 0          | 0,078 | 0,357 | 0,539 | 0,721 | 26                                      | 1,695               | 0,065                  |
| 6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.                  | 0          | 0,13  | 0,51  | 0,308 | 0,412 | 26                                      | 1,36                | 0,052                  |
| 6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.  | 0          | 0,104 | 0,51  | 0,308 | 0,721 |   | 1,643               | 0,063                  |
| 6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.  | 0          | 0,13  | 0,459 | 0,154 | 0,927 | 26                                      | 1,67                | 0,064                  |
| 6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0          | 0,052 | 0,357 | 0,231 | 1,133 | 26                                      | 1,773               | 0,068                  |
| 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.                  | 0          | 0,052 | 0,408 | 0,231 | 1,236 |   | 1,927               | 0,074                  |
| 6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.  | 0          | 0     | 0,204 | 0,385 | 1,648 | 26                                      | 2,237               | 0,086                  |
| 6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.            | 0          | 0,026 | 0,204 | 0,308 | 1,648 | 26                                      | 2,186               | 0,084                  |
| 6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.  | 0          | 0,052 | 0,153 | 0,385 | 1,442 | 26                                      | 2,032               | 0,078                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                                     | 16,523              | <b>0,636</b>           |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,636/1,03

Equivalente al 93.40%. 4 de 26 docentes encuestados indican que no aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que les compete. Algunos docentes no apoyan el cumplimiento del POA institucional.

**TABLA 6**  
**AUTOEVALUACION DE DOCENTES (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |   |                     |                        |
| 6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad  | 0          | 0,078 | 0,357 | 0,539 | 0,721 | 26                                      | 1,695               | 0,065                  |
| 6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.                  | 0          | 0,13  | 0,51  | 0,308 | 0,412 | 26                                      | 1,36                | 0,052                  |
| 6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.  | 0          | 0,104 | 0,51  | 0,308 | 0,721 | 26                                      | 1,643               | 0,063                  |
| 6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.  | 0          | 0,13  | 0,459 | 0,154 | 0,927 | 26                                      | 1,67                | 0,064                  |
| 6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0          | 0,052 | 0,357 | 0,231 | 1,133 | 26                                      | 1,773               | 0,068                  |
| 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.                  | 0          | 0,052 | 0,408 | 0,231 | 1,236 |   | 1,927               | 0,074                  |
| 6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.  | 0          | 0     | 0,204 | 0,385 | 1,648 | 26                                      | 2,237               | 0,086                  |
| 6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.            | 0          | 0,026 | 0,204 | 0,308 | 1,648 | 26                                      | 2,186               | 0,084                  |
| 6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.  | 0          | 0,052 | 0,153 | 0,385 | 1,442 | 26                                      | 2,032               | 0,078                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                                     | 16,523              | <b>0,636</b>           |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN RELACIONES CON LA COMUNIDAD desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,636/0,93

Equivalente al 68.39%. 8 de 26 docentes encuestados expresan que no les gusta programar actividades para realizar con los PP. de FF.; lo que indica que existe debilidad en el área de la interrelación con los PP. de FF.

**TABLA 7**  
**AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)                                       | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>DOCENTES<br>(26 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|---|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |   |                     |                        |
| 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.                    | 0          | 0     | 0,102 | 0,616 | 1,545 | 26                                      | 2,263               | 0,087                  |
| 7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.                | 0          | 0,026 | 0,051 | 0,616 | 1,648 | 26                                      | 2,341               | 0,090                  |
| 7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.            | 0          | 0     | 0,051 | 0,77  | 1,442 | 26                                      | 2,263               | 0,087                  |
| 7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.                        | 0          | 0,026 | 0,102 | 0,462 | 1,751 | 26                                      | 2,341               | 0,090                  |
| 7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.                        | 0          | 0     | 0,051 | 0,462 | 1,957 | 26                                      | 2,47                | 0,095                  |
| 7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.                                   | 0          | 0     | 0     | 0,385 | 2,163 | 26                                      | 2,548               | 0,098                  |
| 7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.                    | 0          | 0     | 0     | 0,385 | 2,163 | 26                                      | 2,548               | 0,098                  |
| 7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías. | 0          | 0     | 0,051 | 0,385 | 2,06  | 26                                      | 2,496               | 0,096                  |
| 7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.   | 0          | 0     | 0     | 0,539 | 1,957 | 26                                      | 2,496               | 0,096                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                                     | 21,766              | 0,837                  |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN CLIMA DE TRABAJO desde el criterio del docente se observa un puntaje de 0,837/0,93

Equivalente al 90%. 4 de 26 docentes encuestados manifiestan no buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación entre compañeros y no se identifican con las actividades que se realizan en conjunto, de lo que se desprende que un 15% de los docentes no dan apertura al desarrollo defectivo de procesos comunicacionales.

**TABLA 8**

**COEVALUACION DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA) (10 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46)                   | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>(25 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| El docente:  |            |       |       |       |       |                             |                     |                        |
| 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.   | 0          | 0     | 0     | 0,578 | 5,005 | 25                          | 5,583               | 0,112                  |
| 1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.                                      | 0          | 0     | 0,192 | 0,867 | 8,085 | 25                          | 9,144               | 0,183                  |
| 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.                        | 0          | 0     | 0,384 | 0,867 | 7,7   | 25                          | 8,951               | 0,179                  |
| 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.                                    | 0          | 0,576 | 0,384 | 0,867 | 5,390 | 25                          | 7,217               | 0,144                  |
| 1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.                          | 0          | 0     | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| 1.6. Utiliza bibliografía actualizada.   | 0          | 0     | 0,576 | 0,578 | 7,7   | 25                          | 8,854               | 0,177                  |
| 1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. | 0          | 0     | 0,576 | 0,578 | 7,7   | 25                          | 8,854               | 0,177                  |
| 1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.  | 0          | 0     | 0,768 | 2,312 | 5,005 | 25                          | 8,085               | 0,162                  |
| 1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.            | 0          | 0     | 0,768 | 1,445 | 6,16  | 25                          | 8,373               | 0,167                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                         | 74,494              | 1,490                  |

Fuente: Encuesta a Docente

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS desde el criterio de los Jefes de Área se observa un puntaje de 1,490/3.46

Equivalente al 43.06%. 13 de 25 docentes encuestados no enmarcan el plan anual en el PEI. Notándose debilidad en la participación de los docentes para la elaboración del POA institucional

TABLA 9

## COEVALUACION DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA) (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL<br>(25 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)</b>  |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| El docente:   |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.   | 0          | 0   | 0     | 0     | 9,240 | 25                          | 9,24                | 0,185                  |
| 2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.                                   | 0          | 0   | 0,384 | 0,867 | 7,7   | 25                          | 8,951               | 0,179                  |
| 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre. | 0          | 0   | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.  | 0          | 0   | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| 2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,  | 0          | 0   | 0,576 | 0,578 | 6,545 | 25                          | 7,699               | 0,154                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                         | 44,756              | 0,895                  |

Fuente: Encuesta a Jefes de Área

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS desde el criterio de los Jefes de Área se observa un puntaje de 0,895/1.92

Equivalente al 46.61%. 9 de 25 docentes encuestados expresan que no programan actividades para realizar con los PP. de FF.; lo que indica que no hay involucramiento de los docentes y de los PP. de FF. con las actividades planificadas en el POA institucional.

TABLA 10

## COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL<br>(25 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)</b>                     |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| El docente:  |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.                                  | 0          | 0   | 0,576 | 1,445 | 6,545 | 25                          | 8,566               | 0,171                  |
| 3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.                | 0          | 0   | 0,576 | 1,156 | 6,93  | 25                          | 8,662               | 0,173                  |
| 3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.          | 0          | 0   | 0     | 1,445 | 7,7   | 25                          | 9,145               | 0,183                  |
| 3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. | 0          | 0   | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                         | 35,806              | 0,716                  |

Fuente: Encuesta a Jefes de Área

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN desde el criterio de los Jefes de Área se observa un puntaje de 0,716/1.54

Equivalente al 46.49%. 9 de los 25 docentes encuestados indican que no proponen actividades nuevas de trabajo. Notándose una falta de motivación para el desarrollo y cumplimiento de las metas institucionales lo que conlleva a identificar una debilidad en la participación de los docentes en la elaboración del POA institucional.

TABLA 11

## COEVALUACION DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA) (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL<br>(25 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)</b>                               |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| El docente:  |            |     |       |       |       |                             |                     |                        |
| 4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.                             | 0          | 0   | 0     | 1,156 | 8,085 | 25                          | 9,241               | 0,185                  |
| 4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.                      | 0          | 0   | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| 4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.                    | 0          | 0   | 0     | 0,578 | 8,855 | 25                          | 9,433               | 0,189                  |
| 4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.    | 0          | 0   | 0     | 0,289 | 9,24  | 25                          | 9,529               | 0,191                  |
| 4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes. | 0          | 0   | 0     | 1,445 | 7,7   | 25                          | 9,145               | 0,183                  |
| 4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.                  | 0          | 0   | 0     | 1,156 | 8,085 | 25                          | 9,241               | 0,185                  |
| 4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.              | 0          | 0   | 0,192 | 2,601 | 5,775 | 25                          | 8,568               | 0,171                  |
| 4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.             | 0          | 0   | 0     | 0,867 | 8,47  | 25                          | 9,337               | 0,187                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                         | 73,927              | 1,479                  |

Fuente: Encuesta a Jefes de Área

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN DESARROLLO EMOCIONAL desde el criterio de los Jefes de Área se observa un puntaje de 1,479/3.08

Equivalente al 48.02%. 2 se 25 docentes encuestados indican no preocuparse sinceramente por la falta de un compañero. Pocos docentes no desarrollan una comunicación efectiva con sus colegas.

TABLA 12  
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(27 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)</b>   |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| En promedio, el docente de su institución:  |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.  | 0          | 0   | 0   | 0,442 | 7,375 | 27                          | 7,817               | 0,290                  |
| 1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.                      | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                          | 7,965               | 0,295                  |
| 1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| 1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.  | 0          | 0   | 0   | 0,442 | 7,375 | 27                          | 7,817               | 0,008                  |
| 1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.                              | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                          | 7,965               | 0,295                  |
| 1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.                | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                          | 7,965               | 0,008                  |
| 1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.                                      | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.                                 | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,091                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                         | 63,202              | 1,571                  |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 1,571/2.35

Equivalente al 66.85%. Los indicadores que se puntúan más bajo indican que un alto porcentaje de docentes no toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, así como tampoco no propician el debate y el respeto por las opiniones diferentes. De lo que se desprende que hay debilidad en los procesos de comunicación.

TABLA 13

## EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL              | VALORACIÓN | VALORACIÓN   |
|--|------------|-----|-----|-------|-------|--------------------|------------|--------------|
|  |            |     |     |       |       | (27 cuestionarios) | TOTAL      | PROMEDIO     |
| <b>2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES</b>   |            |     |     |       |       |                    |            |              |
| En promedio, el docente de su institución:   |            |     |     |       |       |                    |            |              |
| 2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.  | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 |                    | 7,891      | 0,292        |
| 2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.                           | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal. | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                | 55,681     | <b>2,062</b> |

Fuente: Encuesta al Rector



Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 2,062/2.06

|

Equivalente al 85%. El indicador que más bajo se puntúa hace referencia a que un 15% de docentes durante la clase no permiten las preguntas e inquietudes de los estudiantes. Lo que refleja la existencia de una debilidad en los procesos de interrelación entre los docentes y los estudiantes.

TABLA 14

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL              | VALORACIÓN | VALORACIÓN   |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|--------------------|------------|--------------|
|  | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     | (27 cuestionarios) | TOTAL      | PROMEDIO     |
| <b>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2,94 PTOS)</b>  |            |     |       |       |       |                    |            |              |
| En promedio, el docente de su institución:   |            |     |       |       |       |                    |            |              |
| 3.1. Utiliza bibliografía actualizada.   | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.   | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.   | 0          | 0   | 0     | 1,326 | 6,195 | 27                 | 7,521      | 0,279        |
| 3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.  | 0          | 0   | 0     | 0,442 | 7,375 | 27                 | 7,817      | 0,290        |
| 3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.  | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.  | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.   | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,295        |
| 3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.  | 0          | 0   | 0,148 | 0,221 | 7,375 | 27                 | 7,744      | 0,287        |
| 3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.  | 0          | 0   | 0     | 1,768 | 5,015 | 27                 | 6,783      | 0,251        |
| 3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria. | 0          | 0   | 0     | 0     | 7,965 | 27                 | 7,965      | 0,159        |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                | 77,655     | <b>2,740</b> |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 2,740/2.94

Equivalente al 93.29%. El indicador que más bajo puntaje alcanza manifiesta que 10 de 27 docentes encuestados no preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes. De lo que se desprende que el acto pedagógico se desarrolla con una orientación directiva poco participativa por parte de los estudiantes.

TABLA 15

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(27 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS<br/>(1.47 PTOS)</b>                            |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| En promedio, el docente de su institución:  |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                          | 7,965               | 0,295                  |
| 4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.             | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| 4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.         | 0          | 0   | 0   | 0,442 | 7,375 | 27                          | 7,817               | 0,290                  |
| 4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.                         | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| 4.5. Llega puntualmente a todas las clases.   | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                         | 39,455              | <b>1,461</b>           |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 1.461/1.47

Equivalente al 100%. Según los datos obtenidos no se detectan debilidades. La totalidad de docentes siempre aplican normas y reglas de manera adecuada.

TABLA 16

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(27 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                             |                     |                        |
| <b>5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)</b>   |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| En promedio, el docente de su institución:  |            |     |     |       |       |                             |                     |                        |
| 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.  | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| 5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes                   | 0          | 0   | 0   | 0,663 | 7,080 | 27                          | 7,743               | 0,287                  |
| 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. | 0          | 0   | 0   | 0     | 7,965 | 27                          | 7,965               | 0,295                  |
| 5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.            | 0          | 0   | 0   | 0,221 | 7,670 | 27                          | 7,891               | 0,292                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                         | 31,490              | <b>1,166</b>           |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 1.166/1.18

Equivalente al 98.81%. Lo que indica que el 10% de docentes no siempre participa en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad educativa. Hay una debilidad en los procesos de interrelación.

**TABLA 17**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PTOS)                        | VALORACIÓN |       |       |       |         | TOTAL<br>(312 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|---------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5       |                              |                     |                        |
| El docente:   |            |       |       |       |         |                              |                     |                        |
| 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.                               | 0          | 5,28  | 14,47 | 32,86 | 117,902 | 312                          | 170,515             | 0,547                  |
| 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. | 0          | 1,584 | 19,77 | 24,38 | 131,316 | 312                          | 177,048             | 0,567                  |
| 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.                | 0          | 4,928 | 17,3  | 46,64 | 99,546  | 312                          | 168,411             | 0,540                  |
| 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.                               | 0          | 6,16  | 14,47 | 36,57 | 102,37  | 312                          | 159,573             | 0,511                  |
| 1.5. Ejemplifica los temas tratados.  | 0          | 2,464 | 16,59 | 35,51 | 117,196 | 312                          | 171,761             | 0,551                  |
| 1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.   | 0          | 7,392 | 18,71 | 39,22 | 74,836  | 312                          | 140,157             | 0,449                  |
| 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.                                 | 0          | 7,92  | 21,53 | 23,85 | 56,48   | 312                          | 109,783             | 0,352                  |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:  |            |       |       |       |         |                              |                     |                        |
| 1.8.1. Analizar.  | 0          | 3,52  | 14,83 | 37,1  | 116,49  | 312                          | 171,936             | 0,551                  |
| 1.8.2. Sintetizar.  | 0          | 5,456 | 17,65 | 37,1  | 96,016  | 312                          | 156,222             | 0,501                  |
| 1.8.3. Reflexionar.   | 0          | 5,456 | 18    | 29,68 | 107,312 | 312                          | 160,451             | 0,514                  |
| 1.8.4. Observar.  | 0          | 5,632 | 10,94 | 40,81 | 105,9   | 312                          | 163,285             | 0,523                  |
| 1.8.5. Descubrir.   | 0          | 27,18 | 21,18 | 36,04 | 93,192  | 312                          | 177,588             | 0,569                  |
| 1.8.6. Redactar con claridad.   | 0          | 5,104 | 16,24 | 31,27 | 105,9   | 312                          | 158,512             | 0,508                  |
| 1.8.7. Escribir correctamente.  | 0          | 3,696 | 12,36 | 29,68 | 128,492 | 312                          | 174,223             | 0,558                  |
| 1.8.8. Leer comprensivamente.   | 0          | 2,816 | 11,65 | 34,98 | 129,198 | 312                          | 178,643             | 0,573                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---     | ---                          | 2438,108            | <b>7,814</b>           |

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS desde el criterio de los estudiantes se observa un puntaje de 7.814/10.97

Equivalente al 69.51%. 182 de 312 estudiantes encuestados expresan que sus profesores no utilizan tecnologías de la información y la comunicación para sus clases interfiriendo con la participación activa de los estudiantes en el logro de aprendizajes significativos.

**TABLA 18**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA<br>(4,12 PTOS)         | VALORACIÓN |       |       |       |         | TOTAL<br>(312 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|---------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5       |                              |                     |                        |
| El docente:  |            |       |       |       |         |                              |                     |                        |
| 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.                    | 0          | 4,576 | 11,65 | 28,62 | 132,728 | 312                          | 177,573             | 0,569                  |
| 2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.      | 0          | 4,224 | 15,89 | 40,28 | 108,018 | 312                          | 168,407             | 0,540                  |
| 2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.                    | 0          | 5,456 | 18,36 | 38,69 | 96,722  | 312                          | 159,224             | 0,510                  |
| 2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.        | 0          | 10,21 | 15,18 | 33,92 | 81,896  | 312                          | 141,203             | 0,453                  |
| 2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.                           | 0          | 11,09 | 19,06 | 36,04 | 52,95   | 312                          | 119,14              | 0,382                  |
| 2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. | 0          | 6,336 | 20,12 | 38,16 | 63,54   | 312                          | 128,157             | 0,411                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---     | ---                          | 893,704             | <b>2,864</b>           |

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA desde el criterio de los estudiantes se observa un puntaje de 2,864/4.12

Equivalente al 69.51%. 187 de 312 estudiantes encuestados indican que la mayoría de sus profesores rara vez realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y pocas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

**TABLA 19  
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |       |       |       |         | TOTAL<br>(312<br>cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|---------|---------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5       |                                 |                     |                        |
| <b>3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)</b>  |            |       |       |       |         |                                 |                     |                        |
| El docente:<br>3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.                             | 0          | 5,984 | 18,71 | 24,38 | 62,834  | 312                             | 111,907             | 0,359                  |
| 3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.  | 0          | 10,56 | 19,06 | 26,5  | 33,182  | 312                             | 89,304              | 0,286                  |
| 3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. | 0          | 5,104 | 16,24 | 30,74 | 107,312 | 312                             | 159,394             | 0,511                  |
| 3.4. Envía tareas extras a la casa.  | 0          | 4,4   | 15,53 | 41,87 | 97,428  | 312                             | 159,230             | 0,510                  |
| 3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.   | 0          | 8,096 | 20,47 | 19,08 | 58,598  | 312                             | 106,248             | 0,341                  |
| 3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.   | 0          | 6,688 | 19,42 | 23,85 | 74,13   | 312                             | 124,083             | 0,398                  |
| 3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.   | 0          | 5,632 | 22,95 | 42,4  | 74,13   | 312                             | 145,107             | 0,465                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---     | ---                             | <b>895,273</b>      | <b>2,869</b>           |

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES desde el criterio de los estudiantes se observa un puntaje de 2,869/4.80

Equivalente al 59.77%. 172 de los 312 estudiantes encuestados indican que rara vez sus profesores realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase dificultando el desarrollo de la confianza y afectividad de los estudiantes. De lo que se desprende que hay una debilidad en los procesos de interrelación entre docentes y estudiantes.

**TABLA 20  
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |       |       |       |         | TOTAL<br>(312<br>cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|---------|---------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5       |                                 |                     |                        |
| <b>4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)</b>   |            |       |       |       |         |                                 |                     |                        |
| El docente:<br>4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.                                     | 0          | 2,816 | 8,825 | 27,03 | 144,024 | 312                             | 182,695             | 0,586                  |
| 4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.                                    | 0          | 2,464 | 10,94 | 30,21 | 133,434 | 312                             | 177,051             | 0,567                  |
| 4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.  | 0          | 2,464 | 13,77 | 31,27 | 126,374 | 312                             | 173,875             | 0,557                  |
| 4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.            | 0          | 7,92  | 15,18 | 27,56 | 108,018 | 312                             | 158,677             | 0,509                  |
| 4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física | 0          | 5,456 | 13,41 | 23,32 | 115,078 | 312                             | 157,268             | 0,504                  |
| 4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.   | 0          | 5,456 | 12,71 | 32,33 | 114,372 | 312                             | 164,866             | 0,528                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---     | ---                             | <b>1014,432</b>     | <b>3.251</b>           |

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES desde el criterio de los estudiantes se observa un puntaje de 3.251/4.11

Equivalente al 52.70%. 197 de 312 estudiantes encuestados expresan que hay profesores que resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirles en forma verbal y física, y que algunos profesores no toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. Se refleja con ello la presencia de debilidad en los proceso de interrelación.

**TABLA 21**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)                                     | VALORACIÓN |       |       |        |        | TOTAL<br>(199<br>cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|--------|--------|---------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4      | 5      |                                 |                     |                        |
| El docente:  |            |       |       |        |        |                                 |                     |                        |
| 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. | 0          | 3,376 | 11,79 | 27,808 | 63,225 | 199                             | 106,197             | 0,534                  |
| 1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad                               | 0          | 5,908 | 9,262 | 34,128 | 68,283 | 199                             | 117,581             | 0,591                  |
| 1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.               | 0          | 5,064 | 13,47 | 30,336 | 73,341 | 199                             | 122,213             | 0,614                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---    | ---    | ---                             | 345,991             | 1,739                  |

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN RELACION CON LA COMUNIDAD desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje de 1,739/2.53

Equivalente al 68.74%. 100 de 199 PP. de FF. encuestados expresan que solo algunos profesores planifican y realizan actividades conjuntamente con los PP. de FF. y estudiantes. De lo que se desprende que en la comunidad educativa no hay una participación equitativa de los conformantes.

**TABLA 22**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |        |         | TOTAL<br>(199 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|--------|---------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4      | 5       |                              |                     |                        |
| El docente:  |            |       |       |        |         |                              |                     |                        |
| 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.   | 0          | 3,376 | 5,894 | 86,584 | 42,15   | 199                          | 138,004             | 0,693                  |
| 2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.   | 0          | 2,954 | 2,526 | 85,32  | 92,73   | 199                          | 183,53              | 0,922                  |
| 2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.   | 0          | 1,688 | 5,052 | 24,016 | 110,433 | 199                          | 141,189             | 0,922                  |
| 2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o Representado. | 0          | 21,11 | 4,21  | 25,28  | 102,003 | 199                          | 152,603             | 0,767                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---    | ---     | ---                          | 615,326             | 2,383                  |

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN NORMAS Y REGLAMENTOS desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje de 2,383/3.37

Equivalente al 70.71%. 70 de 199 PP. de FF. encuestados consideran que los docentes rara vez no son puntuales a la hora de iniciar las clases. No se detectan debilidades en esta dimensión.

**TABLA 23**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |       |       |        |         | TOTAL<br>(199 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|--------|---------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4      | 5       |                              |                     |                        |
| <b>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)</b>   |            |       |       |        |         |                              |                     |                        |
| El docente:   |            |       |       |        |         |                              |                     |                        |
| 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.   | 0          | 0,633 | 5,894 | 20,224 | 110,433 | 199                          | 137,184             | 0,689                  |
| 3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.                             | 0          | 2,954 | 5,894 | 28,44  | 97,788  | 199                          | 135,076             | 0,679                  |
| 3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.   | 0          | 3,376 | 6,736 | 20,224 | 110,433 | 199                          | 140,769             | 0,707                  |
| 3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.                                      | 0          | 3,376 | 5,894 | 36,656 | 89,358  | 199                          | 135,284             | 0,680                  |
| 3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.   | 0          | 1,688 | 4,21  | 24,016 | 105,375 | 199                          | 135,289             | 0,680                  |
| 3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. | 0          | 0,422 | 9,262 | 26,544 | 98,631  | 199                          | 134,859             | 0,678                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---    | ---     | ---                          | 818,461             | <b>4,113</b>           |

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje de 4.113/5.05

Equivalente al 81.45%. 72 de 199 PP. de FF. encuestados expresan que hay profesores que no se preocupan cuando sus hijos faltan a clases y que tampoco toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de sus representados. Hay debilidad en el área de la comunicación entre docentes y estudiantes.

**TABLA 24**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |       |       |        |         | TOTAL<br>(199 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|--------|---------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4      | 5       |                              |                     |                        |
| <b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)</b>                 |            |       |       |        |         |                              |                     |                        |
| El docente:   |            |       |       |        |         |                              |                     |                        |
| 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.                               | 0          | 3,165 | 6,736 | 22,752 | 101,16  | 199                          | 133,813             | 0,672                  |
| 4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. | 0          | 4,22  | 6,736 | 17,696 | 90,201  | 199                          | 118,853             | 0,597                  |
| 4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.                                | 0          | 39,8  | 10,95 | 18,96  | 88,515  | 199                          | 118,853             | 0,597                  |
| 4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.                     | 0          | 2,954 | 6,736 | 24,016 | 102,003 | 199                          | 135,709             | 0,682                  |
| 4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.                  | 0          | 4,22  | 5,894 | 18,96  | 105,375 | 199                          | 134,449             | 0,676                  |
| 4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).                         | 0          | 2,11  | 5,894 | 17,696 | 107,061 | 199                          | 132,761             | 0,667                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---    | ---     | ---                          | 774,438             | <b>3,892</b>           |

Fuente: Encuesta a Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje de 3.892/5.05

Equivalente al 77.07%. 50 de 199 PP. de FF. encuestados indican que rara vez los profesores asignan tareas especiales a sus hijos o representados. Obsérvese que hay una debilidad relacionada con los aspectos curriculares.

TABLA 25

## OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)

## A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

| CRITERIOS DE EVALUACION  | VALORACION |      |
|--|------------|------|
|  | SÍ         | No   |
| El docente:  |            |      |
| 1. Presenta el plan de clase al observador.  | 3          | 24   |
| 2. Inicia su clase puntualmente.   | 26         | 1    |
| 3. Revisa las tareas enviadas a la casa.   | 9          | 18   |
| 4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.                                | 19         | 8    |
| 5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.  | 27         | 0    |
| 6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. | 13         | 14   |
| Total respuestas   | 97         | 65   |
| Puntaje total.   | 121,25     | 0,00 |
| Puntaje promedio.  | 4,49       | 0,00 |

Fuente: Encuesta al Maestrante

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN ACTIVIDADES INICIALES desde el criterio del Maestrante se observa un puntaje de 4.49/7.50

El 88% de docentes encuestados no presentan el plan de clase al observador. El 66% no revisan las tareas enviadas a casa. El 55% no realizan una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. Obsérvese que hay una debilidad relacionada con los aspectos curriculares.

TABLA 26

## OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)

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

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN   | VALORACIÓN |      |
|---|------------|------|
|   | SI         | NO   |
| El docente:   |            |      |
| 1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.                     | 10         | 17   |
| 2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i>                | 12         | 15   |
| 3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).  | 12         | 15   |
| 4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente                                     | 27         | 0    |
| 5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido                                  | 15         | 12   |
| 6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. | 19         | 8    |
| 7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.                    | 22         | 5    |
| 8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.   | 27         | 0    |
| 9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.   | 25         | 2    |
| 10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.               | 25         | 2    |
| 11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.  | 11         | 16   |
| 12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.                 | 11         | 16   |
| 13. Envía tareas  | 24         | 3    |
| Total respuestas  | 240        | 111  |
| Puntaje total.  | 300        | 0    |
| Puntaje promedio.   | 11.11      | 0,00 |

Fuente: Encuesta al Maestrante

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE desde el criterio del Maestrante se observa un puntaje de 11.11/16.25

El 62% de docentes encuestados no consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. El 59% no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Obsérvese que hay una debilidad relacionada con los aspectos curriculares.

**TABLA 27****OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)  
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

| CRITERIOS DE EVALUACION   | VA-LO-RA-CIÓN |             |
|---|---------------|-------------|
|   | SÍ            | No          |
| El docente:   |               |             |
| 1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres). | 19            | 8           |
| 2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.                      | 26            | 1           |
| 3. Valora la participación de los estudiantes.                            | 23            | 4           |
| 4. Mantiene la disciplina en el aula.                                     | 26            | 1           |
| 5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.         | 22            | 5           |
| Total respuestas  | 116           | 19          |
| Puntaje total.  | 145,0         | 23,8        |
| <b>Puntaje promedio.</b>  | <b>5.37</b>   | <b>0,00</b> |

Fuente: Encuesta al Maestrante

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN AMBIENTE PARA EL AULA desde el criterio del Maestrante se observa un puntaje de 5.37/7.50

El 30% de los docentes encuestados no son afectuosos y cálidos con los estudiantes, no los llaman por su nombre. Obsérvese que hay una debilidad relacionada con los aspectos curriculares.

**TABLA 28****AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (20,00 PTOS.)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |   |   |       |       | TOTAL<br>(1 cuestionario) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|---|---|-------|-------|---------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2 | 3 | 4     | 5     |                           |                     |                        |
| <b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)</b>   |            |   |   |       |       |                           |                     |                        |
| 1.1. Asisto puntualmente a la institución.  | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.  | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.  | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.                        | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.                                     | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.                   | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.                        | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.   | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.   | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.11. Determino detalles del trabajo que delego.  | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.   | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.                 | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.      | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.15. Continuo.   |            |   |   |       |       |                           |                     |                        |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.            | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.                      | 0          | 0 | 0 | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.                              | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.        | 0          | 0 | 0 | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |

|  |   |       |   |       |       |   |        |        |
|--|---|-------|---|-------|-------|---|--------|--------|
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.  | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.  | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo estudiantil  | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.  | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.  | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,699 | 1 | 0,699  | 0,699  |
| 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.   | 0 | 0     | 0 | 0,175 | 0     | 1 | 0,175  | 0,175  |
| 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden   | 0 | 0     | 0 | 0,175 | 0     | 1 | 0,175  | 0,175  |
| 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.   | 0 | 0     | 0 | 0,175 | 0     | 1 | 0,175  | 0,175  |
| 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.  | 0 | 0     | 0 | 0,175 | 0     | 1 | 0,175  | 0,175  |
| 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.  | 0 | 0     | 0 | 0,175 | 0     | 1 | 0,175  | 0,175  |
| 1.44. Promuevo la investigación pedagógica.  | 0 | 0,058 | 0 | 0     | 0     | 1 | 0,058  | 0,058  |
| 1.45. Promuevo la innovación pedagógica.   | 0 | 0,058 | 0 | 0     | 0     | 1 | 0,058  | 0,058  |
| 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.                          | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,699 | 1 | 0,699  | 0,699  |
| 1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.  | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 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     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos  | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| 1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.   | 0 | 0     | 0 | 0     | 0,233 | 1 | 0,233  | 0,233  |
| TOTAL  | — | —     | — | —     | —     | — | 14,913 | 14,447 |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENERALES desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 14,447/14,65

Equivalente al 98.61%. El Rector considera que no promueve la investigación ni la innovación pedagógica. No se detectan debilidades en esta dimensión.

TABLA 29

## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (20,00 PTOS.)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)  | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(1 cuestionario) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-----|-----|-------|-------|---------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                           |                     |                        |
| 2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación de docente, administrativo, representantes de estudiantes. | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.            | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.  | 0          | 0   | 0   | 0,000 | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.  | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales         | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año  | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.   | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.  | 0          | 0   | 0   | 0,175 | 0     | 1                         | 0,175               | 0,175                  |
| 2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,466 | 1                         | 0,466               | 0,466                  |
| 2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| TOTAL  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                       | 3,147               | 3,147                  |

Fuente: Encuesta a Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS desde el criterio del Rector se observa un puntaje de 3,147/3,29

Equivalente al 96.35%. El Rector considera que no organiza la elaboración del POA con todos los miembros de la Comunidad Educativa, no observa el desarrollo de clases del personal docente, no asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, no solicita a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, no verifica la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes. Los indicadores en contra no son atribuciones del Rector sino del Vicerrector; por lo tanto no se detectan debilidades en esta dimensión.

TABLA 30

## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (20,00 PTOS.)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.09 PTOS)                                      | VALORACIÓN |     |     |       |        | TOTAL<br>(1 cuestionario) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-----|-----|-------|--------|---------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2   | 3   | 4     | 5      |                           |                     |                        |
| 3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.  | 0          | 0   | 0   | 0,000 | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.                              | 0          | 0   | 0   | 0,000 | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.                                  | 0          | 0   | 0   | 0,000 | 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   | 0   | 0     | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.                            | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0          | 0   | 0   | -     | 0,2332 | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| 3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,233  | 1                         | 0,233               | 0,233                  |
| TOTAL  | ---        | --- | --- | ---   | ---    | ---                       | 2,097               | 2,097                  |

Fuente: Encuesta al Rector

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD desde el criterio del Rector se observa un puntaje del 2,097/2.12

Equivalente al 98.61%. No se evidencian debilidades en esta dimensión.

**TABLA 31**  
**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (20,00 PTOS.)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |       |       |       |        | TOTAL<br>(7<br>cuestionarios<br>) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|--------|-----------------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5      |                                   |                     |                        |
| <b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)</b>  |            |       |       |       |        |                                   |                     |                        |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.   | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,416  | 7                                 | 1,593               | 0,228                  |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.   | 0          | 0     | 0     | 0,000 | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo  | 0          | 0     | 0,236 | 0,000 | 1,18   | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.  | 0          | 0     | 0,236 | 0     | 1,18   | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.  | 0          | 0,059 | 0     | 0,354 | 0,708  | 7                                 | 1,121               | 0,160                  |
| 1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.                              | 0          | 0,059 | 0     | 0     | 1,18   | 7                                 | 1,239               | 0,177                  |
| 1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.   | 0          | 0,059 | 0     | 0     | 1,18   | 7                                 | 1,239               | 0,177                  |
| 1.10. Determina detalles del trabajo que delega.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.   | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,18   | 7                                 | 1,357               | 0,194                  |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.   | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,416  | 7                                 | 1,593               | 0,228                  |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.   | 0          | 0     | 0,118 | 0,354 | 0,7008 | 7                                 | 1,1728              | 0,168                  |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.  | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.  | 0          | 0     | 0,118 | 0,177 | 1,18   | 7                                 | 1,475               | 0,211                  |
| 1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.   | 0          | 0     | 0     | 0,354 | 1,18   | 7                                 | 1,534               | 0,219                  |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.  | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,416  | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio                                     | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.  | 0          | 0     | 0,118 | 0,354 | 0,944  | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.  | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,416  | 7                                 | 1,593               | 0,228                  |
| 1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.                              | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.  | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos. | 0          | 0     | 0     | 0,531 | 0,944  | 7                                 | 1,475               | 0,211                  |
| 1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.  | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.  | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652  | 7                                 | 1,652               | 0,236                  |
| 1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.                                       | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,416  | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,416  | 7                                 | 1,416               | 0,202                  |
| 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.   | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,18   | 7                                 | 1,357               | 0,194                  |

|  |     |       |       |       |       |     |        |        |
|--|-----|-------|-------|-------|-------|-----|--------|--------|
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.  | 0   | 0     | 0     | 0,177 | 1,18  | 7   | 1,357  | 0,194  |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,416 | 7   | 1,416  | 0,202  |
| 1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.  | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.   | 0   | 0     | 0     | 0,354 | 1,18  | 7   | 1,534  | 0,219  |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.   | 0   | 0     | 0     | 0,354 | 1,18  | 7   | 1,534  | 0,219  |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.   | 0   | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7   | 1,593  | 0,228  |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.  | 0   | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7   | 1,593  | 0,228  |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.   | 0   | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7   | 1,593  | 0,228  |
| 1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.  | 0   | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7   | 1,593  | 0,228  |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica.  | 0   | 0,118 | 0,118 | 0,177 | 0,708 | 7   | 1,121  | 0,160  |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica.   | 0   | 0,059 | 0     | 0,354 | 0,708 | 7   | 1,121  | 0,160  |
| 1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.   | 0   | 0     | 0     | 0,354 | 1,18  | 7   | 1,534  | 0,219  |
| 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,631 | 7   | 1,631  | 0,233  |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.  | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.  | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 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     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 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     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.   | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 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     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 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     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.  | 0   | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| 1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.   | 0   | 0     | 0     | 0,000 | 1,652 | 7   | 1,652  | 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     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7   | 1,593  | 0,228  |
| 1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.   | 0   | 0     | 0     | 0,000 | 1,652 | 7   | 1,652  | 0,236  |
| TOTAL  | --- | ---   | ---   | ---   | ---   | --- | 94,844 | 13,549 |

Fuente: Encuesta a miembros del Consejo Ejecutivo

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENERALES desde el criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo se observa un puntaje del 13,549/14.59

Equivalente al 92.86%. 1 se 7 miembros del consejo Ejecutivo encuestados expresan que el Rector no promueve la investigación ni la innovación pedagógica. No se detectan debilidades en esta dimensión.

**TABLA 32**  
**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (20,00 PTOS.)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,29 PTOS)   | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>(7 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |                            |                     |                        |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7                          | 1,652               | 0,236                  |
| 2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.                                       | 0          | 0     | 0,118 | 0,177 | 1,18  | 7                          | 1,475               | 0,211                  |
| 2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica  | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7                          | 1,593               | 0,228                  |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.   | 0          | 0,059 | 0,236 | 0,177 | 0,472 | 7                          | 0,944               | 0,135                  |
| 2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.  | 0          | 0     | 0,118 | 0,354 | 0,944 | 7                          | 1,416               | 0,202                  |
| 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.  | 0          | 0     | 0,118 | 0,177 | 1,168 | 7                          | 1,463               | 0,209                  |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.  | 0          | 0     | 0,118 | 0,177 | 1,18  | 7                          | 1,475               | 0,211                  |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.   | 0          | 0,059 | 0,118 | 0,177 | 0,944 | 7                          | 1,298               | 0,185                  |
| 2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.   | 0          | 0     | 0,118 | 0     | 1,416 | 7                          | 1,534               | 0,219                  |
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.   | 0          | 0     | 0,118 | 0,177 | 1,18  | 7                          | 1,475               | 0,211                  |
| 2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.   | 0          | 0     | 0     | 0,177 | 1,416 | 7                          | 1,593               | 0,228                  |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7                          | 1,652               | 0,236                  |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.  | 0          | 0     | 0,118 | 0     | 1,416 | 7                          | 1,534               | 0,219                  |
| 2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 1,652 | 7                          | 1,652               | 0,236                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                        | 20,756              | 2,965                  |

Fuente: Encuesta a miembros del Consejo Ejecutivo

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS desde el criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo se observa un puntaje del 2,965/3,29:

Equivalente al 90.12%. 1 de 7 miembros del Consejo Ejecutivo investigados consideran que el Rector rara vez observa el desarrollo de clases del personal docente o supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes. No se detectan debilidades en esta dimensión.

**TABLA 33**  
**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (20,00 PTOS.)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)                                     | VALORACIÓN |     |       |       |       | TOTAL<br>(7 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-----|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2   | 3     | 4     | 5     |                            |                     |                        |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.  | 0          | 0   | 0     | 0,354 | 1,18  | 7                          | 1,534               | 0,219                  |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.  | 0          | 0   | 0     | 0,354 | 1,18  | 7                          | 1,534               | 0,219                  |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.                              | 0          | 0   | 0     | 0,354 | 1,18  | 7                          | 1,534               | 0,219                  |
| 3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.                                  | 0          | 0   | 0     | 0,177 | 1,416 | 7                          | 1,593               | 0,228                  |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.            | 0          | 0   | 0     | 0,177 | 1,416 | 7                          | 1,593               | 0,228                  |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.                            | 0          | 0   | 0     | 0,177 | 1,416 | 7                          | 1,593               | 0,228                  |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.   | 0          | 0   | 0,118 | 0,177 | 1,18  | 7                          | 1,475               | 0,211                  |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0          | 0   | 0,118 | 0,177 | 1,18  | 7                          | 1,475               | 0,211                  |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.  | 0          | 0   | 0     | 0     | 1,652 | 7                          | 1,652               | 0,236                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | --- | ---   | ---   | ---   | ---                        | 13,983              | 1,998                  |

Fuente: Encuesta a miembros del Consejo Ejecutivo

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD desde el criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo se observa un puntaje del 1,998/2,12

Equivalente al 94.68%. 1 de 7 miembros del Consejo Ejecutivo investigados consideran que el Rector algunas veces no vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad y no promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. No se detectan debilidades considerables en esta dimensión.

**TABLA 34**  
**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)   | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>(4 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |                            |                     |                        |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución.   | 0          | 0     | 0     | 0     | 2,145 | 4                          | 2,145               | 0,536                  |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.   | 0          | 0     | 0,357 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 1,608               | 0,402                  |
| 1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.  | 0          | 0     | 0,357 | 1,072 | 0,715 | 4                          | 2,144               | 0,536                  |
| 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos   | 0          | 0     | 0     | 1,072 | 0,715 | 4                          | 1,787               | 0,447                  |
| 1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.   | 0          | 0     | 0     | 1,608 | 0,715 | 4                          | 2,323               | 0,581                  |
| 1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.   | 0          | 0     | 0,357 | 1,608 | 0,000 | 4                          | 1,965               | 0,491                  |
| 1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.   | 0          | 0,179 | 0,357 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 1,787               | 0,447                  |
| 1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.   | 0          | 0     | 0     | 2,144 | 0,000 | 4                          | 2,144               | 0,536                  |
| 1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.                                       | 0          | 0,179 | 0,714 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 2,144               | 0,536                  |
| 1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.  | 0          | 0     | 0,714 | 1,072 | 0,000 | 4                          | 1,786               | 0,447                  |
| 1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.   | 0          | 0     | 0,714 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 1,965               | 0,491                  |
| 1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución. | 0          | 0     | 0,714 | 1,072 | 0,000 | 4                          | 1,786               | 0,447                  |
| 1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.   | 0          | 0,179 | 0     | 1,072 | 0,715 | 4                          | 1,966               | 0,492                  |
| 1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.   | 0          | 0     | 0,714 | 1,072 | 0,000 | 4                          | 1,786               | 0,447                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                        | 27,336              | 6,834                  |

Fuente: Encuesta a miembros del Gobierno Escolar

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENERALES desde el criterio de los miembros del Gobierno Estudiantil se observa un puntaje del 6,834/10

Equivalente al 68.34%. 2 de 4 miembros del Gobierno Escolar considera que el Rector algunas veces supervisa la conformación del Gobierno Escolar, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y atiende oportunamente a los PP. de FF. que requieren información. Se aprecia una debilidad en los procesos de comunicación desde la autoridad institucional.

**TABLA 35**

**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL (20,00 PTOS.)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,57 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL<br>(4 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     |                            |                     |                        |
| 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.                            | 0          | 0,179 | 1,071 | 0     | 0,000 | 4                          | 1,25                | 0,313                  |
| 2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.   | 0          | 0,358 | 0,357 | 0,536 | 0,000 | 4                          | 1,251               | 0,313                  |
| 2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.      | 0          | 0     | 0,357 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 1,608               | 0,402                  |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.                                     | 0          | 0,179 | 0,357 | 1,072 | 0,000 | 4                          | 1,608               | 0,402                  |
| 2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | 0          | 0     | 0,714 | 0,536 | 0,715 | 4                          | 1,965               | 0,491                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---                        | 7,682               | 1,921                  |

Fuente: Encuesta a miembros del Gobierno Escolar

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS desde el criterio de los miembros del Gobierno Estudiantil se observa un puntaje del 1,921/3,57

Equivalente al 53.81%. 2 de 4 miembros del Gobierno Escolar indican que el Rector rara vez observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre y supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos. No se detectan debilidades considerables en esta dimensión. Los aspectos en contra no son atribuciones del Rector.

TABLA 36

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL (20,00 PTOS.)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD<br>(6.43 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |       | TOTAL             | VALORACIÓN | VALORACIÓN |
|--|------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|------------|------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5     | (4 cuestionarios) | TOTAL      | PROMEDIO   |
| 3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.  | 0          | 0,179 | 0     | 1,072 | 0,000 | 4                 | 1,251      | 0,313      |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.  | 0          | 0     | 0,357 | 1,072 | 0,000 | 4                 | 1,429      | 0,357      |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.  | 0          | 0     | 0     | 0,536 | 1,430 | 4                 | 1,966      | 0,492      |
| 3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.  | 0          | 0,179 | 0     | 1,072 | 0,715 | 4                 | 1,966      | 0,492      |
| 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.   | 0          | 0     | 0,357 | 1,072 | 0,000 | 4                 | 1,429      | 0,357      |
| 3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.                 | 0          | 0     | 0,357 | 0,536 | 1,430 | 4                 | 2,323      | 0,581      |
| 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.  | 0          | 0,179 | 0,357 | 1,072 | 0,000 | 4                 | 1,608      | 0,402      |
| 3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.   | 0          | 0,179 | 0,357 | 0     | 0,715 | 4                 | 1,251      | 0,313      |
| 3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0          | 0     | 0,357 | 1,072 | 0,000 | 4                 | 1,429      | 0,357      |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---   | ---               | 14,652     | 3,663      |

Fuente: Encuesta a miembros del Gobierno Escolar

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD desde el criterio de los miembros del Gobierno Estudiantil se observa un puntaje del 3,663/6,43

Equivalente al 56.97%. 2 de 4 miembros del Gobierno Escolar indican que el Rector frecuentemente no mantiene una comunicación permanente con todos los sectores de la comunidad educativa y que no realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz al interior de la comunidad. Nótese que hay debilidad en el área de la interrelación.

TABLA 37

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)  | VALORACIÓN |       |       |       |        | TOTAL              | VALORACIÓN | VALORACIÓN |
|---|------------|-------|-------|-------|--------|--------------------|------------|------------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     | 5      | (85 cuestionarios) | TOTAL      | PROMEDIO   |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución.  | 0          | 0,132 | 1,052 | 3,528 | 35,836 | 85                 | 40,548     | 0,477      |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.  | 0          | 3,036 | 1,578 | 5,488 | 22,134 | 85                 | 32,236     | 0,379      |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.  | 0          | 0,132 | 2,367 | 5,88  | 31,093 | 85                 | 39,472     | 0,464      |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.   | 0          | 0,132 | 2,104 | 3,528 | 32,674 | 85                 | 38,438     | 0,452      |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.                           | 0          | 0,396 | 0,789 | 4,312 | 35,309 | 85                 | 40,806     | 0,480      |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel                      | 0          | 0,264 | 2,367 | 6,664 | 27,404 | 85                 | 36,699     | 0,432      |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.                               | 0          | 0,264 | 1,578 | 8,624 | 27,931 | 85                 | 38,397     | 0,452      |
| 1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.                 | 0          | 0,132 | 2,104 | 7,056 | 29,512 | 85                 | 38,804     | 0,457      |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.  | 0          | 0,924 | 1,841 | 6,664 | 27,404 | 85                 | 36,833     | 0,433      |
| 1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | 0          | 0,264 | 2,63  | 6,664 | 26,877 | 85                 | 36,435     | 0,429      |
| 1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.   | 0          | 0,396 | 2,893 | 3,528 | 28,985 | 85                 | 35,802     | 0,421      |
| 1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.  | 0          | 0,396 | 2,63  | 5,488 | 29,512 | 85                 | 38,026     | 0,447      |
| 1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.              | 0          | 0,792 | 1,578 | 7,056 | 26,877 | 85                 | 36,303     | 0,427      |
| 1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.  | 0          | 0,396 | 1,578 | 4,312 | 32,674 | 85                 | 38,96      | 0,458      |

|   |     |       |       |       |        |     |                |               |
|---|-----|-------|-------|-------|--------|-----|----------------|---------------|
| 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.                               | 0   | 0,924 | 2,367 | 4,704 | 26,350 | 85  | 34,345         | 0,404         |
| 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.  | 0   | 0,66  | 2,63  | 4,312 | 28,458 | 85  | 36,06          | 0,424         |
| 1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | 0   | 0,792 | 2,367 | 5,096 | 26,877 | 85  | 35,132         | 0,413         |
| 1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.   | 0   | 0,792 | 0,789 | 5,488 | 29,512 | 85  | 36,581         | 0,430         |
| 1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.                               | 0   | 0,528 | 2,63  | 6,664 | 24,769 | 85  | 34,591         | 0,407         |
| 1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.   | 0   | 0,528 | 3,156 | 9,016 | 21,080 | 85  | 33,78          | 0,397         |
| 1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.   | 0   | 0,528 | 2,367 | 6,664 | 27,404 | 85  | 36,963         | 0,435         |
| 1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.  | 0   | 0,396 | 2,104 | 3,92  | 33,728 | 85  | 40,148         | 0,472         |
| 1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.  | 0   | 0,66  | 1,578 | 4,312 | 33,201 | 85  | 39,751         | 0,468         |
| <b>TOTAL</b>  | --- | ---   | ---   | ---   | ---    | --- | <b>855,110</b> | <b>10,060</b> |

Fuente: Encuesta a miembros del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENERALES desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje del 10,060/10,10

Equivalente al 99.60%. No se evidencian debilidades considerables en esta dimensión.

**TABLA 38**

**EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)**

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:   | VALORACIÓN |       |       |       |        | TOTAL<br>(85 cuestionarios) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|--------|-----------------------------|---------------------|------------------------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5      |                             |                     |                        |
| <b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)</b>   |            |       |       |       |        |                             |                     |                        |
| 2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.   | 0          | 0,528 | 1,841 | 7,056 | 27,404 | 85                          | 36,829              | 0,433                  |
| 2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.   | 0          | 0,264 | 2,367 | 7,84  | 27,931 | 85                          | 38,402              | 0,452                  |
| 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.  | 0          | 0,264 | 2,63  | 6,664 | 28,985 | 85                          | 38,543              | 0,453                  |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.   | 0          | 0,66  | 1,578 | 7,448 | 27,404 | 85                          | 37,09               | 0,436                  |
| 2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.   | 0          | 0,132 | 38,66 | 5,096 | 30,039 | 85                          | 73,928              | 0,870                  |
| 2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0          | 0,132 | 2,63  | 7,056 | 28,458 | 85                          | 38,276              | 0,450                  |
| <b>TOTAL</b>   | ---        | ---   | ---   | ---   | ---    | ---                         | <b>263,068</b>      | <b>3,095</b>           |

Fuente: Encuesta a miembros del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje del 3,095/3,16

Equivalente al 97.94%. No se evidencian debilidades considerables en esta dimensión.

TABLA 39

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)                                     | VALORACIÓN |       |       |       |        | TOTAL<br>(85<br>cuestionarios) | TOTAL   | PROMEDIO |
|--|------------|-------|-------|-------|--------|--------------------------------|---------|----------|
|  | 1          | 2     | 3     | 4     | 5      |                                |         |          |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.  | 0          | 0,264 | 2,367 | 3,92  | 32,674 | 85                             | 39,225  | 0,461    |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.  | 0          | 0,66  | 1,052 | 8,624 | 27,931 | 85                             | 38,267  | 0,450    |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.                              | 0          | 0,528 | 1,315 | 6,272 | 31,620 | 85                             | 39,735  | 0,467    |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.                                 | 0          | 0,792 | 1,841 | 7,448 | 27,931 | 85                             | 38,012  | 0,447    |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.            | 0          | 1,188 | 2,367 | 7,056 | 25,296 | 85                             | 35,907  | 0,422    |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.                            | 0          | 0,396 | 2,63  | 7,056 | 27,931 | 85                             | 38,013  | 0,447    |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.   | 0          | 0,264 | 2,104 | 7,056 | 29,512 | 85                             | 38,936  | 0,458    |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | 0          | 0,528 | 3,419 | 6,664 | 26,350 | 85                             | 36,961  | 0,435    |
| 3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.   | 0          | 0,528 | 2,104 | 7,056 | 27,931 | 85                             | 37,619  | 0,443    |
| 3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.   | 0          | 0,264 | 2,104 | 7,448 | 28,985 | 85                             | 38,801  | 0,456    |
| TOTAL  | ---        | ---   | ---   | ---   | ---    | ---                            | 381,476 | 4,488    |

Fuente: Encuesta a miembros del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD desde el criterio de los Padres de Familia se observa un puntaje del 4.488/4.74

Equivalente al 94.68%. 20 de 85 PP. de FF. encuestados consideran que el Rector rara vez delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la Comunidad Educativa lo que interfiere de manera significativa en la toma de decisiones y ejecución de roles. Se aprecia una debilidad en el área de la comunicación.

TABLA 40

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (20.00 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)  | VALORACIÓN |   |   |   |       | TOTAL<br>(1<br>cuestionario) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|---|---|---|-------|------------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5     |                              |                     |                        |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 1                            | 0,167               | 0,167                  |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.   | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.   | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico. | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.   | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.11. Determina detalles del trabajo que delega.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.   | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.   | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |
| 1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.  | 0          | 0 | 0 | 0 | 0,223 | 1                            | 0,223               | 0,223                  |

|   |   |   |   |       |       |   |       |       |
|---|---|---|---|-------|-------|---|-------|-------|
| 1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica.   | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0     | 1 | 0,167 | 0,167 |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica   | 0 | 0 | 0 | 0,167 | 0     | 1 | 0,167 | 0,167 |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.   | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 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 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |
| 1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.  | 0 | 0 | 0 | 0     | 0,223 | 1 | 0,223 | 0,223 |

|   |     |     |     |     |       |     |               |               |
|---|-----|-----|-----|-----|-------|-----|---------------|---------------|
| 1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.   | 0   | 0   | 0   | 0   | 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   | 0   | 0   | 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   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| 1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| 1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| 1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| 1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico. | 0   | 0   | 0   | 0   | 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   | 0   | 0   | 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   | 0   | 0   | 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   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| 1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0,223 | 1   | 0,223         | 0,223         |
| <b>TOTAL</b>  | --- | --- | --- | --- | ---   | --- | <b>14,327</b> | <b>14,327</b> |

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENERALES desde el criterio del Supervisor Escolar se observa un puntaje del 14,327/14,45

Equivalente al 99.15%. No se detectan debilidades en esta dimensión.

TABLA 41

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (20.00 PTO)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:  | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(1 cuestionario) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|---------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                           |                     |                        |
| <b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTO)</b>   |            |     |     |       |       |                           |                     |                        |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.                           | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.  | 0          | 0   | 0   | 0,167 | 0     | 1                         | 0,167               | 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   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio   |            |     |     |       |       |                           |                     |                        |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| 2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                         | 0,223               | 0,223                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                       | <b>3,066</b>        | <b>3,066</b>           |

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar

Elaborado por, Tania Barreto

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS desde el criterio del Supervisor Escolar se observa un puntaje del 3,066/3,11

Equivalente al 98.59%. No se detectan debilidades en esta dimensión.

TABLA 42

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (20.00 PTOS)

| DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:<br>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD<br>(2.44 PTOS)   | VALORACIÓN |     |     |       |       | TOTAL<br>(1<br>cuestionarios ) | VALORACIÓN<br>TOTAL | VALORACIÓN<br>PROMEDIO |
|---|------------|-----|-----|-------|-------|--------------------------------|---------------------|------------------------|
|   | 1          | 2   | 3   | 4     | 5     |                                |                     |                        |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.                                     | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.  | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.                          | 0          | 0   | 0   | 0,167 | 0     | 1                              | 0,167               | 0,167                  |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.   | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| 3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | 0          | 0   | 0   | 0     | 0,223 | 1                              | 0,223               | 0,223                  |
| <b>TOTAL</b>  | ---        | --- | --- | ---   | ---   | ---                            | 2,397               | 2,397                  |

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar

Elaborado por, Tania Barreto]

En la DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD desde el criterio del Supervisor Escolar se observa un puntaje del 2,397/2,44

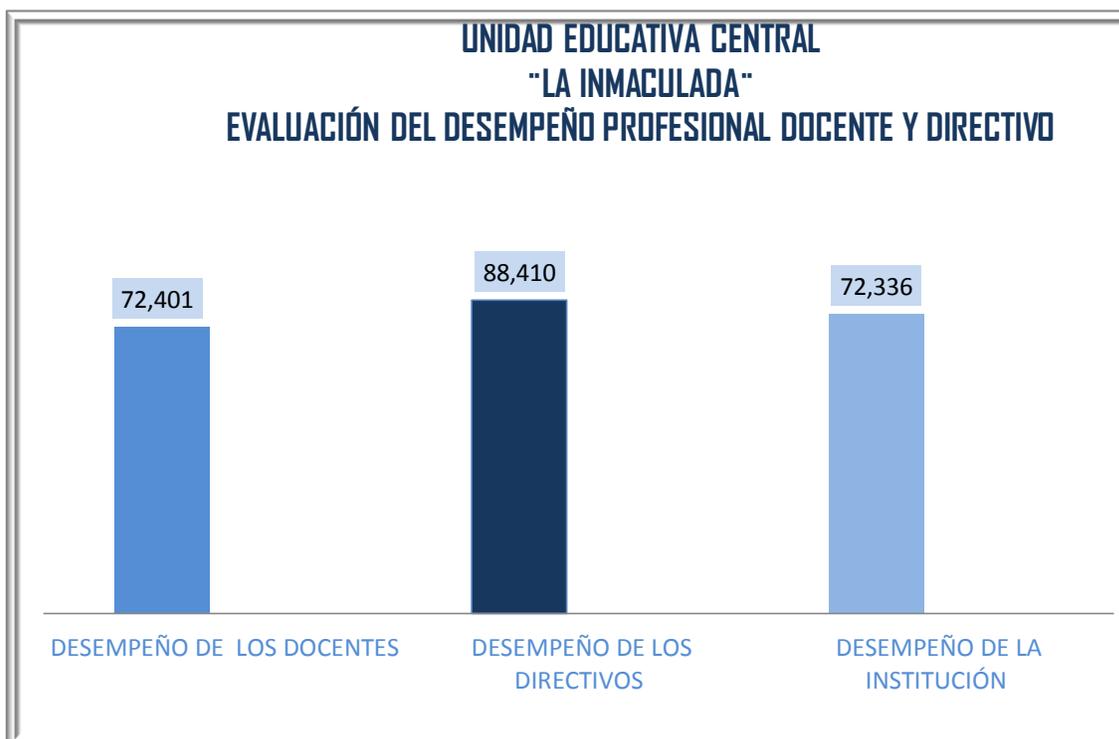
Equivalente al 98.24%. No se detectan debilidades en esta dimensión.

**5.1.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO APLICADAS A LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD EDUCATIVA CENTRAL "LA INMACULADA"**

**TABLA 43  
EVALUACIÓN DOCENTE Y DIRECTIVA**

|   |            |   |           |
|---|------------|---|-----------|
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES                         | 72,401     | B | BUENO     |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS                        | 88,410     | A | EXCELENTE |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA | 72,336/100 | B | BUENO     |

Fuente: encuesta a docentes y directivos  
Elaborado por, Tania Barreto



Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a docentes y directivos de la institución  
Elaborado por, Tania Barreto

5.1.2. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE APLICADAS A DOCENTES, RECTOR, ESTUDIANTES, PADRES DE FAMILIA Y LA OBSERVACIÓN DE CLASE

**TABLA 44**  
**EVALUACIÓN DOCENTE**

| <b>CALIFICACIÓN<br/>INSTRUMENTO:</b>                     | <b>OBTENIDOS/<br/>POR</b> | <b>PUNTOS</b> | <b>CATEG.</b> | <b>EQUIVALENCIA</b> |
|--|---------------------------|---------------|---------------|---------------------|
| Autoevaluación de los docentes                           |                           | 8,401         |               |                     |
| Co-evaluación de los docentes                            |                           | 4,657         |               |                     |
| Evaluación de los docentes por el Rector                 |                           | 8,996         |               |                     |
| Evaluación de los docentes por los estudiantes           |                           | 16,798        |               |                     |
| Evaluación de los docentes por los padres de familia     |                           | 12,579        |               |                     |
| <b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b> |                           | 51,431        |               |                     |
| <b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>          |                           | 20,970        |               |                     |
| <b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>             |                           | <b>72,401</b> | <b>B</b>      | <b>BUENO</b>        |

Fuente: encuesta a docentes y directivos  
Elaborado por, Tania Barreto



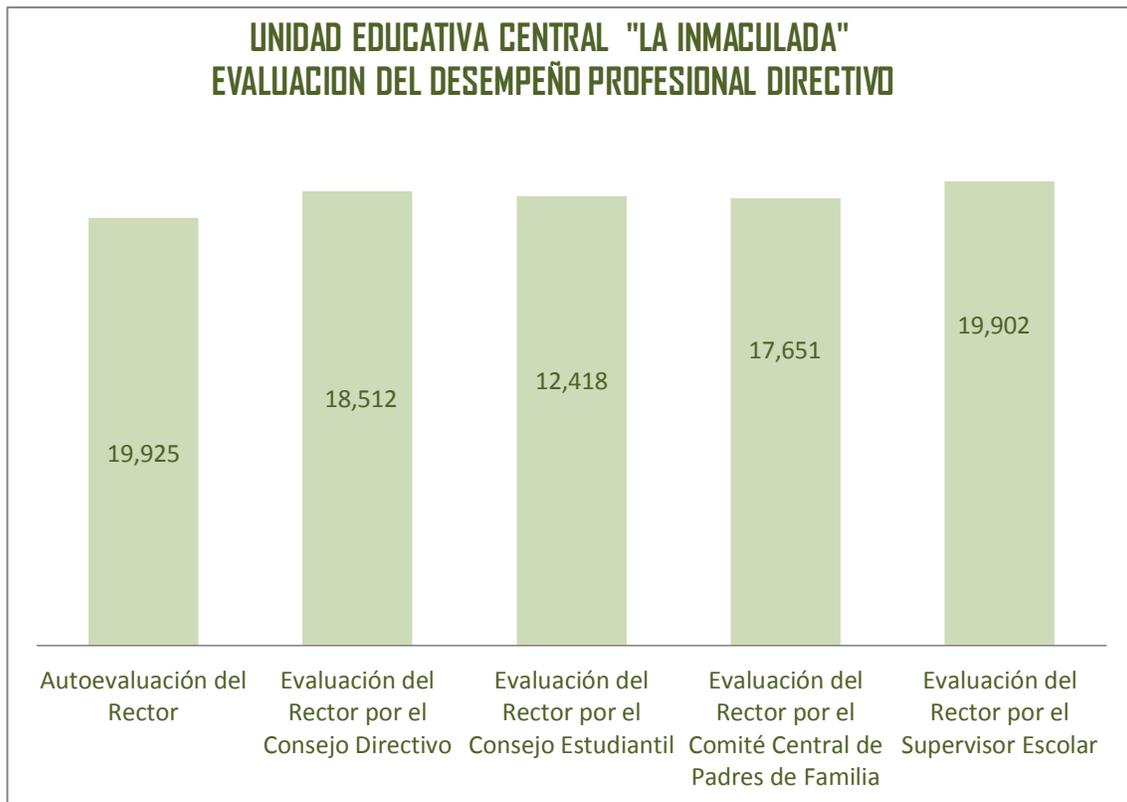
Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a docentes y directivos de la institución  
Elaborado por, Tania Barreto

5.1.3. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO APLICADAS AL RECTOR, CONSEJO EJECUTIVO, GOBIERNO ESCOLAR, COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA Y SUPERVISOR ESCOLAR.

**TABLA 45**  
**EVALUACIÓN DIRECTIVA**

| CALIFICACIÓN INSTRUMENTO:                               | OBTENIDOS/ POR | PUNTOS        | CATEG.   | EQUIVALENCIA     |
|---|----------------|---------------|----------|------------------|
| Autoevaluación de Rector                                |                | 19,925        |          |                  |
| Evaluación del Rector por el Consejo Ejecutivo          |                | 18,512        |          |                  |
| Evaluación del Rector por el Gobierno Estudiantil       |                | 12,418        |          |                  |
| Evaluación del Rector por el Comité Central de PP de FF |                | 17,651        |          |                  |
| Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar  |                | 19,902        |          |                  |
| <b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>          |                | <b>88.410</b> | <b>A</b> | <b>EXCELENTE</b> |

Fuente: encuesta a docentes y directivos  
Elaborado por, Tania Barreto



Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a docentes y directivos de la institución  
Elaborado por, Tania Barreto

**TABLA 46**  
**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: (cruce de información)**

| DIMENSIONES   | AUTOEVALUACION DOCENTE | COEVALUACION DOCENTE | RECTOR A DOCENTES | ESTUDIANTES     | PADRES DE FAMILIA A DOCENTES | PROMEDIO      |
|---|------------------------|----------------------|-------------------|-----------------|------------------------------|---------------|
| SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA                             | 0.565<br>78.47%        |                      | 1.571<br>66.85%   | 2.864<br>69.51% | 4.113<br>81.45%              | <b>74,07%</b> |
| HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS                | 3.701<br>87.49%        | 1.490<br>43.06%      | 2.740<br>93.20%   | 7.814<br>71.23% |                              | <b>73.75%</b> |
| DESARROLLO EMOCIONAL                                | 0.866<br>76.64%        | 1.479<br>48.02%      |                   |                 |                              |               |
| ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES | 0.834<br>80.97%        |                      | 2.062<br>100%     | 2.869<br>59.77% | 3.892<br>77.07%              | <b>79,49%</b> |
| APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS                  | 0.962<br>93.40%        | 0.895<br>46.61%      | 1.461<br>100%     |                 | 2.383<br>70.71%              | <b>77,68%</b> |
| RELACIÓN CON LA COMUNIDAD                           | 0.636<br>68.39%        |                      | 1.166<br>98.81%   | 2.166<br>52.70% | 1.739<br>68.74%              | <b>72,16%</b> |
| CLIMA DE TRABAJO                                    | 0.837<br>90%           |                      |                   |                 |                              |               |
| DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN                  |                        | 0.716<br>46.49%      |                   |                 |                              |               |

Fuente: encuesta a docentes y directivos  
Elaborado por, Tania Barreto

**TABLA 47**  
**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO: (cruce de información)**

| DIMENSIONES                               | AUTOEVALUACION RECTOR | CONSEJO EJECUTIVO A RECTOR | GOBIERNO ESCOLAR A RECTOR | COMITÉ CENTRAL DE PP.FF A RECTOR | SUPERVISOR ESCOLAR A RECTOR | PROMEDIO      |
|---|-----------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|
| COMPETENCIAS GERENCIALES                  | 14.447<br>98.61%      | 13.549<br>92.86%           | 6.834<br>68.34%           | 10.060<br>99.60%                 | 14.327<br>99.15%            | <b>91,71%</b> |
| COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS                  | 3.147<br>96.53%       | 2.965<br>90.12%            | 1.921<br>53.81%           | 3.095<br>97.94%                  | 3.066<br>98.59%             | <b>87,40%</b> |
| COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 2.097<br>100%         | 1.998<br>94.25%            | 3.663<br>56.97%           | 4.488<br>94.68%                  | 2.397<br>98.24%             | <b>88,83%</b> |

Fuente: encuesta a docentes y directivos  
Elaborado por, Tania Barreto

## *5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS*

La calidad en la educación se ha convertido en la prioridad educativa contemporánea, por lo que, gobiernos, ministerios de educación, maestros y organismos multilaterales orientan sus acciones a temáticas vinculadas con la calidad de la educación. El poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierte en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI (Toranzos, 1996).

En las últimas 3 décadas se han realizado un sinnúmero de investigaciones tendientes a descifrar el papel que cumplen las instituciones educativas en el logro de la calidad educativa. El Ministerio de Educación y Cultura, en su afán por plasmar en la realidad lo que la Constitución de la República demanda a través de las reformas a la ley educativa busca alcanzar este objetivo a través de la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos en las instituciones educativas a nivel nacional. La misma que involucra a todos los actores del quehacer educativo: estudiantes, padres de familia y profesores/directivos. Sabemos que se puede evaluar para conocer, valorar y mejorar, pero también para dominar, justificar decisiones unilaterales o previamente tomadas o para promover una determinada imagen. De allí la importancia de poseer conceptos claros y bien definidos respecto a este proceso.

Este trabajo investigativo tiene como objetivo desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de docentes y directivos de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Central "La Inmaculada", a través de la recopilación de la información y del análisis e interpretación de los resultados obtenidos luego de la aplicación de encuestas a estudiantes, padres de familia, docentes y directivos de esta comunidad educativa.

A pesar de que la Unidad Educativa obtiene una calificación de 72.336 equivalente a B = BUENO en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, los resultados que arrojan las encuestas aplicadas indican que se han encontrado los más bajos puntajes en las dimensiones: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA, RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD, lo cual está estrechamente relacionado con el CLIMA DE TRABAJO.

Es relevante analizar que respecto a la sociabilidad pedagógica o a la percepción de la capacidad interactiva de los profesores, los investigados manifiestan que no se da cumplimiento a esta competencia debido a que no hay apertura para la recepción de inquietudes, criterios, sugerencias, opiniones de los estudiantes. Además, la corrección de conductas inadecuadas no es realizada a través de una comunicación efectiva dejando ver que los educadores no están incorporando en su accionar pedagógico los estándares de calidad que se quieren conseguir en los estudiantes. Los docentes no están poniendo en práctica de manera efectiva sus conocimientos teóricos sobre las relaciones interpersonales. Como agentes de cambio social, quienes trabajamos en esta delicada área de formación, estamos llamados a garantizar un ambiente adecuado para el sano desarrollo físico, emocional y mental de quienes están a nuestro cargo. Coartar la libertad de expresión, corregir a través de actos punitivos que desestabilicen la autoestima del estudiante y no estar abierto a sus opiniones, es influir negativamente en su formación. Es el docente quien aplicando destrezas y técnicas a la vez que enseña aprende de sus discentes mediante la interacción en el compartir experiencias para llegar a establecer conclusiones que le ayuden a asimilar conocimientos que son analizados y modificados. (Maximova, 1962).

En cuanto a la relación con la comunidad, los investigados indican que tampoco esta competencia se cumple satisfactoriamente debido a que no se programan actividades para realizar con los padres de familia y no se realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, trayendo como consecuencia la exclusión o falta de participación de los diferentes grupos conformantes. Toda institución educativa que busque alcanzar la calidad procurará crear espacios de interrelación con los padres y/o representantes de los estudiantes, debido a que esto fortalece los procesos de interrelación entre padres e hijos y viceversa. Así como, espacios para estudiantes y profesores. No se puede olvidar que en gran parte el éxito de una institución depende de la armonía que se logre en el interaccionar de los actores del triángulo educativo: estudiantes, profesores /directivos y padres de familia.

Excluir a un sector de la organización y desarrollo de las actividades programadas por y para la institución es poner en juego el involucramiento de estos con la comunidad

educativa y por ende la pérdida de interés. Para alcanzar los estándares de calidad educativa los docentes deben crear estrategias que respondan a las exigencias y necesidades de los involucrados para obtener una verdadera calidad educativa al culminar una etapa escolar en donde los educandos alcancen un perfil de salida deseado.

Otro aspecto importante que recalcan enfoca las debilidades en las competencias de liderazgo en la comunidad. Viniendo de las autoridades, consideradas la cabeza de la institución, no mantener una comunicación permanente con la comunidad educativa debe llevarles a reflexionar sobre la necesidad inminente de un fortalecimiento de los procesos de interrelación al interior de la misma, a través de una mayor concienciación sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales y tipos de comunicación que posibiliten la creación de un ambiente propicio para el desarrollo integral y por ende para el Buen vivir. El conocimiento parcial o el desconocimiento de los estándares de la calidad educativa como descripciones de lo que debe hacer un maestro competente, puede ser un obstáculo para que se torne un tanto difícil la sana convivencia y la relación con los demás, por lo que debe ser una prioridad optimizar los talentos humanos existentes para recuperar la calidad de la organización educativa.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. CONCLUSIONES

Los Supuestos manifestaban que el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tenía la característica de Deficiente, en función de los estándares de gestión pero, según los resultados obtenidos luego de la tabulación en interpretación de los resultados, tenemos que los mismos arrojan una calificación de Bueno y Excelente lo que nos lleva a manifestar que no se cumplieron las hipótesis.

Se ha logrado establecer que la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Central "La Inmaculada" orienta su accionar hacia un CLIMA DE TRABAJO que presenta dificultades en los procesos de interrelación entre sus miembros, constituyéndose en una limitante para el Buen vivir de todos quienes la conforman. Los indicadores que más bajo se puntúan están relacionados con ésta. Deduzco que la interrelación entre profesores y estudiantes al interior y posiblemente fuera del aula es deficitaria.

La institución educativa tiene un importante trabajo en la dimensión: sociabilidad pedagógica, según lo determina la evaluación del rector a los docentes, estas expresan que se ha alcanzado un 66,85% y que se podría mejorar la gestión para cubrir el 33,15% faltante, en relación con procesos de interrelación adecuados con el plan de transformación de mejoras.

El tema de la relación con la comunidad de la evaluación de los estudiantes a los docentes alcanza un 52,70%, sin embargo es posible mejorar para cubrir el 47,30%, a fin de conseguir que los docentes desarrollen procesos de interrelación y comunicación efectivos, a favor de la calidad y calidez en el centro educativo.

La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad alcanza un promedio de 3.663/6.43, que equivale al 56,97%, se ha detectado falencias, como: no mantener una

comunicación permanente con la comunidad educativa y no realizar prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en el interior de la institución.

El trabajo de investigación realizado posibilita contar con una propuesta objetiva y factible para el mejoramiento de la calidad del desempeño docente y directivo en el año académico 2011-2012, de tal manera que los problemas de interrelación y comunicación deficiente se superen y pasen de una situación ideal, para ser plasmados en el ámbito de la situación real.

Con la realización de la propuesta de mejora, con el tema: “Elaboración del Manual de Convivencia Escolar de la Unidad Educativa Central La Inmaculada”, se espera motivar a todos los involucrados, especialmente a los padres de familia y profesores para que sean un pilar fundamental constituyéndose en líderes emprendedores.

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo no son solamente el resultado de la formación académica, sino que, son el resultado de la relación armónica de los involucrados en el acontecer educativo; del accionar conforme los lineamientos de la Ley Orgánica e Intercultural de Educación, del trabajo participativo de todos los actores y de la perseverancia por mantener en vigencia los principios universales que garantizan relaciones fraternas y efectivas, depende en gran medida la calidad de una institución educativa.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

El presente trabajo investigativo tiene la finalidad de ser una herramienta que posibilite el establecimiento de compromisos al interior de la comunidad educativa para el efecto se hacen las recomendaciones respectivas a los involucrados, con el propósito de optimizar las actividades y recursos destinados a la gestión, el liderazgo y valores, con la implementación de nuevas políticas y estrategias que permitan la toma de decisiones acertadas para lograr un ambiente institucional óptimo y propender a mantener el prestigio alcanzado por la institución.

- De los resultados arrojados por la investigación que indican debilidad en el área del clima de trabajo, se sugiere como propuesta de mejoramiento la elaboración del Manual de Convivencia Institucional el mismo que posibilitará el desarrollo de una cultura de paz al interior de la comunidad educativa procurando un ambiente adecuado para que los procesos de interrelación entre los conformantes de la misma se fortalezcan con miras a poner en práctica el BUEN VIVIR como lo demanda la Constitución de la República.
- El trabajo organizado y participativo de estudiantes, profesores y padres de familia garantizan el éxito de los procesos comunicacionales a través del fortalecimiento del desarrollo de relaciones interpersonales que posibiliten el empoderamiento de todos los actores del acto educativo; esto como una alternativa que viabilice la puesta en práctica de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo conforme los lineamientos que demanda la constitución de la república para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- La calidad académica de los estudiantes de la institución se ha convertido en el principal logro a ser obtenido. Sin embargo, es notorio que no se establecen acciones para mejorar la convivencia de todos los miembros, este aspecto debe tomarse en cuenta, pues se debe construir un Código de Ética como un referente para el mejoramiento disciplinario de los estudiantes, empoderamiento de los docentes y el involucramiento de los padres de familia.
- Hay que recalcar que pese a que la institución educativa investigada tiene a su haber no solo una infraestructura cómoda con espacios que permiten el sano

esparcimiento, sino que, dispone de elemento profesional cualificado; componentes fundamentales para la creación de un clima de trabajo satisfactorio, los resultados no evidencian lo esperado; ante esta realidad se sugiere desarrollar talleres dirigidos a todos los miembros de la comunidad educativa con objetivos claramente establecidos con miras a hacer de la institución un espacio que brinde las oportunidades necesarias para la adecuada formación integral de todos los involucrados.

- Toda institución educativa que se proponga alcanzar la calidad debe reconocer en estudiantes, profesores y padres de familia el elemento humano idóneo para el crecimiento y fortalecimiento institucional, en tal virtud, los directivos y profesores debemos dar apertura e importancia a las observaciones y sugerencias planteadas por todos los sectores y valorar su participación como un mecanismo de apoyo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Planificar talleres pedagógicos de capacitación y actualización curricular por lo menos dos veces al año, donde se conjugue innovación metodológica de enseñanza y vinculación de valores en el proceso de aprendizaje.
- Concienciar a los miembros de la comunidad educativa sobre la importancia de adoptar una actitud proactiva para alcanzar una educación de calidad y calidez. El hacer uso de los derechos conlleva también un compromiso con las obligaciones; la organización y participación desinteresada desarrolladas en el marco de las buenas relaciones garantizará, sin duda, la creación de espacios de formación en los que se potencie la calidad de la Institución.

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **7.1. TEMA:**

ELABORACIÓN DEL MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR DE LA UNIDAD EDUCATIVA CENTRAL "LA INMACULADA" DE LA PARROQUIA DE TOTORACOCHA DEL CANTON CUENCA

### **7.2. JUSTIFICACIÓN**

El sistema educativo ecuatoriano tiene como uno de sus problemas más recurrentes la permanente transgresión de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el mismo que no ha podido ser resuelto en el interior de las instituciones educativas por la falta de claridad en el manejo de una normativa que permita fomentar una cultura de paz.

En la Unidad Educativa Central "La Inmaculada" se ha observado con gran preocupación por parte de sus directivos y personal docente la ausencia de un documento institucional que posibilite la solución de conflictos de manera justa y equitativa y que rijan a cada uno de los sectores de la institución con miras a poner en práctica el Buen Vivir.

Como agentes del cambio social y co-participes de la formación de los futuros individuos de nuestra sociedad estamos llamados a desarrollar un clima de trabajo adecuado para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la Comunidad Educativa, el Manual de Convivencia Institucional se convierte en la herramienta más adecuada.

### **7.3. OBJETIVO GENERAL:**

Revisar y consolidar el Manual de Convivencia Escolar de manera compartida a través del desarrollo de estrategias para la solución de conflictos en el ámbito escolar, a partir de la implementación de elementos de mediación y conciliación en el manejo de conflictos como una alternativa de convivencia pacífica.

#### 7.4. O BJETIVOS ESPECÍFICOS

7.4.1. Crear un comité conformado por los diferentes representantes de los diferentes sectores de la Co-munidad Educativa para la elaboración del Manual de Convivencia

7.4.2. Establecer un FODA Institucional respecto a la convivencia escolar 7.4.3. Elaborar el documento de convivencia escolar, publicar-lo y difundirlo en los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

7.4.3. Lograr que los estudiantes y docentes adopten procesos de autorregulación y mediación de conflictos para alcanzar una sana convivencia.

7.4.4. Elaborar el documento de convivencia escolar, publicarlo y difundirlo en los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

#### 7.5. ACTIVIDADES

7.5.1. Convocar a la Junta General de Profesores, al Comité Central de Padres de Familia, al Gobierno Estudiantil para elegir a los representantes que conformarán el Comité para la elaboración y construcción del documento del Manual de Convivencia Escolar de la Unidad Educativa Central "La Inmaculada"

7.5.2. Planificar reuniones periódicas para hacer el análisis del FODA

7.5.3. Abordar y estudiar la temática del borrador del documento elaborado en charlas informativas con los diferentes grupos que conforman la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.

7.5.4. Corregir el borrador del documento y elaborar el documento final.

7.5.5. Redactar el informe final de actividades y presentarlo a la autoridad competente.

7.5.6. Realizar el seguimiento de las actividades para evaluar el cumplimiento de las metas en un mínimo de dos reuniones anteriores a la publicación del documento.

7.5.7. Elaborar un tríptico que resuma el contenido del Manual de Convivencia Escolar, el mismo que será lanzado en sesión solemne.

7.5.8. Organizar y desarrollar talleres sobre Cultura de paz, para docentes y representantes del Gobierno Estudiantil y sobre el Buen Vivir dirigido a los Padres de Familia y Docentes Directivos.

## TALLER 1: EN BUSCA DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA

| CONTENIDOS                               | ESTRATEGIAS   | RECURSOS   | RESPONSABLES                        | TIEMPO                            |
|--|---|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| -La comunicación                         | - Ambientación  | -Talento humano: Estudiantes del 8avo, 9no y 10mo años de EGB y 1ero.,2do. Y 3er años de Bachillerato                            | -Personal del departamento del COBE | 08:00 – 08:15                     |
| -Propósito de la comunicación            | -Dinámica: el teléfono dañado   |  |                                     | 08:20 – 08:45                     |
| -Elementos del proceso de comunicación   | - Proyección de diapositivas  |  | -Guías de curso                     | 08:45 – 09:15                     |
| -Tipos de comunicación                   | - Presentación del tema: Charla : Caminando hacia una comunicación efectiva | Docentes de la institución   | -Vicerrector                        | 09:20 – 10:20                     |
| -Comunicación verbal y no verbal         | -Refrigerio   | -Tecnológicos: un computador portátil, un proyector mult.  |                                     | 10:20 – 10:40                     |
| -Comunicación descendente y ascendente   | - Ejercicio dirigido: Expresándonos/ te miro-me miras                       | -Materiales: papelotes, masking, pizarra, marcadores, lápices, bocaditos   |                                     | 10:45 – 11:15                     |
| -Redes de comunicación formal e informal | -Reflexión  |  |                                     | 11:15 – 11:30                     |
| -Barreras de la comunicación             | -Trabajo grupal   | -Físicos: instalaciones del colegio; sala de audiovisuales, sala de cómputo y aulas para trabajo en grupo                        |                                     | 11:30 – 12:00                     |
|  | -Plenaria   |  |                                     | 12:00 – 12:30                     |
|  | -Conclusiones   |  |                                     | 12:35 – 12:50                     |
|  | - Cierre  | -Económicos: aporte de caja chica del colegio para el pago de facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos |                                     | 12:50 – 13:00                     |
|  |   |  |                                     | 19 - 20 Noviembre de 08:00 - 3:00 |

## TALLER 2: CONDUCTA PROACTIVA / ALTA INICIATIVA

| CONTENIDOS                                 | ESTRATEGIAS  | RECURSOS   | RESPONSABLES                        | TIEMPO        |
|--|--|--|-------------------------------------|---------------|
| -¿Qué es la proactividad?                  | - Ambientación   | -Talento humano: Padres de familia de los 8avo, 9no y 10mo años de EGB y 1ero.,2do. Y 3er años de Bachillerato | -Personal del departamento del COBE | 08:00 – 08:15 |
| -Conceptos básicos de para la proactividad | -Presentación del tema   |  |                                     | 08:20 – 08:30 |
| -La conducta proactiva                     | -Dinámica: déjate caer   | Docentes de la institución   | -Guías de curso                     | 08:30 – 09:00 |
| -Diferencia entre                          | -Exposición del tema: Charla: actitud proactiva... Alta iniciativa | -Tecnológicos: un computador portátil, un proyector multimedia   | -Vicerrector                        | 09:00 – 10:00 |

|   |                              |  |  |  |
|---|------------------------------|--|--|--|
| personas proactivas y reactivas<br><br>-Tips para lograr una conducta proactiva | - Refrigerio                 | -Materiales: papelotes, masking, pizarra, marcadores, lápices, bocaditos   |  | 10:00 – 10:20                            |
|   | -Trabajo grupal              |  |  | 10:25 – 11:15                            |
|   | -Plenaria                    |  |  | 11:15 – 11:30                            |
|   | -Dinámica: la sogá más larga | -Físicos: instalaciones del colegio; sala de audiovisuales, sala de cómputo y aulas para trabajo en grupo                        |  | 11:30 – 12:00                            |
|   | -Presentación de un video    |  |  | 12:00 – 12:20                            |
|   | -Reflexiones                 | -Económicos: aporte de caja chica del colegio para el pago de facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos |  | 12:20 – 12:45                            |
|   | -Compromisos                 |  |  | 12:45 – 12:55                            |
|   | -Cierre                      |  |  | 12:55 – 13:00                            |
|   |                              |  |  | 21 - 22 Noviembre de 08:00 am a 13:00 pm |

### TALLER 3: HACIA UNA CULTURA DE PAZ

| CONTENIDOS   | ESTRATEGIAS  | RECURSOS   | RESPONSABLES                        | TIEMPO                              |
|--|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| -¿Qué es la cultura de paz?                                | -Ambientación  | -Talento humano: Padres de familia de los 8avo, 9no y 10mo años de EGB y 1ero.,2do. Y 3er años de Bachillerato                   | -Personal del departamento del COBE | 08:00 – 08:15                       |
| -Cultura de paz y derechos humanos                         | -Presentación del tema                                 | Docentes de la institución   | -Guías de curso                     | 08:20 – 08:30                       |
| -Competencias fundamentales para lograr una cultura de paz | -Dinámica en parejas: Ponte en mi lugar                | -Tecnológicos: un computador portátil, un proyector multimedia   | -Vicerrector                        | 08:30 – 09:00                       |
| -Competencias necesarias para vivir en sociedad            | -Formación de grupos                                   |  |                                     | 09:00 – 09:10                       |
|  | -Representación de los Derechos Humanos                |  |                                     | 10:00 – 10:45                       |
|  | -Análisis  | -Materiales: papelotes, masking, pizarra, marcadores, lápices, bocaditos   |                                     | 10:45 – 11:15                       |
|  | -Refrigerio  |  |                                     | 11:15 – 11:20                       |
| -Actitudes: hacia una cultura de paz                       | -Exposición del tema: Charla: Hacia una cultura de paz | -Físicos: instalaciones del colegio; sala de audiovisuales, sala de cómputo y aulas para trabajo en grupo                        |                                     | 11:30 – 12:30                       |
|  | -Compromisos y conclusiones                            | -Económicos: aporte de caja chica del colegio para el pago de facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos |                                     | 12:30 – 12:55                       |
|  | -Cierre  |  |                                     | 12:55 – 13:00                       |
|  |  |  |                                     | 23 Noviembre de 08:00 am a 13:00 pm |

## 7.6. ESTRATEGIAS.-

- 7.6.1. Se aplicará una encuesta destinada a directivos, docentes de los 8avos, 9nos, 10mo años de EGB y 1eros, 2dos y 3eros años de Bachillerato, representantes del Gobierno Estudiantil y representantes del Comité Central de Padres de Familia.
- 7.6.2. Se tabulará la información recogida y se elaborará el FODA
- 7.6.3. Se convocará a reunión de los diferentes grupos conformantes de la Comunidad educativa para designar a los miembros del comité que elaborará el Manual de Convivencia Escolar.
- 7.6.4. Se planificarán un mínimo de 5 sesiones de trabajo para la elaboración y construcción del documento tomando en cuenta los lineamientos que para el efecto se han establecido
- 7.6.5. Se redactará y presentará el primer borrador del documento elaborado al Supervisor Institucional para que autorice la socialización del mismo en los diferentes estamentos de la Comunidad educativa.
- 7.6.6. Se organizará una sesión de trabajo con docentes, estudiantes todos los cursos de EGB y de Bachillerato, Padres de familia para discutir y corregir el borrador.
- 7.6.7. Se desarrollará un taller dirigido a los docentes y estudiantes de los 8avo, 9no. y 10mo.años de EGB, así como de los 1ero, 2do, 3ero del Bachillerato con la utilización del ciclo de aprendizaje cuya temática estará relacionada con los tipos de comunicación.
- 7.6.8. Se desarrollará un taller relacionado con el desarrollo de la proactividad para lograr el Buen Vivir dirigido a los Padres de Familia (directivas de los distintos cursos) y a los Directivos de la Institución
- 7.6.9. Se desarrollará un taller relacionado con los procesos de interrelación y la cultura de paz dirigido a docentes y padres de familia.
- 7.6.10. Se recopilará la información de los talleres para la respectiva elaboración de las memoria
- 7.6.10. Se digitalará el documento final correspondiente al Manual de Convivencia Escolar que normará a la Institución al respecto.
- 7.6.11. Se presentará el documento final al Supervisor Institucional para su respectiva aprobación.
- 7.6.12. Se diseñará y elaborará un tríptico que resuma el contenido del Manual de Convivencia Escolar.

- 7.6.13. Se elaborará y presentará el informe final de actividades.
- 7.6.14. Se realizará una reunión trimestral para evaluar el cumplimiento de lo establecido.
- 7.6.15. Para los talleres se contará con el apoyo especialistas enviado por la fundación "RIKCHARINA" para tratar el tema: "Estrategias para la detección de conflictos en el ambiente escolar" desde el Buen Vivir y la Cultura de paz.
- 7.6.16. Los talleres serán realizados en la jornada de la mañana de manera simultánea y tendrán una duración de 4 horas.
- 7.6.17. Las sesiones de trabajo tendrán una duración de no más de 2 horas y media. Serán desarrolladas en el tiempo de las horas complementarias.
- 7.6.18. Las encuestas serán aplicadas una semana antes de la fecha programada para el inicio del análisis del FODA.
- 7.6.19. Los insumos y equipo para el desarrollo de este proyecto serán proporcionados por el establecimiento.

#### 7.7. METAS:

- 7.7.18. Motivar en un 100% la participación consiente y proactiva de los miembros de la comunidad educativa en la construcción y elaboración del documento normativo de la convivencia escolar.
- 7.7.19. Lograr en un 90% el abordaje de las necesidades institucionales para determinar el listado de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se presentan en la institución respecto a la problemática de la convivencia escolar.
- 7.7.20. Promover en un 100% el reconocimiento, discusión e implantación del documento del Manual de Convivencia Escolar en el interior de la institución educativa.
- 7.7.21. Desarrollar en un 80% capacidades de detección de conflictos antes de que estos se produzcan.

#### 7.8. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

La Unidad Educativa Central "La Inmaculada" se encuentra ubicada en la ciudad de Cuenca en la parroquia Totoracocha, Sector Noroeste de la ciudad, en las calles Altiplano y Los Andes

## 7.9. POBLACIÓN OBJETIVO.

### *UNIDAD EDUCATIVA CENTRAL "La inmaculada"*

La propuesta a realizarse, esta orienta al mejoramiento de la calidad educativa del centro escolar e involucra a todos los actores.

#### a. *LOS DOCENTES*

El número de docentes que labora en la institución son 27, quienes participarán en los talleres y seminarios, pues son los responsables directos de mantener la armonía dentro y fuera de las aulas con el objetivo de lograr un clima de trabajo que garantice una formación integral

#### b. *LOS PADRES DE FAMILIA*

Considerando que la educación en desarrollo emocional es una tarea que se inicia en la familia y que los padres son los primeros responsables de la formación de los hijos, esta propuesta de educación a través de los talleres, está destinada a todos los padres de familia del establecimiento.

#### c. *LOS ESTUDIANTES*

Serán los principales beneficiarios al obtener resultados positivos con la mejora de la calidad educativa, en tal razón se convierten en los protagonistas del proceso educativo que serán en un total de 184 estudiantes distribuidos de la siguiente manera:

Octavos años de Educación Básica "A", "B" y "C": 86 estudiantes

Novenos años de Educación Básica "A", "B" y "C": 96 estudiantes

Décimos años de Educación Básica "A", "B" y "C": 85 estudiantes

Primeros años de Comunes "A", "B" y "C": 58 estudiantes

Segundos años de Bachillerato: "A", "B" y "C": 55 estudiantes

Terceros años de Bachillerato "A", "B" y "C": 55 estudiantes

## 7.10. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos que facilitaran la ejecución de la propuesta son:

\* *TALENTOS HUMANOS*

Trece docentes, una autoridad, coordinadora del DOBE, ciento ochenta y cuatro estudiantes y ciento cuarenta y seis padres de familia.

*\* TECNOLÓGICOS*

Un computador portátil, un proyector multimedia, una cámara fotográfica y una impresora.

*\* MATERIALES*

Papelotes, Marcadores, cinta masking, pizarra, Registros de asistencia, Esferográficos, Lápices, Bocaditos y otros.

*\* FÍSICOS*

Instalaciones del colegio, tales como: Sala de audio visual y aulas para trabajo en grupos.

*\* ECONÓMICOS*

Aporte de caja chica del colegio para el pago de: facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos.

*\* ORGANIZACIONALES*

La coordinación y gestiones para la realización de esta propuesta la encabezará el rector, con el respaldo del equipo técnico pedagógico, profesionales de la Fundación Rickcharina y quien hace esta propuesta, todo esto con los permisos respectivos de la Dirección Provincial de Educación del Azuay. Los documentos con los cuales se debe contar para la aplicación de esta propuesta son: Aprobación del rector de la institución, Autorización de la Dirección de Educación del Azuay, cronograma de actividades de cada uno de los talleres y la certificación de la Dirección de Educación para la entrega de certificados a los participantes.

### 7.11. *PRESUPUESTO*

Está en función de la disposición de los materiales, que sirvan como una alternativa para todos los miembros de la institución educativa.

#### *PRESUPUESTO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS TALLERES*

| <i>Actividades</i> | <i>Recursos</i> |  |
|--------------------|-----------------|--|
|--------------------|-----------------|--|

|   | <i>Humanos</i>  | <i>Materiales</i>  | <i>Costo</i>            | <i>Total</i>  |
|---|---|--|-------------------------|---------------|
| Ejecución del taller, con el tema: Tipos de Comunicación    | Facilitador<br>Guías de curso<br>Personal del COBE<br>Vicerrector | Copias<br>Papelotes<br>Cinta<br>masking<br>Marcadores<br>Refrigerios | 3<br>1<br>1<br>2<br>100 | 107           |
| Ejecución del taller, con el tema: Proactividad             | Facilitador<br>Guías de curso<br>Personal del COBE<br>Vicerrector | Copias<br>Papelotes<br>Cinta<br>masking<br>Marcadores<br>Refrigerios | 3<br>1<br>1<br>2<br>100 | 107           |
| Ejecución del taller, con el tema: Hacia una cultura de paz | Facilitador<br>Guías de curso<br>Personal del COBE<br>Vicerrector | Copias<br>Papelotes<br>Cinta<br>masking<br>Marcadores<br>Refrigerios | 3<br>1<br>1<br>2<br>50  | 57            |
| <b>TOTAL</b>  |   |  |                         | <b>\$ 271</b> |



## 7.13. RESPONSABILIDADES

| No. | ACTIVIDADES   | RESPONSABLE   | HORA / LUGAR                        |
|-----|---|---|-------------------------------------|
| 1   | Elaboración de encuestas                            | CONSEJO EJECUTIVO   | 13H30-15H00 / DIRECCION             |
| 2   | Aplicación de encuestas                             | CONSEJO EJECUTIVO / DIRIGENTES 8avo, 9no. 10mo. EGB y de 1ero, 2do y 3ero de Bachillerato                 | 13H30-15H00 / AULAS 7-8-9-10        |
| 3   | Tabulación de la información                        | DIRIGENTES EGB  | 13H30-15H00 / SALA DE PROFESORES    |
| 4   | Elaboración del FODA                                | DIRIGENTES Bachillerato   | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 5   | Junta General de Profesores                         | Vicerrector   | 13H30-14H30 / SALA DE PROFESORES    |
| 6   | Reunión del Comité Central de PP.FF.                | DIRIGENTES 8avos y 9nos. EGB  | 13H30-14H30 / SALA DE PROFESORES    |
| 7   | Reunión del Gobierno Escolar                        | DIRIGENTES 10mos. EGB   | 13H30-14H30 / SALA DE PROFESORES    |
| 8   | Reunión de la Junta Parroquial                      | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-14H30 / DIRECCION             |
| 9   | Reunión representantes del Comité de ejecución      | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 10  | Elaboración y construcción del documento M.C.E.     | COMISION TEC. PED. / DIRIGENTES EGB y Bachillerato  | 13H30-15H00 / SALA DE PROFESORES    |
| 11  | Redacción del borrador                              | Secretaria  | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 12  | Presentación del borrador                           | Secretaria  | 13H30 / DIRECCION                   |
| 13  | Aprobación del borrador                             | DIRECTOR  |                                     |
| 14  | Socialización del borrador con Directivos /Docentes | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-14H30 / SALA DE AUDIOVISUALES |
| 15  | Socialización del borrador con Gobierno Escolar     | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-14H30 / SALA DE AUDIOVISUALES |
| 16  | Socialización del borrador con Comité de PP.FF.     | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-14H30 / SALA DE AUDIOVISUALES |
| 17  | Socialización del borrador con Junta parroquial     | Vicerrector / Consejo Ejecutivo   | 13H30-14H30 / SALA DE AUDIOVISUALES |
| 18  | Corrección del borrador                             | Secretaria Consejo Ejecutivo/ Vicerrector   | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 19  | Digitación del documento: Manual de C. E            | Secretaria  | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 20  | Presentación del documento                          | Secretaria  | 13H30 / DIRECCION                   |
| 21  | Aprobación del documento                            | DIRECTOR  |                                     |
| 22  | Planificación de los talleres                       | Vicerrector / DIRIGENTES EGB y Bachillerato   | 13H30-15H00 / SALA DE PROFESORES    |
| 23  | Establecer responsabilidades compartidas            | Vicerrector / DIRIGENTES EGB y Bachillerato   | 13H30-15H00 / SALA DE PROFESORES    |
| 24  | Taller de capacitación                              | Vicerrector / Guías de curso de 8avo, 9no, 10mo de EGB y 1ero,2do,3ero de Bachillerato/ Personal del COBE | 13H30-15H00 SALA DE AUDIOVISUALES   |
| 25  | Elaboración de memorias                             | DIRIGENTES 1eros. Bachillerato  | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 26  | Diseño del tríptico                                 | Vicerrector/ DIRIGENTES 1eros. Bachillerato   | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 27  | Presentación del tríptico                           | DIRIGENTES 1eros. Bachillerato  | 13H30                               |
| 28  | Aprobación del tríptico                             | DIRECTOR  |                                     |
| 29  | Redacción del informe final                         | Secretaria / Vicerrector / DIRIGENTES (REPRESENTANTES)  | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 30  | Entrega del informe final                           | Vicerrector   |                                     |
| 31  | Primera sesión de evaluación                        | Secretaria / Vicerrector  | 13H30-15H0 SALA DE AUDIOVISUALES    |
| 32  | Redacción del informe de evaluación                 | Secretaria  | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 33  | Entrega del informe                                 | Secretaria  | 13H30                               |
| 34  | Segunda sesión de evaluación                        | Vicerrector / DIRIGENTES EGB  | 13H30-15H00SALADE AUDIOVISUALES     |
| 35  | Redacción del informe de evaluación                 | DIRIGENTE EGB   | 13H30-15H00 / SALA DE COMPUTO       |
| 36  | Entrega del informe                                 | DIRIGENTE EGB   | 13H30                               |

## 8. BIBLIOGRAFÍA

1. Agostini, Amarte (2009). *Gestión Educativa para la Transformación*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?. pdf](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?.pdf).
2. Alvarez Galvez, Luz Esther (2011). *Toma de decisiones*. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador.
3. Arnello, Eloy. & De Hernández, Juanita (1998). *Planificación Estratégica*, Editorial Universidad Nur, La Paz-Bolivia.
4. Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Montecristi-Ecuador.
5. Bastos, Eduardo S. J. & González, Nelly (1986) .*Educación en Valores*. Recuperado de: <http://www.servicio.bc.uc.edu.ve/rducación/revista/a1n18/1-18-2,pdf.>)
6. Buele, Mariana (2011). *Instructivo para la Elaboración de Tesis*. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador.
7. Buendía, Alejandra (2004). *Educación de calidad*. Recuperado de: <http://www.hoy.com.ec/noticias.../educación-de-calidad-226449.pdf>.
8. Bustamante, Guillermo (2000). *Algunos elementos para pensar la Investigación Educativa*. Revista Pedagogía y Saberes. Editorial Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.
9. Caudillo Vargas, José Luis (2010). *Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo*. México, Editorial Trillas.
10. Casanova, Ma. Antonieta. & GIROUX, Helmer (1999). *Manual de Evaluación Educativa*. Barcelona-Madrid, Editorial La Muralla S.A.

11. CHininín, Víctor Eduardo (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011*. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador.
12. De la Orden, A. (2001). *La Calidad de la Educación*. Bordón-España.
13. De Zubiría, Julian, Calentura. & L. Acero, H. (2002). *Factores que Intervienen en la Calidad de las Instituciones Educativas en Bogotá*. Instituto Alberto Merani. Colombia.
14. Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., Madrid.
15. Dirección Provincial de Educación del Azuay (2003). *Gestión Educativa Institucional*. Documento Base.
16. Dirección Provincial de Educación del Azuay (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Quito 2011.
17. Doherty, Geoffrey (1991). *Desarrollo de Sistemas de Calidad en la Educación*. Paidós, Colombia.
18. Fuchs, Claudio (1997). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., Madrid.
19. García Ramos, José (1998). *La Calidad de las Instituciones Educativas y algunas de sus Dimensiones Básicas*. Ejemplar dedicado a la ley de la calidad, México.
20. López, R.F. (2000). *Hacia unos centros educativos de calidad*. Madrid.
21. Ministerio de Cultura (2000). *Módulo de Gestión para la construcción participativa de un Sistema de Educación de Calidad*. Quito.

22. Ministerio de Cultura (2005). *Pauta de Evaluación Institucional y de Desempeño Docente e Instrumentos*. Quito.
23. Ministerio de Cultura de Argentina (2007). *Gestión y Calidad Educativa*. Educare, Buenos Aires.
24. OCDE (1991). *Escuelas y Calidad de la Enseñanza*. Paidós, Barcelona.
25. Ortega, J.G. (1983). *Calidad Total en Educación*. Material mimeografiado. Universidad de Carabobo, Venezuela
26. Prieto, Daniel (2004). *La Comunicación en la Educación*. La Crujía, Buenos Aires.
27. Quintana, Martín, & Moreno, Cerrillo (2007). *Organización y Dirección de los Centros Educativos Innovadores*. Mc Graw Hill, Madrid.
28. Stegman, Tania (2001). *Antecedentes Básicos de la Evaluación de Desempeño Docente*. Fundación SEPEC, Cienfuegos 52, Santiago.
29. Valdez Veloz, Héctor (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ciudad de México.
30. Valdivieso, Tania (2011). *Gerencia Educativa*. Guía Didáctica. Loja.
31. Valenzuela, Jaime (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. Editorial Trillas, México.

## 9. ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA  
Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS  | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que 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 para la vida futura de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| 2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.   |  |  |  |  |  |
| 2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.   |  |  |  |  |  |
| 2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.                                      |  |  |  |  |  |
| 2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.                               |  |  |  |  |  |
| 2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.  |  |  |  |  |  |
| 2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.  |  |  |  |  |  |
| 2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las Tecnologías de la información y la comunicación.    |  |  |  |  |  |
| 2.23. Utilizo bibliografía actualizada.   |  |  |  |  |  |
| 2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:   |  |  |  |  |  |
| 2.24.1. Analizar  |  |  |  |  |  |
| 2.24.2. Sintetizar  |  |  |  |  |  |
| 2.24.3. Reflexionar.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.4. Observar.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.5. Descubrir.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.6. Exponer en grupo.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.7. Argumentar.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.8. Conceptualizar.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.9. Redactar con claridad.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.10. Escribir correctamente.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.11. Leer comprensivamente.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.12. Escuchar.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.13. Respetar.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.14. Consensuar.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.15. Socializar.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.16. Concluir.  |  |  |  |  |  |
| 2.24.17. Generalizar.   |  |  |  |  |  |
| 2.24.18. Preservar.   |  |  |  |  |  |

### DIMENSIONES QUE SE 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 mi clase.                                     |            |   |   |   |   |
| 3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.                               |            |   |   |   |   |
| 3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.                                   |            |   |   |   |   |
| 3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.                                    |            |   |   |   |   |
| 3.6. Me siento estimulado por mis superiores.   |            |   |   |   |   |
| 3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.            |            |   |   |   |   |
| 3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.                              |            |   |   |   |   |
| 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. |            |   |   |   |   |
| 3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.                             |            |   |   |   |   |

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES  | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.   |            |   |   |   |   |
| 4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.   |            |   |   |   |   |
| 4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.                 |            |   |   |   |   |
| 4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.   |            |   |   |   |   |
| 4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.   |            |   |   |   |   |
| 4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.  |            |   |   |   |   |
| 4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.   |            |   |   |   |   |
| 4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.   |            |   |   |   |   |
| 4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos. |            |   |   |   |   |
| 4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del 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 cumpro 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 fuera del tiempo de clases.  |            |   |   |   |   |
| 6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. |            |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.                 |  |  |  |  |  |
| 6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.   |  |  |  |  |  |
| 6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.           |  |  |  |  |  |
| 6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario. |  |  |  |  |  |

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 7. CLIMA DE TRABAJO   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.                    |            |   |   |   |   |
| 7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.                |            |   |   |   |   |
| 7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.            |            |   |   |   |   |
| 7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área .                               |            |   |   |   |   |
| 7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades                                   |            |   |   |   |   |
| 7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.                                   |            |   |   |   |   |
| 7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el                             |            |   |   |   |   |
| 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 PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |

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

|                            |          |               |                |         |
|----------------------------|----------|---------------|----------------|---------|
| <b>TABLA DE VALORACIÓN</b> |          |               |                |         |
| 1                          | 2        | 3             | 4              | 5       |
| Nunca                      | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS<br>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 área.                                      |            |   |   |   |   |
| 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.                        |            |   |   |   |   |
| 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases                                     |            |   |   |   |   |
| 1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.                          |            |   |   |   |   |
| 1.6. Utiliza bibliografía actualizada.   |            |   |   |   |   |
| 1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. |            |   |   |   |   |
| 1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.  |            |   |   |   |   |
| 1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.            |            |   |   |   |   |

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS<br>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 del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.                                   |  |  |  |  |  |
| 2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre. |  |  |  |  |  |
| 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.  |  |  |  |  |  |
| 2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.  |  |  |  |  |  |

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN<br>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 P.E.I.          |            |   |   |   |   |
| 3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. |            |   |   |   |   |

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 4. DESARROLLO EMOCIONAL<br>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.             |            |   |   |   |   |

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

Fecha de Evaluación: .....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Rector

|                               |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA<br>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.                      |            |   |   |   |   |
| 1.4. 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<br>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**

|  |            |
|--|------------|
|  | VALORACIÓN |
|--|------------|

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS<br>En promedio, el <i>docente</i> de su institución: | VALORACION |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.    |            |   |   |   |   |
| 4.2. 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<br>En promedio, el <i>docente</i> 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 PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS<br>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. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.   |            |   |   |   |   |
| 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.                                 |            |   |   |   |   |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:   |            |   |   |   |   |
| 1.8.1. Analizar.  |            |   |   |   |   |
| 1.8.2. Sintetizar.  |            |   |   |   |   |
| 1.8.3. Reflexionar.   |            |   |   |   |   |
| 1.8.4. Observar.  |            |   |   |   |   |
| 1.8.5. Descubrir.   |            |   |   |   |   |
| 1.8.6. Redactar con claridad.   |            |   |   |   |   |
| 1.8.7. Escribir correctamente.  |            |   |   |   |   |
| 1.8.8. Leer comprensivamente.   |            |   |   |   |   |

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA<br>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 Estudiantesle 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<br>El docente:   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres defamilia 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 entrevistaspersonales. |            |   |   |   |   |
| 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<br>El docente:  | VALORACION |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.   |            |   |   |   |   |
| 4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.                                     |            |   |   |   |   |
| 4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre 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 PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES<br>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 de su hijo representado en la clase.                     |            |   |   |   |   |
| 4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.                  |            |   |   |   |   |
| 4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).                         |            |   |   |   |   |

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

|                               |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL/LA DOCENTE

Educación Básica

8° EB     9° EB     10° EB   

Bachillerato

1° Bach     2° Bach     3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

| 1.CRITERIOS DE EVALUACIÓN<br>El docente:    | VALORACIÓN |    |
|---|------------|----|
|   | Sí         | No |
| 1. Presenta el plan de clase al observador. |            |    |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 2. Inicia su clase puntualmente.   |  |  |
| 3. Revisa las tareas enviadas a la casa.   |  |  |
| 4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.                                |  |  |
| 5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.  |  |  |
| 6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. |  |  |

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

## C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA  
 Instrumento para la Autoevaluación del Rector

|                               |
|-------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:   |
| NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR: |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 que delego.   |            |   |   |   |   |
| 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.                 |            |   |   |   |   |
| 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.      |            |   |   |   |   |
| 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.                     |            |   |   |   |   |
| 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.  |            |   |   |   |   |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.            |            |   |   |   |   |
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.                      |            |   |   |   |   |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.                              |            |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.  |  |  |  |  |  |
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.   |  |  |  |  |  |
| 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.                       |  |  |  |  |  |
| 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.                                  |  |  |  |  |  |
| 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.   |  |  |  |  |  |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.   |  |  |  |  |  |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico.  |  |  |  |  |  |
| 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.  |  |  |  |  |  |
| 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.                             |  |  |  |  |  |
| 1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. |  |  |  |  |  |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.   |  |  |  |  |  |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.   |  |  |  |  |  |
| 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.                          |  |  |  |  |  |
| 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.  |  |  |  |  |  |
| 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.   |  |  |  |  |  |
| 1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.   |  |  |  |  |  |
| 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.                                    |  |  |  |  |  |
| 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.  |  |  |  |  |  |
| 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.  |  |  |  |  |  |
| 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.  |  |  |  |  |  |
| 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.   |  |  |  |  |  |
| 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.   |  |  |  |  |  |
| 1.44. Promuevo la investigación pedagógica.   |  |  |  |  |  |
| 1.45. Promuevo la innovación pedagógica.  |  |  |  |  |  |
| 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo                      |  |  |  |  |  |
| 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.                                    |  |  |  |  |  |
| 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.  |  |  |  |  |  |
| 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.  |  |  |  |  |  |

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

|  | VALORACIÓN |
|--|------------|
|--|------------|

| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD   | 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 Rector por parte del Consejo Directivo

|                             |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR:        |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.  |            |   |   |   |   |
| 1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.  |            |   |   |   |   |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.  |            |   |   |   |   |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.  |            |   |   |   |   |
| 1.7. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.   |            |   |   |   |   |
| 1.8. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios   |            |   |   |   |   |
| 1.9. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.   |            |   |   |   |   |
| 1.10. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo   |            |   |   |   |   |
| 1.11. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos  |            |   |   |   |   |
| 1.12. Determina detalles del trabajo que delega.  |            |   |   |   |   |
| 1.13. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.  |            |   |   |   |   |
| 1.14. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.                          |            |   |   |   |   |
| 1.15. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.                            |            |   |   |   |   |
| 1.16. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.                                |            |   |   |   |   |
| 1.17. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.   |            |   |   |   |   |
| 1.18. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del  |            |   |   |   |   |
| 1.19. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.  |            |   |   |   |   |
| 1.20. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.                                      |            |   |   |   |   |
| 1.21. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento   |            |   |   |   |   |
| 1.22. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.  |            |   |   |   |   |
| 1.23. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos  |            |   |   |   |   |
| 1.24. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. |            |   |   |   |   |
| 1.25. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.            |            |   |   |   |   |
| 1.26. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.   |            |   |   |   |   |
| 1.27. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del  |            |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| establecimiento.   |  |  |  |  |  |
| 1.28. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.  |  |  |  |  |  |
| 1.29. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.  |  |  |  |  |  |
| 1.30. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos                          |  |  |  |  |  |
| 1.31. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.  |  |  |  |  |  |
| 1.32. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.  |  |  |  |  |  |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.                                       |  |  |  |  |  |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.35. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.   |  |  |  |  |  |
| 1.36. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.  |  |  |  |  |  |
| 1.37. Lidera el Consejo Técnico.   |  |  |  |  |  |
| 1.38. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.  |  |  |  |  |  |
| 1.39. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.   |  |  |  |  |  |
| 1.40. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.41. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.   |  |  |  |  |  |
| 1.42. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año   |  |  |  |  |  |
| 1.43. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.   |  |  |  |  |  |
| 1.44. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan   |  |  |  |  |  |
| 1.45. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de  |  |  |  |  |  |
| 1.46. Promueve la investigación pedagógica.  |  |  |  |  |  |
| 1.47. Promueve la innovación pedagógica.   |  |  |  |  |  |
| 1.48. Optimiza el uso de los recursos institucionales.   |  |  |  |  |  |
| 1.49. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al m  |  |  |  |  |  |
| 1.50. Planifica y programa la utilización de los recursos de lpresupuesto, con la participación del Consejo Técnico.   |  |  |  |  |  |
| 1.51. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de   |  |  |  |  |  |
| 1.52. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.   |  |  |  |  |  |
| 1.53. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas Correspondientes.  |  |  |  |  |  |
| 1.54. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.  |  |  |  |  |  |
| 1.55. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.                                     |  |  |  |  |  |
| 1.57. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.                  |  |  |  |  |  |
| 1.58. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.59. 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. |  |  |  |  |  |
| 1.60. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.  |  |  |  |  |  |
| 1.61. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos d  |  |  |  |  |  |
| 1.62. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.63. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.                         |  |  |  |  |  |
| 1.64. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física   |  |  |  |  |  |

## 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            |            |   |   |   |   |
| 2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente. |            |   |   |   |   |
| 2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica  |            |   |   |   |   |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.   |            |   |   |   |   |
| 2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.          |            |   |   |   |   |
| 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.                                  |            |   |   |   |   |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.  |            |   |   |   |   |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.   |            |   |   |   |   |
| 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  |            |   |   |   |   |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas   |            |   |   |   |   |
| 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.  |            |   |   |   |   |

¡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 Consejo Estudiantil

|                             |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR:        |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS  | 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   |            |   |   |   |   |
| 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                             |            |   |   |   |   |
| 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales  |            |   |   |   |   |
| 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: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR:        |

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

|       |   |  |  |  |  |  |
|-------|---|--|--|--|--|--|
| 1.20. | Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución. |  |  |  |  |  |
| 1.21. | Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.                                    |  |  |  |  |  |
| 1.22. | Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.   |  |  |  |  |  |
| 1.23. | Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.  |  |  |  |  |  |
| 1.24. | 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 comunicación permanente con la comunidad educativa.  |            |   |   |   |   |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.  |            |   |   |   |   |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.                              |            |   |   |   |   |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.                                 |            |   |   |   |   |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.            |            |   |   |   |   |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con 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/a Supervisor/a

|                             |
|-----------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR:        |

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

|                            |          |               |                |         |
|----------------------------|----------|---------------|----------------|---------|
| <b>TABLA DE VALORACIÓN</b> |          |               |                |         |
| 1                          | 2        | 3             | 4              | 5       |
| Nunca                      | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente | Siempre |

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución.  |            |   |   |   |   |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.  |            |   |   |   |   |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.  |            |   |   |   |   |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.  |            |   |   |   |   |
| 1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.   |            |   |   |   |   |
| 1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.   |            |   |   |   |   |
| 1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.  |            |   |   |   |   |
| 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico. |            |   |   |   |   |
| 1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.  |            |   |   |   |   |
| 1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.   |            |   |   |   |   |
| 1.11. Determina detalles del trabajo que delega.  |            |   |   |   |   |
| 1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.   |            |   |   |   |   |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje 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 prof   |  |  |  |  |  |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.   |  |  |  |  |  |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.  |  |  |  |  |  |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.                                    |  |  |  |  |  |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.   |  |  |  |  |  |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.  |  |  |  |  |  |
| 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.  |  |  |  |  |  |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.  |  |  |  |  |  |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.   |  |  |  |  |  |
| 1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.            |  |  |  |  |  |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.   |  |  |  |  |  |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.  |  |  |  |  |  |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.  |  |  |  |  |  |
| 1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.  |  |  |  |  |  |
| 1.35. Lidera el Consejo 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 servicios.  |  |  |  |  |  |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.   |  |  |  |  |  |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.   |  |  |  |  |  |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.   |  |  |  |  |  |
| 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.  |  |  |  |  |  |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.  |  |  |  |  |  |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica.  |  |  |  |  |  |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica  |  |  |  |  |  |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.  |  |  |  |  |  |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.   |  |  |  |  |  |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al m  |  |  |  |  |  |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.   |  |  |  |  |  |
| 1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.   |  |  |  |  |  |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo 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 cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.                         |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. |  |  |  |  |  |
| 1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.  |  |  |  |  |  |
| 1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.  |  |  |  |  |  |
| 1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.   |  |  |  |  |  |

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD  | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.   |            |   |   |   |   |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.   |            |   |   |   |   |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.      |            |   |   |   |   |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.                      |            |   |   |   |   |
| 3.5.  |            |   |   |   |   |
| 3.6. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. |            |   |   |   |   |
| 3.7. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.                 |            |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 3.8. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.  |  |  |  |  |  |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.                          |  |  |  |  |  |
| 3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.  |  |  |  |  |  |
| 3.11. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.   |  |  |  |  |  |
| 3.12. 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!

**CERTIFICADO DE REALIZACIÓN DE TRABAJO INVESTIGATIVO****UNIDAD EDUCATIVA FISCAL MIXTA  
"CENTRAL LA INMACULADA"**  
CUENCA - ECUADOR

Oficio No. 125 CCLI

Cuenca, mayo 7 de 2012

Señores  
**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Ciudad

De mi consideración:

Por medio del presente informo a usted, que la Licencia Tania Catalina Barreto Pozo, Maestrante de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, procedió a realizar en nuestra Institución, las encuestas de evaluación docente y evaluación a directivos, programadas por la Universidad y que constan en la guía didáctica de tesis con el tema: Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivos en las Instituciones de Educación Básica y Bachiller del Ecuador, durante el año 2011-2012.

Sin otro particular por el momento, suscribo.

Muy atentamente

  
Mgt. Edwin Pacheco Armijos  
DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA



Ldt.

## FOTAGRAFÍAS DURANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN



TABULACIÓN DE DATOS



PLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PADRES DE FAMILIA A DOCENTES



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES A DOCENTES



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO AUTOEVALUACIÓN DOCENTE



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAM,ILIA A RECTOR



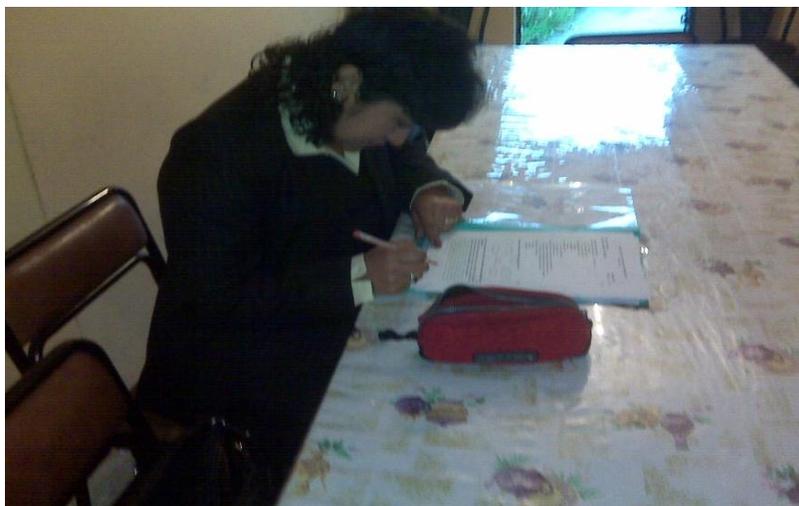
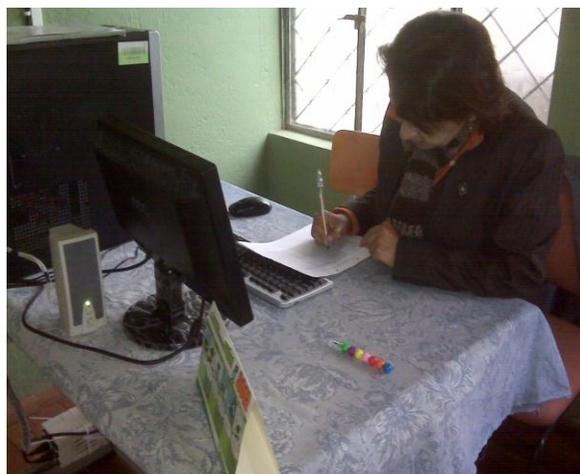
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL GOBIERNO ESCOLAR AL RECTOR



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO AL RECTOR



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN RECTOR



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES