



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” de la parroquia Zumbahua, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2011 – 2012”.

Tesis de grado

Autor:

Neto Chusín, Héctor Manuel

Directora:

Luna Briceño, Tula Silvana, Dra. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2012

Certificación

Doctora Magister
Tula Silvana Luna Briceño
DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” de la parroquia Zumbahua, del cantón Pujilí, de la provincia Cotopaxi, durante el año lectivo 2011 – 2012”** realizado por el profesional en formación Héctor Manuel Neto Chusín, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012.

f.....

Cesión de derechos

“Yo, Héctor Manuel Neto declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Héctor Manuel Neto Chusín
Cédula: 0501592836

DEDICATORIA

Dedicase el fruto de largas horas de trabajo, esfuerzo y constancia a quienes son la razón de mi vida: mis padres Carmen y Manuel, mi esposa Emma Narcisa y a mis adorados hijos: Nadia, Carlos, Danilo e Isabelita.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por la rigurosidad académica con la que forma a sus profesionales. A la Conferencia Episcopal Ecuatoriana por el apoyo brindado. A la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” a sus directivos y docentes por su valioso contingente en el proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	Página
Portada	i
Certificación	ii
Cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	ix
Resumen ejecutivo	xii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
CAPÍTULO I. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
1.1. Calidad de la educación	5
1.1.1. Educación	5
1.1.2. Calidad	7
1.1.3. Calidad Educativa	9
1.2. Estándares de Calidad	12
1.2.1. Definición de Estándares	12
1.2.2. Tipos de Estándares	13
1.2.3. Estándares de desempeño profesional	14
CAPÍTULO II. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	16
2.1. Evaluación Educativa	16
2.1.1. Contexto Conceptual	16
2.1.2. Contexto legal	19
2.2. Evaluación de la calidad de la educación	22
2.2.1. Evaluación de la gestión del Ministerio de Educación y Gestión de las Instituciones Educativas.	22
2.2.2. Evaluación del desempeño del estudiantil	23
2.2.3. Evaluación del Currículo	24
2.2.4. Evaluación del desempeño profesional	24

CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	26
3.1. Propósitos de la evaluación del desempeño profesional docente	26
3.2. Componentes de la evaluación del desempeño profesional docente	27
3.2.1. La evaluación interna	27
3.2.1.1. Dimensiones de la evaluación interna	27
3.2.1.2. Instrumentos de evaluación Interna	30
3.2.2. Evaluación Externa	32
CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	35
3.1. Competencias a evaluar en las autoridades educativas	35
3.2. Componentes de la evaluación del desempeño directivo	36
3.2.1. Evaluación interna	36
3.2.2. Evaluación Externa	38
3.3. Los resultados de la evaluación	41
3.4. Apreciación crítica	42
3. METODOLOGÍA	44
3.1. Participantes	44
3.2. Muestra de investigación	44
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	45
3.4. Diseño y procedimiento	48
3.5. Comprobación de supuestos	49
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	50
4.1. Análisis e interpretación de resultados	50
4.1.1. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente	51
4.1.2. Resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo	71
4.2. Discusión de los resultados	90
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
5.1. Conclusiones	94

5.2. Recomendaciones	95
6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	96
6.1. Título de la propuesta	96
6.2. Justificación	96
6.3. Objetivos de la propuesta	99
6.4. Actividades de ejecución de la propuesta de mejoramiento	99
6.4.1. Sistematización de la Guía Didáctica “Lo que todo maestro debe hacer en el aula	100
6.4.2. Plan de socialización de la propuesta de mejoramiento	101
6.5. Localización y cobertura espacial	109
6.6. Población objetivo	109
6.7. Sostenibilidad de la propuesta	109
6.8. Presupuesto de la socialización de la propuesta	110
6.9. Cronograma de ejecución	111
6.10. Evaluación de la aplicación de la propuesta	112
7. BIBLIOGRAFÍA	114
8. ANEXOS	118

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

CONTENIDO	Página
Tabla N° 1. Muestra para la evaluación de docentes	44
Tabla N° 2. Resultados de la Autoevaluación Docente	51
Gráfico N° 1. Resultados de la Autoevaluación Docente	52
Tabla N° 3. Resultados de la Coevaluación Docente	53
Gráfico N° 2. Resultados de la Coevaluación Docente	54
Tabla N° 4. Resultados de la Evaluación Docente por el Directivo	55
Gráfico N° 3. Resultados de la Evaluación Docente por el Directivo	56
Tabla N° 5. Resultados de la Evaluación Docente por los Estudiantes	57
Gráfico N° 4. Resultados de la Evaluación Docente por los Estudiantes	58
Tabla N° 6. Resultados de la Evaluación Docente por los Padres de Familia	59
Gráfico N° 5. Resultados de la Evaluación Docente por los Padres de Familia	60
Tabla N° 7. Asignaturas de la clase observada	61
Tabla N° 8. Resultados de la Observación de la Clase	62
Gráfico N° 6. Observación de la Clase	62
Tabla N° 8.1. Actividades Iniciales	64
Tabla N° 8.2. Proceso de enseñanza - aprendizaje	65
Tabla N° 8.3. Ambiente de aula	67
Tabla N° 9. Calificación del Desempeño Profesional Docente por instrumento de evaluación	68
Gráfico N° 7. Calificación del Desempeño Profesional Docente por instrumento de evaluación	68
Tabla N° 10. Calificación del Desempeño Profesional Docente por dimensiones evaluadas	69
Gráfico N° 8. Calificación del Desempeño Profesional Docente por dimensiones evaluadas	70
Tabla N° 11. Resultados de la autoevaluación de los Directivos	71
Gráfico N° 9. Resultados de la autoevaluación de los Directivos	72

Tabla N° 11.1. Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales	72
Tabla N° 11.2. Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas	73
Tabla N° 11.3. Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad	74
Tabla N° 12. Resultados de la evaluación a los directivos por el Consejo Directivo	75
Gráfico N° 10. Resultados de la evaluación a los Directivos por el Consejo Directivo	75
Tabla N° 12.1. Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias gerenciales	76
Tabla N° 12.2. Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias pedagógicas	77
Tabla N° 12.3. Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad	77
Tabla N° 13. Resultados de la evaluación del Consejo estudiantil a los directivos	78
Gráfico N° 11. Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los Directivos	78
Tabla N° 13.1. Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los Directivos: Competencias gerenciales	79
Tabla N° 13.2. Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas	79
Tabla N° 13.3. Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad	80
Tabla N° 14. Resultados de la evaluación del Comité Central de padres de Familia a los directivos	81
Gráfico N° 12. Resultados de la Evaluación del comité de Padres de Familia a los Directivos	81
Tabla N° 14.1. Resultados de la evaluación del Comité de Padres de Familia: Competencias gerenciales	82
Tabla N° 14.2. Resultados de la evaluación del Comité de Padres de	82

Familia: Competencias pedagógicas	
Tabla N° 14.3. Resultados de la evaluación del Comité de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad	83
Tabla N° 15. Resultados de la evaluación a directivos por el supervisor	84
Gráfico N° 13. Resultados de la evaluación a directivos por el supervisor	84
Tabla N° 15.1. Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias gerenciales	85
Tabla N° 15.2. Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias pedagógicas	86
Tabla N° 15.3. Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad	86
Tabla N° 16. Calificación de la evaluación a los directivos por instrumento de evaluación	87
Gráfico N° 14. Calificación del desempeño profesional docente por instrumento de evaluación	87
Tabla N° 17. Calificación de la evaluación a los directivos por dimensiones evaluadas	88
Gráfico N° 15. Calificación del Desempeño Profesional Directivo por dimensiones evaluadas	88
Tabla N° 18. Calificación del Desempeño Profesional de la institución educativa	89
Gráfico N° 16. Calificación del Desempeño Profesional de la institución educativa	89

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación está relacionado con la **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la UEM (Unidad Educativa del Milenio) “Cacique Tumbalá”, parroquia Zumbahua, cantón Pujilí, provincia Cotopaxi, durante el año lectivo 2011 – 2012”** desarrollado con veinte y siete profesores y cuatro directivos con el enfoque de la investigación socioeducativa y el paradigma socio crítico. Las técnicas de la encuesta y la observación a través de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación por la comunidad educativa facilitaron la labor.

Los resultados de la evaluación de calidad en la UEM alcanzaron la valoración de excelente en el desempeño profesional. Visualizando como debilidades los estándares relacionados con la gestión pedagógica en los directivos y los estándares de desarrollo curricular y gestión del aprendizaje en los docentes.

Debilidades que sirvieron para bosquejar la propuesta mejoramiento mediante la sistematización y socialización de la “Guía Didáctica de Estudios Sociales para de 8º Año de EGB. “Lo que todo maestro debe hacer en el aula... Una opción posible”. He aquí la senda que se recorrió en esta apasionada tarea de investigación.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace rato la calidad de la educación ha sido tema de preocupación de todo sistema educativo en el mundo. Las debilidades en el caso del sistema educativo ecuatoriano se manifiesta en las acciones educativas aisladas, la deficiente asignación presupuestaria, el deterioro del salario de los docentes, la desvalorización de la profesión docente y sobre todo la inexistencia de un sistema de medición de la calidad educativa.

En respuesta a estas problemáticas el Ministerio de Educación promueve una reforma educativa de carácter integral: nuevo modelo de gestión, actualización y fortalecimiento curricular y reformas a la formación inicial y permanente del docente en procura de mejorar la calidad de la educación.

La investigación aplicada en la UEM “Cacique Tumbalá” demuestra que existen falencias en el desarrollo de las actividades iniciales y de aprendizaje en la clase observada a los docentes y en las competencias pedagógicas de los directivos. Determinando como problema la “baja calidad en los estándares de gestión pedagógica, curricular y de aprendizaje” en docentes y directivos.

Las causas de esta problemática obedecen a que los directivos dan mayor atención a las actividades de carácter administrativo en desmedro de las de índole pedagógica. Su función se reduce a la mera revisión de los documentos curriculares, no se promueve el trabajo en equipo, la carencia de seguimiento en el aula, la planificación curricular resulta una suerte de rompecabezas, que en lugar de que favorezca la creatividad, conlleva a la transcripción de planes expuestos por las editoriales sin la vinculación con la realidad contextual.

En los docentes se percibe la presentación de la planificación como elemento de exigencia administrativa y el descuido en la preparación de la clase. El trabajo docente resulta una suerte de parches al no evidenciar la secuencia de concreción del currículo en el aula. Confundidos entre los complejos elementos del currículo

terminan transcribiendo lo que está prescrito. A ello se suma la dificultad de evaluar destrezas. Es así como la clase es improvisada y permanece intocable.

Estas limitaciones a nivel directivo y docente trae consigo el mantenimiento del sistema de enseñanza tradicional, espacio que cierra a todo viento la innovación y cambio en el aula. Cercenado esta posibilidad las instituciones son presa fácil de la baja calidad educativa, que en lugar de abrir los ojos se perpetúa la ceguera, creyendo que todo está bien y así evitan cualquier síntoma de esfuerzo y sacrificio por el mejoramiento de los procesos de aprendizaje.

La UEM “Cacique Tumbalá” como primera unidad educativa del milenio en el país está sujeta a la mirada de los ojos de la provincia, del país y el mundo: por ello es intervenida permanentemente en los ámbitos: administrativo, pedagógico, de convivencia institucional e infraestructura y equipamiento, pero en lo concerniente a investigaciones que hagan referencia a la evaluación del desempeño directivo y docente es el primer ejercicio con fines de investigación. Algunos docentes fueron ya sujetos a evaluación ejecutado por el Ministerio de Educación, sin embargo el 47% de los docentes a contrato es su primera experiencia.

La presente investigación es un aporte significativo para la UTPL por la exigencia académica que infunde en los futuros profesionales Constituye un parámetro para la oferta académica y elevar sus estándares de calidad. Tareas como estas hace que la universidad se posea en la categoría más alta como institución de prestigio y gran reconocimiento a nivel nacional e internacional.

La UEM “Cacique Tumbalá” dispone de una fuente valiosa de información para el emprendimiento de planes de mejora en relación con los estándares de calidad previstos por el Ministerio de Educación. Cuenta con una radiografía del desempeño profesional docente y directivo, información que servirá para contrastar con los resultados de evaluación de los estándares de aprendizaje aplicados por el Ministerio de Educación y la autoevaluación institucional de los estándares de gestión escolar a la que será sometida en días venideros. Situación que hace que en

poco tiempo la institución cuente con información de los tres tipos de estándares propuestos por el Ministerio de Educación.

Por ello la presente investigación está estructurada con un marco teórico que en su primera parte habla de la calidad de las instituciones educativas, a continuación aborda la evaluación de la calidad de las instituciones educativas; luego la evaluación del desempeño profesional de los docentes y un apartado final la evaluación del desempeño profesional de los directivos. La mejora en los estándares de gestión pedagógica, curricular y del aprendizaje incide directamente en la previsión y la ejecución de la enseñanza. Todo cambio está pensado desde la óptica de innovar la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

Los padres de familia también serán favorecidos, una institución que está sujeta a cambios, es digna de confianza de los representantes. Todo padre busca dejar a sus hijos el mejor legado, el estudio. Una institución que promueve procesos de transformación es una estrategia para mantener a la población en su lugar de origen, pues está dando respuestas a las expectativas de la sociedad.

La comunidad también recibe las bondades, cuenta en su seno con una institución que le resalta, es el espacio en donde se gestan las respuestas a sus exigencias. Es el lugar en donde forma a los seres que mañana harán de la comunidad una sociedad de adelanto y progreso, el motor de los grandes cambios.

Al autor de este trabajo deja la mejor experiencia de enriquecimiento en el conocimiento de la realidad. Fue campo abierto al esfuerzo, a la constancia y al sacrificio. Pero, en fin la alegría del deber cumplido, del reto asumido y del compromiso demostrado como profesional de la educación hace que toda entrega colme en la trascendencia y la felicidad perenne. Ese ir contagiando con la chispa de que cada día entreguemos lo mejor de nuestro ser en beneficio de quienes nos rodean.

En esta investigación desde la percepción de los datos de la realidad hasta la propuesta de mejora resultó factible en la medida que se contó con los recursos

necesarios, tanto materiales como económicos que solventaron las necesidades elementales. Jamás fue un limitante para desmayar en el trabajo iniciado y hoy ya plasmado en el mundo de los hechos.

Los medios tampoco fueron obstáculos, la disponibilidad de las instalaciones físicas del plantel, la apertura de los directivos, la predisposición de los docentes y la acogida generosa de la institución educativa hizo que terminará mi tarea, como parte de la comunidad educativa. Las extensas jornadas compartidas durante las charlas, la aplicación de instrumentos, hasta los momentos de receso y de viaje, despertaron no solo el interés de concluir la investigación sino de ir más allá de... plasmar algo que trascienda en el espacio y en el tiempo, ojalá así sea.

En fin, al haber caminado por la senda que ahora se mira atrás, lleva a aseverar que los propósitos planteados en la investigación se alcanzaron porque se logró:

- ✎ Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- ✎ Evaluar el desempeño profesional docente de la UEM “Cacique Tumbalá”
- ✎ Evaluar el desempeño profesional directivo de la UEM “Cacique Tumbalá”
- ✎ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.
- ✎ Estructurar el informe de investigación como requisito para la obtención de la Maestría en Pedagogía.

En fin una vez alcanzados los objetivos de la investigación se pudo comprobar que las hipótesis “El actual desempeño profesional docente en la UEM “Cacique Tumbalá” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” y “El actual desempeño profesional directivo en la UEM “Cacique Tumbalá” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” es falso; ya que en los dos ámbitos de evaluación del desempeño profesional alcanzaron la valoración de excelente. Sin embargo, los docentes y directivos presentan debilidades en los estándares de gestión pedagógico, curricular y del aprendizaje. La propuesta de mejoramiento apunta a superar esas deficiencias y a alcanzar la tan anhelada calidad de la educación.

2. MARCO TEÓRICO

El sustento teórico constituye la primera sección de este trabajo, cuya finalidad es ordenar coherentemente los conceptos sobre los cuales emergen las demás partes de la investigación. Es el detalle de los apartados que configuran la estructura teórica en lo referente a la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, la evaluación del desempeño profesional de los docentes y la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

CAPÍTULO I

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad de la educación hoy en día se ha convertido en la principal preocupación no solo del Estado, sino de toda la sociedad civil. En este primer apartado se detalla el bagaje conceptual de la calidad de la educación y los estándares en cuanto referentes concretas de calidad dentro de las instituciones educativas.

1.1. Calidad de la educación

1.1.1. Educación

El término educación a largo de la historia de la pedagogía ha asumido una serie de concepciones; debido a la multiplicidad de enfoques, autores y a la evolución misma que ha sufrido. Sin duda que inclinar con una o algunas de estas concepciones ayuda a precisar el matiz de este trabajo de investigación.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra educación viene “del latín educare, que significa “criar”, “nutrir” o “alimentar”, y de exducere, que equivale a “sacar”, “llevar” o conducir desde dentro hacia afuera” (Nassif, 1974) Los dos acepciones de carácter etimológico llevan a diferenciar entre la educación tradicional (acción externa) y la educación nueva (acción interna).

En sentido moderno la educación se define más bien como “la formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente (heteroeducación), o por un estímulo... suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo... (Autoeducación)”. Esta formación entraña adaptación o transformación de los bienes culturales legado por la humanidad en su devenir histórico.

Víctor García Hoz concibe a la educación como una acción de perfeccionamiento “las nuevas formas que adquirimos en virtud de la educación colman el vacío de la finitud, completan su posibilidad de existir, vale decir van a perfeccionarlo” (Gian Battista, 2008).

Pietro Braido por su parte expresa que la educación es un obrar libremente de acuerdo a la razón “... favorecer un ser autónomo capaz de cumplir por sí mismo las elecciones que en la vida son necesarias y sobre todo conseguir los elementos indispensables para poder tomar decisiones libres”. Concepción que alude a la educación como una tarea de ayuda sin coartar la dignidad de la persona.

Dentro de la Pedagogía de la Ternura se sostiene que la educación es un acto de amor y ternura, y que “será insuficiente, siempre estará pérdida en su óptica, su realismo y concreción, sino descubre y se dirige al hombre total, a ese ser humano...” (Maya, 2008)

Siguiendo las líneas de Víctor García Hoz la educación personalizada atiende a las dimensiones: física, psíquica, social y moral; “... dimensiones operativas propias de la persona. Es decir que la plenitud que la educación busca en cada persona tiene doble exigencia” (Carrasco, 2004) de naturaleza humana y el ser personal.

En el texto *Educar en un Riesgo*, se concibe a la educación como la introducción a la realidad total. El objetivo de la educación es formar un hombre nuevo, en ese empeño no camina solo, sino acompañado, procurando que cada vez se responsabilice por sí mismo. “corriendo el riesgo de confrontarse es como se genera... su personalidad con su propio modo de relacionarse con todas las cosas, es decir, es así como su libertad se hace” (Giussani, 2006).

En sí, la educación no es otra cosa que la opción de ayuda de la familia y la escuela (educare) para que la persona elija una opción de vida en forma libre y digna (exducere). Es mostrar los caminos a recorrer y las consecuencias de tal elección. La decisión exige acompañamiento inicial, respeto a su dignidad y a la libertad de elección. Implica un acto de amor en el desarrollo de la totalidad del ser.

1.1.2. Calidad

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española calidad es la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. La calidad es el control preventivo de todo error, una tarea de todos. Penetra y fluye en los pensamientos, actitudes y acciones. Es parte del concepto de excelencia, “que viene de exceder, salirse de los límites, sobrepasar, ir más allá de lo que se espera. La diferencia entre lo ordinario y extraordinario es este extra que se añade a lo ordinario por hacer algo más, extra-ordinario” (Cagigal, 2000)

La calidad se relaciona con la eficiencia y la eficacia. Eficiencia que se consigue al “hacer bien lo que se hace” y eficacia “hacer lo que hay que hacer”. La eficiencia y la eficacia son dos caras de una misma moneda llamada calidad. Implica proceso y resultado, camino y meta; senda correctamente trazada y recorrida con una inspiración del uno por ciento y un noventa y nueve por ciento de transpiración.

La calidad es el fomento de la cultura de los valores, de las formas de pensamiento y de acción; penetrar en las expectativas y creencias para la creación de un ambiente propicio. Es orientar al servicio, al compromiso y a la dedicación; supone, la inclusión de todos, el trabajo en equipo y el hablar con el lenguaje de la excelencia.

La clave de la calidad está en la capacidad de liderazgo que infunde una cultura de principios y valores; de delegación, responsabilidad y cooperación. Los principios implantan ideales referentes de acción. La delegación con el compartir de tareas y funciones. La responsabilidad por cuanto es tarea de todos y no unos pocos. La cooperación en tanto las acciones fluyen de manera extrínseca y no por imposición.

La calidad es filosofía de vida, un soplo vital, algo intangible pero real; no se genera por control sino por liderazgo, concientización y capacitación. Es un conjunto de creencias, actitudes y formas de actuación. Lo que se hace y lo que se dice. Se desarrolla con la creación de ideas, la mejora de procesos y el dar un valor agregado a la tarea encomendada. Es aprender a vivir y a crear un entorno de calidad.

Los procesos de calidad se levantan a partir de la comunicación y la formación. La consulta y el saber escuchar es el requisito básico del acto de comunicación, la opinión es fuente valiosa de información y la concienciación es el lema de la gestión. La formación incluye la apropiación de conceptos y técnicas; el entrenamiento de las habilidades, el mejoramiento de los procesos, la resolución de problemas y el volver al conocimiento y la experiencia cotidiana.

Uno de los procesos para fomentar la calidad son los círculos de calidad, grupo pequeño de la misma área que se reúne con un asesor para la gestión del mejoramiento. Las decisiones de los círculos de calidad reducen la incertidumbre y generan compromiso con las acciones de mejora.

Uno de los grandes principios de la calidad es la tarea de facultar o dar poder a los actores. Delegar es descentralizar la responsabilidad en la toma de decisiones, irradiar la autoridad a fin de que las decisiones sean oportunas y eficaces in situ. Esta acción reduce la incertidumbre, costes, esfuerzos y pérdidas de tiempo.

Otro elemento necesario dentro de la calidad es el trabajo en equipo. Realizar una tarea compartida es arrimar el hombro a partir de un plan de trabajo, bajo la dirección de un líder, un secretario que lleva las memorias y un asesor externo que apoya los procesos. La clave del trabajo consiste en fijarse metas, disponer de indicadores y evaluar el trabajo emprendido.

Algo que mejor aclara el concepto de calidad es la acepción cotidiana, cuando se revisa un trabajo se suele responder "calidad", dicho en otros términos "muy bien hecho", "excelente" o "estoy de acuerdo". Estas expresiones sin duda denotan

alegría y satisfacción, es lo que sentimos al momento de la inspiración y la acción, que todo trabajo sea de calidad, es decir en camino a la excelencia.

1.1.3. Calidad Educativa

Si el análisis de los términos calidad y educación admiten ambigüedad, no se digan ambos términos juntos resultan controversiales. Encontrar una salida airosa bastaría unir las dos acepciones, pero no es así. La intencionalidad de este acápite es clarificar como se configura la calidad educativa dentro del contexto político, económico y educativo para precisar la óptica que asume este trabajo.

La educación de calidad en realidad siempre tendrá un trasfondo ideológico ya sea por su origen empresarial; su concepción economicista; la identificación con el rendimiento escolar subyugada a pruebas estandarizadas que, desplaza a un plano secundario los procesos de enseñanza – aprendizaje, esencia de la educación; la excelencia concebida como la mejor oferta creyendo que la competencia elevaría la calidad de las instituciones educativas.

En efecto, el término calidad nace en el seno de la organización empresarial “proviene del mundo de la empresa privada... y que penetra con una extraordinaria rapidez en el mundo de la educación”. De esa forma es asumido en las conferencias mundiales y regionales de educación “... la calidad constituye una nueva prioridad a considerar nace de la mano de las organizaciones internacionales”. (Cagigal, Op. Cit.)

No cabe la menor duda entonces que, la calidad de la educación está ligada a las políticas económicas. En 1990 por ejemplo en la Conferencia Internacional de Educación celebrada en Jomtiem manifiestan que “era necesario inaugurar un nuevo paradigma para la educación básica que redefiniera el papel de la escuela en la sociedad... el concepto de calidad fue redefinido totalmente” (De Puelles M. y., 2008) Además consideraron que los graves problemas económicos tiene su origen en la baja calidad de la educación y que ésta “debe ser valorada en función de su articulación con la capacitación, la investigación y el desarrollo tecnológico”.

Dentro del campo educativo el término calidad “significa cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés”, pudiendo estar orientado por los fines que se persiguen o por los resultados que se alcanzan. El significado asociado con los fines educativos depende de quienes los determinan, los valores e intereses que persiguen, “lo que demuestra la gran carga ideológica que esta delimitación de fines conlleva”. En cambio la calidad coligada con los resultados dependen de un sinnúmero de elementos “la mayoría de ellos de difícil o imposible medición cuantitativa” (Ibidem).

Lo que mejor ayuda a precisar la calidad educativa son los factores o “áreas clave para mejorar las escuelas y elevar su calidad”. (Ibidem). Éstos se refieren a la precisión de fines claros y comúnmente definidos, coparticipación en la toma de decisiones, estabilidad de los docentes, liderazgo positivo, formación del personal en función de las necesidades pedagógicas, un currículo cuidadosamente planeado, elevado apoyo de los padres, definición de valores propios y énfasis en los procesos de aprendizaje.

Otros autores incluso consideran que el problema de la educación va más allá de la calidad “la causa de la gran crisis actual es la ignorancia, pero no falta de conocimiento, sino de entendimiento. Hoy en día el ser humano sabe mucho pero entiende poco” (Maya. Op. Cit.). Según esto la superación humana no estaría relacionada con la calidad de educación sino también con otros factores.

A pesar de lo descrito, parece oportuno enunciar que la calidad educativa puede ser considerada también desde otra óptica, “no es un mero patrimonio de las empresas industriales; es una conquista evolutiva de la humanidad... Son hechos que responden a dinamismos complejos” (Morales, 2001) Recuérdese que todo significado depende del contexto en el que se use, por eso la calidad educativa es hoy un gran reto para las escuelas actuales.

En este sentido, la calidad educativa tiene que ver con el desarrollo de la conciencia de la humanidad, del potencial humano y la satisfacción de las necesidades vitales de la población. Está ligada con “... calidad de vida es un parámetro que, según

Manfred Max-Neef y su equipo de colaboradores... se mide por el nivel de satisfacción de las necesidades vitales de un pueblo” (Ibidem)

Si el poder político y económico busca que la calidad educativa esté a su servicio, los educadores pueden corroborar con el cambio convirtiendo a la educación en una herramienta que trascienda de la capacitación en cuanto “adquisición de conocimientos y destrezas para el desempeño laboral” a la formación como “crecimiento interno de las personas” (Ibidem)

La disciplina inteligente en lugar de la autoritaria “la verdadera educación... supone, por el contrario autonomía, libertad y diálogo”. Del control a la libertad entendida como la “capacidad de dirigir en forma reflexiva y responsable de la propia existencia... en armonía con los demás... a fin de asegurar una cultura de convivencia...” (Ibidem)

La compartencia en vez de la competencia, “educar para compartir es más saludable y productivo sin duda que educar para competir”. De la democracia representativa a la participativa “adoptar formas más democráticas y flexibles.” De la vigilancia a la autonomía a través de “revisar y reestructurar sus concepciones y prácticas disciplinarias, reglamentarias y organizativas” (Ibidem)

De lo cuantitativo a lo cualitativo que “no se opone ni desplaza a lo cuantitativo, sino que lo integra en una síntesis superior holística... del desarrollo armónico y sinérgico del potencial humano”. De los objetivos a los procesos “un dinamismo interior complejo de apropiación y transformación crítico – creativo de la realidad...” (Ibidem.)

Esta revisión tuvo una doble intención: por un lado dejar en claro la acepción que asume este trabajo de investigación y por otro evitar su uso con fines ideológicos ocultos. Entonces se puede decir que la educación de calidad es la instauración de un proceso de formación holístico del ser humano para el mejoramiento de la calidad de vida. Procurando la generación de una nueva cultura, la del entendimiento, de la afectividad, de vivencia de principios y valores; mediante el acompañamiento del

educador que ofrece su experiencia y educa siempre a pesar del riesgo que ello conlleva, similar al agricultor que siembra con la esperanza de que sus frutos sean fecundos.

1.2. Estándares de Calidad

1.2.1. Definición de Estándares

Una de las primeras interrogantes es ¿De dónde provienen los estándares? La fuente son las aspiraciones del Estado ecuatoriano al considerar que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida... La educación se centrará en el ser humano; será... de calidad y calidez...” (Constituyente, 2008) y la Sexta Política del Plan Decenal “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación” (Ecuador, 2011).

Por ello, el Ministerio de Educación ha emprendido una serie de acciones para alcanzar la calidad educativa: “revalorización de la educación, nueva institucionalización, recuperación profesional del cuerpo docente, escuelas de calidad para el buen vivir, fortalecimiento pedagógico y estándares de calidad...” (Educación, Autoevaluación de la Gestión Escolar, 2010)

La calidad educativa depende según el Estado ecuatoriano del tipo de sociedad que se pretende formar. La educación es de calidad en la medida que contribuya a esta meta. La clave está en la equidad entendida como igualdad de oportunidad para todos en el acceso, permanencia y culminación del proceso de formación educativa.

Dentro de este contexto aparecen los estándares de calidad, según el Ministerio de Educación son “descripciones de logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Ibidem).

En el campo curricular los estándares son criterios que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer. “Son competencias, pero de tipo cognoscitivo, es decir,

dominio de los conceptos,... junto con la correspondiente utilización o aplicación práctica de dichos conceptos”. (Morales, Competencias y Estándares, 2004).

Resulta vital además relacionar el término estándares con competencias e indicadores de logro para contextualizar su significado. Las competencias son “un saber hacer en contexto...”, tiene una doble vertiente: “como capacidad de captación (saber) y como capacidad de aplicación (saber hacer) (Ibidem).

Los estándares son un tipo de competencias, equivalen a competencias cognoscitivas, “al dominio de los conceptos y temas básicos... también el desarrollo de competencias metacognitivas...” (Ibidem). Los indicadores se relacionan con “comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado” (Tobón, 2006). En todo caso indican el grado de dominio conceptual logrado.

Siguiendo la línea de exposición del Ministerio de Educación, los estándares se caracterizan por ser consensuados, observables, fáciles de comprender, inspirados en ideales, basados en valores, homologables con los estándares internacionales y desafíos alcanzables. Los estándares son importantes porque su propósito es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo...” (Ministerio de Educación. Op. Cit.). Son necesarios porque constituyen alternativas para el mejoramiento de la calidad educativa. Están organizados en estándares, dimensiones e indicadores.

1.2.2. Tipos de Estándares

Según el Ministerio de Educación existen tres tipos de estándares: de aprendizaje, de gestión escolar y de desempeño profesional.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros educativos de los estudiantes de educación inicial, educación general básica y bachillerato. Son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben tener los estudiantes “en los

distintos momentos de la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta el bachillerato” (Ibídem).

Los estándares de gestión escolar son los procesos y prácticas institucionales que favorecen al alcance de los aprendizajes deseados, espera “a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal” (Ibidem).

Los estándares de desempeño profesional son de dos tipos: de desempeño docente y desempeño directivo. Los estándares de desempeño docente son descripciones de las prácticas pedagógicas que tienen relación con los aprendizajes. Los estándares de desempeño directivo son prácticas de gestión y liderazgo relacionadas con los logros de aprendizaje de los estudiantes.

1.2.3. Estándares de desempeño profesional

Los estándares de desempeño profesional según el Ministerio de Educación son de dos tipos: estándares de desempeño docente y estándares de desempeño directivo.

Estándares de desempeño docente: un docente es de calidad cuando contribuye a las metas que aspira un país de acuerdo al tipo de sociedad que pretende formar. No es tan fácil determinar el impacto del docente en la formación del estudiante porque no es el único que influye en los estudiantes, existen otros factores “tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los docentes y la gestión de la escuela” (Educación, Estándares de Desempeño Docente. Propuesta para discusión ciudadana., 2011).

Pero, nadie duda que un docente aporte significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Un excelente educador influye en el aprendizaje de los estudiantes independientemente de las características del grupo. En sí “lo que hacen los docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los

resultados (la afectividad del docente entendida como los aprendizajes de los estudiantes) (Ibidem).

Estándares de desempeño directivo: un directivo es de calidad cuando contribuye con la meta que un país se propone de acuerdo al tipo de sociedad que pretende formar. Un directivo aporta al “preparar a los estudiantes para la vida y la participación en las sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento” (Ibidem).

Los directivos constituyen el segundo factor más importante en la formación de los estudiantes después de los docentes. Los directivos (rector, vicerrector e inspector general) contribuyen con el liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Si la calidad educativa consiste en ajustar el proceso educativo a los fines que promueve una sociedad. Ésta tiene que ser juzgada en función del nivel alcanzado y con base a los procesos y resultados, es obvio entonces que al intentar valorar su mérito nace la evaluación de la calidad educativa. En este segundo apartado se dedica al análisis de la evaluación educativa en términos generales y la evaluación de la calidad de la educación en forma más específica.

2.3. Evaluación Educativa

La evaluación educativa es un vastísimo campo, pues se puede hablar de evaluación institucional, evaluación de gestión, evaluación de desempeño, evaluación del currículo, evaluación de proyectos, evaluación de los aprendizajes, entre otros. Este trabajo se centra exclusivamente en la evaluación de la calidad educativa.

2.3.1. Contexto Conceptual

Es el referente teórico que sirve de base para el trabajo de investigación: la concepción, proceso, principios, propósitos, características, funciones, categorías y ámbitos propios de la evaluación educativa. De tal forma que se tenga en cuenta el enfoque dentro de la moderna concepción del hecho educativo.

Concepción de la evaluación: la evaluación es una tarea que se realiza cotidianamente de manera formal o informal, sin duda informalmente con mayor frecuencia. Es formal cuando es un proceso científico, sistemático, objetivo y técnico en la recopilación de información, emisión de juicios de valor y toma de decisiones.

Siguiendo la línea de Stufflebeam, la evaluación consiste “delinear, obtener y proveer información útil para juzgar las alternativas de decisión” (Cultura, 2006).

Esto implica que es un hecho que supone planificación, elaboración del informe y diseño del plan de mejoramiento institucional, en procura de implantar la filosofía de la calidad educativa.

Proceso de la evaluación: corresponde a las etapas de diseño y desarrollo, “es un proceso de reflexión sistemática, orientada sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones... ligados a la actividad educativa” (Océano, 1997). Según el Ministerio de Educación son cinco etapas del proceso: sensibilización, obtención de información, análisis e interpretación, informe final y seguimiento y evaluación del proceso.

Principios de la evaluación: la evaluación considera los principios de coherencia, responsabilidad, participación, objetividad y proactividad. Coherencia con el Plan Educativo Institucional. Responsabilidad en la realización con todos los actores. Participación con integración de los miembros de la comunidad educativa. Objetiva al identificar los logros y dificultades de manera crítica. Pertinencia al ser consecuente con el Plan Educativo Institucional. Proactiva porque orienta las estrategias y alternativas de solución.

Estos principios se sustentan en cuatro grandes pilares: “el derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación de calidad... del docente a recibir información, asesoramiento y actualización... la sociedad, para valorar, opinar, sugerir y exigir el mejoramiento de la calidad... el deber que tienen estudiantes, docentes y sociedad... en participar activamente en el proceso educativo...” (Ibidem).

Propósitos de la evaluación: son los fines y objetivos a los que atiende la evaluación. Siguiendo lo expuesto por el Ministerio de Educación estos propósitos son: identificar los logros y dificultades; reconocer los procesos que requieren mejorar en función de las necesidades e intereses de la comunidad; contribuir a la construcción de la identidad del docente; generar una cultura de evaluación basado en la participación y la reflexión; propiciar mayor compromiso en los actores del proceso educativo; reconocer a la evaluación como parte del proceso educativo; contribuir en la transformación de las prácticas evaluativas; facilitar a la comunidad educativa

información estructurada y sistemática; “Promover cambios significativos que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación” (Ibidem).

Características de la evaluación: “La evaluación deberá ser: transparente, objetiva y eficientemente dirigida” (Ibidem). Es transparente porque los evaluados conocen las dimensiones, criterios e indicadores de evaluación. Objetiva en cuanto recoge y contrasta la información de diversas fuentes. Eficiente en tanto planea, organiza, ejecuta, controla y ejecuta el mejoramiento institucional.

Funciones de la evaluación: cumple las funciones de diagnóstico, educativa, formadora e investigación. Es diagnóstica porque revela los logros o limitaciones. Educativa cuando fortalece el desarrollo profesional de la comunidad educativa. Formadora al permitir autoevaluarse y la formulación de compromisos. De investigación al obtener información de los procesos de formación profesional y actualización permanente.

Categorías de la evaluación: según “Joint Committe on Standards for Educational Evaluation definió claramente, en 1998, cuatro características básicas: la utilidad, la factibilidad, la legitimidad y la precisión” (Océano, Ibidem) La utilidad en cuanto responda a las necesidades de la información. La factibilidad si la evaluación es realista, prudente, diplomática y económica. La legitimidad al ser legal, ética y respeto a los evaluados. La precisión cuando la información determine el mérito que le corresponde.

Ámbitos de la evaluación: la evaluación educativa tiene como ámbitos fundamentales: el sistema educativo, las instituciones educativas, los programas educativos, el desempeño docente y directivo, y el desempeño de los alumnos. A este trabajo interesa la evaluación del desempeño docente y directivo.

El contexto conceptual de la evaluación ayuda a precisar el enfoque que asume el proceso de la evaluación del desempeño, en la medida que coadyuva al fomento de una cultura de evaluación centrada en los procesos de mejoramiento, “se entiende un acompañamiento crítico – creativo a un individuo en un proceso de

maduración...” procurando superar el viejo paradigma de la evaluación centrada en el control.

2.3.2. Contexto legal

Este acápite está destinado a la revisión de la normatividad educativa vigente que hace referencia a la evaluación del desempeño tanto en la Constitución de la República, el Plan Decenal de Educación, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los Acuerdos Ministeriales.

Constitución de la República del Ecuador: el Art. 27 expresa que la educación debe ser de calidad: “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico... será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez...”. El Art. 349 manifiesta que “establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño...”, y específicamente el Art. 346 reza que “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. En consecuencia como dicta la Carta Magna la evaluación de la calidad educativa está preestablecida.

Plan Decenal de Educación: en el plan 2006 – 2015 aprobado por consulta popular en noviembre de 2006 en su sexta política contempla “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sector”.

Ley Orgánica de Educación Intercultural: de hecho todo el capítulo noveno está destinado a la evaluación educativa, específicamente a la naturaleza, estructura y funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El Art. 67 se refiere a “la finalidad de promover la calidad de la educación”. El Art. 68 describe los componentes del sistema nacional de evaluación: “gestión educativa de las autoridades... desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional,

aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación...”

En el Capítulo III establece los derechos y obligaciones de los estudiantes, Art. 7, literal d), es un derecho “intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza”.

En el Capítulo IV en los derechos y obligaciones de los docentes. Art. 11, literal g) es obligación “Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República; la Ley sus Reglamentos”. De igual forma en las obligaciones de los padres de familia, Art. 13, literal d) “Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas”

En la actualidad el sistema educativo está en una etapa de transición de la normatividad anterior a la actual por ello existen vacíos legales, porque aún no se publica el Reglamento General de la Ley de Educación.

La evaluación del desempeño docente y directivo se ha efectuado aproximadamente el 25% en cada año, lo que significa que efectivamente se ha evaluado al 50% del magisterio nacional, quedando pendiente un porcentaje similar.

A continuación se describen aquellos acuerdos ministeriales que orientaron los anteriores procesos de evaluación.

El Acuerdo Ministerial N° 0025-09 del 26 de enero de 2009: establece la “Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”. Art. 1. “... cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de evaluación”.

El Acuerdo Ministerial N° 0051-09 del 11 de febrero de 2009: “Creación de los estímulos económicos”. Art 1 y 2 “Crear un estímulo económico...”.

El Decreto Ejecutivo N° 1724 del 06 de mayo de 2009: “Reformas del Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional”. Entre los requisitos para el ascenso de categoría se añade Art. 1, Numeral 3: “Certificado de haber rendido las pruebas de evaluación docente obligatoria, convocadas por el Ministerio de Educación”.

El Acuerdo Ministerial N° 0174-09 del 9 de mayo de 2009: “Reformas al Acuerdo Ministerial N° 0025-09”. Art. 1º: “la evaluación del desempeño docente se aplicará a los docentes fiscales (con nombramiento definitivo del sector público)... será aplicada de manera obligatoria en el primer trimestre de cada régimen escolar...”

El Decreto Ejecutivo N° 1740 del 25 de mayo de 2009: “Reformas al Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional”. Art. 1: “Los miembros del Magisterio Nacional que no asistan a la evaluación obligatoria sin causa justificada serán convocados a un segundo llamamiento... De no asistir a este segundo llamamiento sin causa justificada, se calificará tal inasistencia como incompetencia profesional”.

El Acuerdo Ministerial N° 0250-09 del 01 de julio de 2009: “Entrega de certificaciones a quienes han asistido a la evaluación obligatoria”. Art. 1º: “que la Subsecretaria de Planeamiento la unidad administrativa responsable de la entrega de las certificaciones a los Miembros del Magisterio Fiscal que hubieren asistido a la evaluación obligatoria del desempeño docente”.

El Acuerdo Ministerial N° 0275-09 del 23 de julio de 2009: “Reformas al Acuerdo Ministerial N° 0174-09”. Art. 1º: “... los estímulos determinados en el Acuerdo Ministerial N° 0051-09 de 11 de febrero de 2009 serán entregados en un plazo máximo de 90 días a partir de la publicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente”

El Acuerdo Ministerial N° 0320-10 del 09 de abril de 2010: “Normativa de Implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de

Cuentas”. Art. 4: “La evaluación SER Ecuador de docentes tiene el propósito medir la calidad de su desempeño profesional”.

Los instrumentos legales descritos han servido para la aplicación de la evaluación del desempeño en las instituciones educativas del país, cabe manifestar que en el año 2011 no se efectuó la evaluación del desempeño docente ni directivo por falta del Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural o la publicación de un Acuerdo Ministerial para el efecto.

2.4. Evaluación de la calidad de la educación

Una vez descrito el marco conceptual en el siguiente acápite se expone lo concerniente a la evaluación de la calidad desde una perspectiva pragmática, prevista por el Ministerio de Educación que busca evaluar a cuatro componentes del sistema: “Evaluación de la gestión del Ministerio de Educación y gestión de las instituciones educativas; evaluación del desempeño docente en ejercicio; evaluación del desempeño del estudiante y evaluación del currículo” (Educación, 2008).

2.4.1. Evaluación de la gestión del Ministerio de Educación y Gestión de las Instituciones Educativas.

La evaluación de este componente tiene como propósito general “Asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz del Ministerio de Educación y la gestión de las instituciones educativas” (Ibidem) aplicado a los funcionarios del Ministerio de Educación, Subsecretarías, Direcciones Nacionales, Direcciones Provinciales y de las Instituciones Educativas.

Los objetivos específicos apuntan a determinar el avance de las políticas del Plan Decenal; las competencias generales, financieras y de liderazgo; calidad de gasto e impactos sociales generados. Es de carácter interno y externo con referencia a los estándares de calidad previstos por la Autoridad Nacional y a aplicarse con una periodicidad de una vez al trimestre.

La evaluación a la gestión de las instituciones educativas tiene la intencionalidad de “asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la institución educativa” (Ibidem) y de manera específica el desarrollo organizacional; cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; avance de la planificación institucional y curricular; nivel de desempeño de estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y de servicio; disponibilidad y uso de los recursos asignados por el Estado; y grado de participación y satisfacción de la comunidad educativa. La periodicidad de esta evaluación es una vez cada cuatro años.

2.4.2. Evaluación del desempeño del estudiante

La evaluación del desempeño de los estudiantes mide las actitudes y aptitudes. Tiene el propósito “evaluar los aprendizajes mediante la medición de logros académicos, entendidos como conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas durante el proceso educativo” (Educación, Acuerdo Ministerial N° 320-10, 2010) además se consideran los factores asociados que inciden en los logros académicos.

Esta evaluación es aplicada a los estudiantes de cuarto, séptimo y décimo años de EGB y tercero de Bachillerato en las áreas de Matemática, Lenguaje y Comunicación, Estudios Sociales y Ciencias Naturales en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

La metodología utilizada es “... el método de investigación cuantitativa y cualitativa, contrastando los estándares previamente establecidos y la información recogida...” (Educación. Op. Cit.). Se dispone de un banco de ítems, “una colección relativamente grande de preguntas fácilmente accesibles” (Ibidem). La construcción de cuestionarios pasan por una serie de filtros: revisión por el equipo de especialistas y pilotaje hasta la versión final.

Otro elemento que se consideran son los factores asociados, un cuestionario que “contiene información acerca del entorno social del estudiante, así como las variables de tipo educativo y estructural que inciden y tienen relación con el

aprendizaje y el rendimiento escolar” (Ibidem) que serán tomados en cuenta en la interpretación de resultados.

2.4.3. Evaluación del Currículo

La evaluación del Currículo es “uno de los principales ejes de acción para el mejoramiento de los niveles de calidad de los aprendizajes es el pedagógico y dentro de él... el análisis constante del currículo”. Dentro del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, el Currículo es “el conjunto de fines, objetivos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación, que orientan la labor de la comunidad de aprendizaje” (Ibidem) conocidos y promovidos por la comunidad educativa explicitada en planes anuales y semanales.

El propósito general de la evaluación del currículo es “Determinar la calidad de los currículos básicos de todos los niveles y modalidades, para asegurarse que atiendan y sean adecuados a las necesidades individuales y de la sociedad ecuatoriana” (Ibidem). Los propósitos específicos son: determinar la pertinencia y coherencia de los currículos, la aplicabilidad a la realidad, la secuencia lógica y psicológica y la calidad de implementación del currículo.

El objeto de evaluación es los niveles del currículo macro, meso y micro; los recursos técnicos y didácticos y el grado de desarrollo curricular en cada nivel de concreción. La evaluación del macrocurrículo al emitir “juicios de valor acerca de la pertinencia, coherencia y aplicabilidad de cada currículo” (Ibidem); el mesocurrículo a nivel de las instituciones y el microcurrículo a través de la evaluación docente.

2.4.4. Evaluación del desempeño profesional

La evaluación del desempeño profesional es el cuarto componente del sistema de evaluación, “constituye uno de los ejes principales sobre el que gravita la calidad de la enseñanza...” (Océano. Op. Cit.). La evaluación del desempeño profesional evalúa la función docente y la función directiva.

La evaluación de la función docente “que no se trata de evaluar al maestro o profesor como persona, sino como profesional docente”. La evaluación de la función directiva es “su incidencia en el desarrollo y mejora del sistema escolar y educativo” (Ibidem).

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación del desempeño docente es un conjunto de acciones organizadas a fin de valorar las competencias y actitudes que tiene el profesional al interior de la institución educativa en relación a la formación de los estudiantes y a la relación con la comunidad educativa.

3.3. Propósitos de la evaluación del desempeño profesional docente

El propósito de la evaluación docente es “medir la calidad de su desempeño profesional” (Acuerdo Ministerial N° 320-10, 2010). El objetivo general es “Establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes, en todos los niveles del Sistema Nacional de Educación y orientar la definición de políticas en pro de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje” (Educación, Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, 2008).

Los objetivos específicos buscan identificar los niveles de desempeño; las competencias motivacionales de gestión y liderazgo; las experiencias pedagógicas relevantes; las debilidades en el desempeño docente e implementar el proceso de rendición de cuentas, elaboración de informes y la toma de decisiones.

Los propósitos descritos están orientados a caracterizar el perfil real del docente en ejercicio. Los resultados alcanzados en el proceso de evaluación docente sirven para favorecer la formación inicial de los futuros docentes y la preparación permanente de los profesionales de la educación en ejercicio. Estas acciones apuntan a un fin mayor que constituye el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones del país y en consecuencia del sistema educativo ecuatoriano en general.

3.4. Componentes de la evaluación del desempeño profesional docente

Los componentes de la evaluación del desempeño docente son: la evaluación interna y externa. La evaluación interna está especificada por instrumentos de evaluación constituidos por dimensiones e indicadores que son valorados con la escala del 1 al 5.

3.4.1. La evaluación interna

Se realiza con los propios actores de la institución educativa tiene un peso del 50% de la calificación total. Los instrumentos para la evaluación interna son: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación por parte de los padres de familia, evaluación por parte de los estudiantes y la clase demostrativa.

3.4.1.1. Dimensiones de la evaluación interna

Las dimensiones que se evalúan a través de los instrumentos de evaluación interna son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación y relación con los estudiantes. La clase demostrativa evalúa las actividades iniciales, el proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente de aula.

Sociabilidad pedagógica: esta dimensión se refiere a la capacidad de generar un ambiente psicológicamente agradable. Está relacionado con el perfil humano del docente en cuanto al trato, manejo de la disciplina, el principio de autoridad, el respeto, la inclusión, la apertura y la preocupación por el crecimiento personal de los estudiantes. “... la sociabilidad como uno de los componentes del buen carácter... una aptitud para la convivencia... un estilo afectivo, que debe ir acompañada de una clara comprensión de la realidad” (Marina. Op. Cit.)

Habilidades pedagógicas y didácticas: son parte del perfil del docente relacionado con la capacidad pedagógica para el diseño y la ejecución de la enseñanza adaptando a las necesidades, al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes. Es la difusión de los objetivos de enseñanza y los criterios de evaluación a los estudiantes.

Es la habilidad en la mediación de la clase conforme a los modelos pedagógicos y teorías de educación actuales que conlleven al desarrollo de las habilidades en los estudiantes. “Se compone de valores, procedimientos, normas, clima [de centro y de aula], autonomía personal, aprender a aprender... Se puede saber mucho, pero, si no se utilizan estrategias muy dinámicas, no se capta la atención del alumnado” (Romero. Op. Cit.)

Desarrollo emocional: esta dimensión alude a la parte humana del docente relacionado con su estabilidad emotiva al dirigir la clase, hacer gustar a los alumnos de la clase, construir un ambiente gratificante y su capacidad de sentirse identificado como docente y como parte de la institución en la que desempeña su labor. Es “tener conciencia de sus emociones, cultivar emociones positivas, vivir con mayor control de sí mismo” (Vivas, 2004).

Atención a estudiantes con necesidades especiales: es la preocupación del docente por atender a la diversidad y a dar cabida a la inclusión educativa mediante la detección oportuna de problemas, atención personalizada, apoyo pedagógico, adaptaciones curriculares, integración al sistema regular y comunicación permanente con la comunidad educativa, a través del respeto “a la individualidad y donde exista una cultura de la colaboración que aliente y apoye a la solución de problemas” (Ainscow, 2001).

Aplicación de normas y reglamentos: es la observación de la normatividad educativa al planificar la enseñanza en los diferentes niveles de concreción del currículo: plan anual, bloque curricular y clase, de conformidad al currículo nacional, el Plan Educativo Institucional y el horario escolar. Observando la LOEI en el Art. 11, literal a) “Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, de la ley sus

reglamentos inherentes a la educación” y literal d) “Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes”.

Relación con la comunidad: es la vinculación del hecho educativo con la comunidad local. La escuela es el centro de promoción de la cultura y tiene que estar emparentada con la sociedad en la que está inserta. Así establece la LOEI en el Art. 11, literal p) “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”. Esto implica ligarse con el trabajo comunitario mediante la consecución de actividades extra curriculares y proyectos de desarrollo local.

Clima de trabajo: hace referencia al ambiente psicológico en el que desenvuelve la tarea docente. Según el Art. 11 de la LOEI, literal f) es obligación del docente “Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa” y literal l) “Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa...” En sí, se refiere a la generación de espacios de comunicación, trabajo en equipo, colaboración, respeto y participación en procura de mejorar las relaciones inter e intrapersonales.

Disposición al cambio en educación: es la actitud propositiva, ser parte de la solución y no del problema, a través del desarrollo de iniciativas e innovación para la transformación de las prácticas educativas cotidianas. “El rol del maestro ha de ser de pionero del cambio...” (Cagigal, Op. Cit.)

Relación con los estudiantes: es el establecimiento de los nexos entre el docente y los estudiantes a través de la generación de ambientes propicios en el que fluya la apertura, la escucha, el respeto, la inclusión, la comunicación asertiva, el trato cordial y la resolución pacífica de los conflictos. Es “... estrechar, entre él y los alumnos, vínculos que perduren toda la vida en los buenos recuerdos y en los

servicios mutuamente prestados por el ejercicio, durante la docencia, de la caridad, de la afabilidad, de la comprensión...” (Guerrero, 1991).

3.4.1.2. Instrumentos de evaluación Interna

Son las herramientas que sirven para recopilar la información referente a las competencias que demuestran los docentes en la práctica docente cotidiana. Estos instrumentos son para la autoevaluación, la coevaluación, del directivo, de los padres de familia, de los estudiantes y la clase demostrativa.

Autoevaluación de los docentes: esta evaluación realiza el docente a sí mismo, “este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica” (Educación, Op. Cit.). Se evalúan siete dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Coevaluación de los docentes: la coevaluación es realizada en parejas de docentes de la misma institución, “preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato y que pertenezcan a la misma especialidad”. Se evalúan las dimensiones: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

Evaluación de los docentes por parte del directivo: Realiza la máxima autoridad del establecimiento en función del conocimiento, resultado de la observación y el conocimiento cotidiano. Se evalúan las dimensiones: sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, atención a los estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, y relación con la comunidad.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Es efectuada con una muestra tomada del total de padres de familia que corresponden a los años o cursos que es responsabilidad del profesor. “Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre, madre o representante del estudiante...” (Ministerio de Educación, Op. Cit.) La selección de la muestra es responsabilidad del directivo de la institución educativa. Las dimensiones que se evalúan son: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: la evaluación por parte de los estudiantes se ejecuta con una muestra del total de alumnos que reciben las clases con el docente. La selección de estudiantes es responsabilidad del aplicador que llega a la institución el día señalado para la evaluación del desempeño. Evalúa las dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, atención a los estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes.

Clase Demostrativa: evalúa la planificación y ejecución de un período de clase con el año o curso elegido. La valoración de la clase es responsabilidad del directivo institucional luego de haber observado la práctica. Las dimensiones a ser observadas corresponde al desarrollo de las actividades iniciales, el proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente del aula.

Las actividades iniciales consiste en el desarrollo de acciones previas a la clase: la presentación del plan, el inicio puntual, la revisión de tareas, la presentación del tema y el objetivo de clase y la evaluación diagnóstica. Estas actividades “contienen 4 criterios, los mismos que deben ser evaluados con un criterio de SÍ o NO” (Educación, Instructivo para la evaluación de una clase demostrativa, 2008).

El proceso de enseñanza y aprendizaje es el acto de mediación en el desarrollo de la clase. Son las actividades destinadas a promover el trabajo del alumno al enfrentar con la información nueva con la experiencia previa. Son las acciones ejecutadas con el uso de los recursos didácticos apropiados, “contienen 10 criterios...” (Ibidem).

El ambiente de aula es el espacio creado mediante el trato adecuado, la vivencia de valores y la motivación inherente al desarrollo de la clase. Es el escenario construido en función del trabajo didáctico emprendido, “contiene 6 criterios...” (Ibidem).

3.4.2. Evaluación Externa

La evaluación externa es aplicada por el Ministerio de Educación y equivale al cincuenta por ciento de la calificación total “mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos de pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos” (Acuerdo Ministerial N° 320-10).

Prueba de Comprensión Lectora: esta prueba evalúa en los docentes la capacidad de “decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo” (Ibidem). Según el Instructivo del Ministerio de Educación “se fundamenta teóricamente en las investigaciones que la lingüística y la psicología cognitiva han desarrollado con relación a la comprensión de lectura y a los procesos cognitivos que se despliegan en el momento de adjudicar significado a las palabras escritas” (Educación, Instructivo 2011. Comprensión Lectora, 2011)

El propósito es evaluar la comprensión lectora en los docentes a través de textos literarios y no literarios. Las microdestrezas que se evalúan son identificar el tipo de texto, los elementos explícitos e implícitos, el significado de acuerdo al contexto, sinónimos y antónimos, pronombres; buscar, encontrar y ordenar la información, establecer semejanzas y diferencias, inferir significados, discriminar entre ideas principales y secundarias, resumir y parafrasear la información.

Prueba de Conocimientos Pedagógicos: busca evaluar el conocimiento de temas fundamentales que inciden en el desempeño profesional “tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa...” (Acuerdo Ministerial N° 320-10).

Las teorías pedagógicas posibilita el análisis de la práctica docente cotidiana y el responder a la interrogante ¿Cómo aprende el ser humano? a fin de coadyuvar con el mejoramiento de los procesos de aprendizaje. Solo el hacer conciencia de estas cuestiones científicas ayudaría a erradicar las prácticas obsoletas y a implementar innovaciones pedagógicas en el aula.

El diseño y planificación micro curricular es la organización de las tareas académicas para alcanzar el aprendizaje. Surge como respuesta a las interrogantes: ¿Qué enseñar? ¿Para qué enseñar? ¿Cuándo enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Con qué enseñar? ¿Se cumplió?, como un acto de previsión de la enseñanza – aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje no solo es el “proceso sistemático de recolección y análisis de la información, destinado a describir la realidad y emitir juicios de valor sobre su adecuación a un patrón o criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones” (Educación, Instructivo Pruebas Ser Ecuador, 2011) sino también es una construcción axiológica del aprendizaje a fin de fomentar una verdadera cultura de evaluación.

La inclusión educativa que no es otra cosa que el reconocimiento y respeto por la diversidad por un lado y por otro la inclusión de las personas con necesidades educativas especiales. “... es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades... reduciendo la exclusión en educación” (Portaluppy, 2010).

Prueba de Conocimientos Específicos: estas pruebas se diferencian de las anteriores por no ser comunes. En efecto se aplican para docentes del primer año, de segundo a séptimo años, de octavo a décimo años y de bachillerato. Su rasgo fundamental es que corresponden a conocimientos de la especialidad del docente.

En el primer año de EGB se “evaluará sus conocimientos en temas tales como psicología evolutiva, puericultura, psicomotricidad, expresión corporal, y cultura estética” (Acuerdo Ministerial 320-10). De segundo a séptimo años se evalúan los conocimientos de lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales y ciencias

naturales. De octavo a décimo años y el bachillerato se evalúan las asignaturas de mayor carga horaria semanal.

La evaluación del docente en sí constituye la valoración del desempeño del profesional de la educación tanto en su conocimiento como en su práctica cotidiana. Actividad que no tiene otro propósito que indagar las limitaciones y las fortalezas, las limitaciones para ayudar a ser superadas y fortalezas para mantenerles en procura de mejorar la calidad educativa.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

La evaluación del desempeño directivo es parte de la evaluación de la gestión institucional. Se evalúan “las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes” (Educación, Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, Op. Cit.)

La evaluación del desempeño directivo consiste en sobrepasar los límites de la evaluación tradicional, pues el mejoramiento de la calidad exige valorar a todo el sistema educativo y la función directiva cada vez se torna relevante en la mejora del sistema escolar.

Las funciones directivas se agrupan en funciones de planificación, organización, coordinación, ejecutiva y de control y evaluación. La planificación hace referencia a previsión anticipada de la gestión administrativa. La organización a la asignación de responsabilidades. La coordinación a la armonización de la actividad humana y económica. La ejecutiva a la toma de decisiones acertadas. El control y la evaluación a la valoración del proceso educativo.

La justificación última de todo proceso evaluativo “es la mejora de la calidad de la enseñanza” (Océano, Ibidem). Dentro de esta perspectiva la concepción de evaluación ha evolucionado desde el énfasis en el control hacia el proceso de perfeccionamiento individual y profesional de los actores del hecho educativo.

4.1. Competencias a evaluar en las autoridades educativas

Las competencias que se evalúan a las autoridades educativas: rector, vicerrector, inspector general, director y subdirector son las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. La extensión de los indicadores de cada competencia está en relación con la función del directivo institucional.

Competencias Gerenciales: se evalúa las actividades de la administración y gestión institucional “a través del liderazgo, la motivación, compromiso y desarrollo del talento humano; del fortalecimiento del desarrollo técnico, físico y financiero de la institución, orientadas al logro de los resultados explicitados en el proyecto educativo de la institución” (Ibidem).

Competencias Pedagógicas: son las acciones conducentes a organización, planificación y desarrollo de la enseñanza acorde al Plan Educativo Institucional, al currículo nacional y al contexto local desde la perspectiva curricular, visto “en la eficiencia de las metodologías utilizadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados en la institución educativa....” (Ibidem).

Competencias Comunitarias: corresponde a las acciones de vinculación de la institución educativa con la comunidad local, “se medirá su grado de participación en la planificación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional” (Ibidem).

4.2. Componentes de la evaluación del desempeño directivo

Los componentes de la evaluación del desempeño directivo son la evaluación interna y la evaluación externa.

4.2.1. Evaluación interna

La evaluación interna se realiza al interior de la institución educativa con una valoración del cincuenta por ciento con la aplicación de los siguientes instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del supervisor, evaluación por parte del Consejo Directivo, evaluación por parte del Presidente del Gobierno Estudiantil y evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia.

Evaluación del rector: esta evaluación tiene el objetivo de “obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige” (Educación, Instrumento para la autoevaluación del rector).

Los instrumentos de evaluación aplicados al rector valoran los indicadores de las competencias gerenciales que hacen referencia a cumplir y hacer cumplir la gestión administrativa en lo concerniente a la planificación, dirección, coordinación y control; las competencias pedagógicas que garantiza la organización del currículo y atención a los de factores que pueden ir en desmedro de la calidad de la educación y; las competencias de liderazgo comunitario referentes a la comunicación, convivencia, reconocimiento y desarrollo de proyectos en beneficio de la comunidad educativa y local.

El número de indicadores evaluados al rector está en relación a la función que desempeña, en este caso le corresponde mayor número de indicadores de las competencias gerenciales.

Evaluación del vicerrector: el objetivo de evaluar al vicerrector es “Obtener información sobre el desempeño profesional..., con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa” (Educación, Autoevaluación del Vicerrector o Subdirector).

Los instrumentos de evaluación del vicerrector aprecian las competencias gerenciales en cuanto a planificación, coordinación, dirección y control de la gestión pedagógica; las competencias pedagógicas en lo referente a asesoría, ejecución y control del currículo; competencias de liderazgo en la comunidad en cuanto a comunicación, convivencia e inserción del hecho académico con la comunidad local.

La evaluación al vicerrector tiene mayor preponderancia los indicadores de las competencias gerenciales y pedagógicas relacionadas con la parte académica por la naturaleza de su función.

Evaluación del Inspector: el objetivo de evaluar al inspector general es “Obtener información sobre el desempeño profesional..., con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y mantener la disciplina de los estudiantes” (Educación, Instrumento para la Autoevaluación del Inspector General).

Los instrumentos de evaluación del Inspector General juzgan las competencias gerenciales en cuanto al control del desarrollo de la gestión administrativa; de las competencias pedagógicas en lo concerniente al control del normal desenvolvimiento de las actividades académicas y los asuntos de disciplina; y las competencias de liderazgo en la comunidad: comunicación, convivencia y seguimiento a los problemas de aprendizaje y disciplina.

4.2.2. Evaluación Externa

La evaluación externa de los directivos representa el restante cincuenta por ciento de la calificación total y se efectúa mediante la aplicación de tres pruebas: liderazgo educativo, legislación educativa y de conocimientos específicos tanto para rectores, vicerrectores e inspectores generales.

Prueba de Liderazgo Educativo: de acuerdo al instructivo 2011 propuesto por el Ministerio de educación esta prueba está destinada a evaluar cinco capacidades:

La gestión de conflictos y creación de clima de respeto y consenso, evalúa la capacidad de identificar los factores que intervienen en los conflictos y la solución pertinente.

El ejercicio de liderazgo que promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional y humano de la comunidad educativa como la capacidad de ejercer diversas acciones de liderazgo para el mejoramiento del rendimiento estudiantil y la capacidad de evidenciar la forma de interpretar y adaptar a los entornos cambiantes.

Las acciones que promueven la apropiación por parte de la comunidad educativa y de públicos externos, del proyecto educativo institucional a través de las habilidades de comunicación asertiva: diálogo y escucha.

La práctica de la toma de decisiones participativas que favorecen la construcción de marcos de trabajo comunes en lo que se refiere a la habilidad de toma de decisiones y delegación de responsabilidades para el desarrollo de la corresponsabilidad.

La gestión de la información necesaria para una toma de decisiones que favorezcan los mejores desempeños académicos y humanos de la comunidad educativa que garantiza el flujo de la información hacia todos los estamentos de la comunidad educativa y la toma de decisiones con el conocimiento pertinente.

Prueba de Legislación Educativa: esta prueba tiene la finalidad de evaluar el conocimiento de las normas legales educativas. Los temas concernientes a Legislación son: los artículos de educación de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, La Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, la Ley Orgánica de Administración Financiera Control y su Reglamento y los Acuerdos Ministeriales.

Prueba de Conocimientos Específicos: debido a la naturaleza de las funciones que desempeñan los directivos de las instituciones educativas, la prueba de los conocimientos específicos difieren en cuanto a su contenido tanto para el Rector, como para el Vicerrector e Inspector general.

Al Rector se evalúan las áreas de Administración Educativa, Contabilidad Básica y Planificación Estrategia y el Diseño de Proyectos.

En Administración Educativa se consideran las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.

En Contabilidad Básica se valora los conocimientos contables relacionado con presupuesto en el Sistema de Gestión Financiera (ESIGEF) y el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina (ESIPREM), Tesorería, Contabilidad Gubernamental y Administración Pública: compras públicas y administración y control de bienes.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnóstica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos pedagógicos del aula.

Al Vicerrector se le evalúa las áreas de Planificación Curricular, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos, Evaluación Educativa y Psicología Educativa.

En la Planificación Curricular los temas de definición del currículo, enfoques del diseño curricular, fundamentos del currículo, elementos y dimensiones del currículo, proyecto educativo del aula y bloques curriculares.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnóstica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.

En Evaluación Educativa los temas de educación y evaluación, diferencia entre medir y evaluar, diversas concepciones de evaluación, supuestos básicos en toda práctica evaluativa, objetivos de la evaluación educativa, principios básicos de la evaluación educativa, características de la evaluación educacional, funciones de la evaluación educacional, niveles de la evaluación educacional, modalidades de la evaluación educacional, tipos de pruebas de evaluación y ámbitos de la evaluación educacional. En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

Al Inspector General se evalúa las áreas de Administrativa Educativa, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos y Psicología Educativa.

En Administración Educativa lo relacionado con las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnóstica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.

En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

3.6. Los resultados de la evaluación

Una vez recopilado la información por medio de los instrumentos de evaluación se organizan los resultados para el correspondiente análisis e interpretación para la respectiva toma de decisiones.

Los resultados dan origen a los niveles de calificación que constituye la suma de la evaluación interna y externa. Las autoridades y directivos que alcancen un puntaje igual o mayor al 90% se ubican en el nivel excelente; entre 80% a 89% nivel muy bueno; entre 60% y 79% nivel bueno y con un puntaje menor que 60% se ubican al nivel insuficiente.

Los resultados también conllevan a estímulos. Los directivos y docentes que se ubican en el nivel excelente “podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo económico anual de 1.200 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años” (Acuerdo Ministerial 320-10).

Los docentes y directivos que alcancen el nivel muy bueno “podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores... y recibirán un estímulo de 900 dólares...” (Ibidem).

Quienes obtuvieron la calificación de buena “estarán obligados a seguir un plan de cursos ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación; y se evaluarán nuevamente después de dos años” (Ibidem).

Los directivos y docentes que alcanzaron una calificación de insatisfactoria “estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación... serán evaluados nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación vuelven a obtener una calificación total de insatisfactoria, tendrán una oportunidad adicional...” (Ibidem).

La LOEI en el Art. 133, literal f) contempla “Quienes hubieren reprobado la evaluación de desempeño obligatorio por dos (2) veces consecutivas, serán destituidos inmediatamente del cargo, con la opción de reingresar al magisterio a través de los cursos de méritos y oposición; con la opción de jubilarse en caso de incumplir los requisitos necesarios, o de recibir una liquidación de conformidad con la normativa vigente”.

3.7. Apreciación crítica

Todo acto humano se justifica en la medida que sus acciones u omisiones contribuyen al alcance de la misión encomendada, desde una perspectiva individual, no se diga en lo público. Con este antecedente la rendición de cuentas es una ineludible necesidad. No se puede conformar con ser una pieza automática dentro del engranaje de la inmensa máquina social. Lo que se haga o se deje de hacer está sujeto a procesos de autoevaluación y evaluación colectiva.

Una de las patologías de la evaluación es dejarse desplazar por la calificación. Cuando un proceso educativo recoge información y sus resultados son organizados por rangos de calificación y estímulos, la evaluación acaba de perder su razón de ser. Este es el error en el que incurrió el Ministerio de Educación, el proceso de evaluación del desempeño directivo y docente del país, jamás debió estar supeditado en niveles de calificación y entrega de estímulos. Lo ético hubiese sido efectuar una evaluación diagnóstica sin ningún otro fin.

La obtención y organización de información con fines diagnóstico, percibe una radiografía más atinada de la realidad y hace que la evaluación recobre su brío y contribuya en el mejoramiento de la tan anhelada calidad de la educación.

En tal sentido se rescata el sentido último de la evaluación. “No es posible reformar la educación sin cambiar la evaluación... Aprender a cambiar para aprender a evaluar...” (Morales, Op. Cit.) Esto significa que la evaluación es el mejoramiento. “... la evaluación es como el iris del ojo institucional en el que podemos ver con la

claridad el estado de salud o enfermedad del organismo educativo. ¡Dime cómo evalúas y te diré quién eres! (Ibidem).

Es precisamente a este propósito al que apuntala el presente trabajo de investigación, bosquejar la realidad de las instituciones educativas a través de la evaluación del desempeño profesional directivo y docente. La lectura de esta realidad, sin fines más que el diagnóstico, aproxima a la identificación de aquellos factores que limitan la calidad de la educación y a partir de ello proponer alternativas de solución para el mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes

La investigación de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo se realizó en la UEM “Cacique Tumbalá” de la parroquia Zumbahua, cantón Pujilí, provincia Cotopaxi. Constituye una de las primeras unidades del país, atiende en jornada matutina a los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato. Fueron investigados 27 profesores de 8º, 9º y 10º años de EGB y Bachillerato y a 4 autoridades: rector, vicerrector, coordinadora de EGB e inspectora general.

Los evaluadores de los docentes fueron los propios maestros, los pares de docentes, los directivos, los padres de familia, los estudiantes y el maestrante. Los evaluadores de los directivos fueron los propios directivos, el Consejo Directivo, el Consejo Estudiante, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor de la UEM.

3.2. Muestra de investigación

El cálculo del tamaño de la muestra se procedió de la siguiente manera:

Tabla N° 1.
Muestra para la evaluación de docentes

PARTICIPANTES	POBLACIÓN	MUESTRA
Docentes	60 de toda la Unidad	27 de 8º, 9º, 10º Años de EGB y Bachillerato.
Directivos	4 directivos	1 directivo
Padres de familia	595 padres de familia	90 de 8º a 10º Años de EGB. 63 de Bachillerato.
Estudiantes	1122 estudiantes	110 de 8º a 10º Años de EGB. 87 de Bachillerato

Fuente: Estadística de la UEM

Autor: Héctor Neto

En cambio con los docentes, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia y Supervisión se trabajó con toda la población por ser inferior a 30.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En la evaluación del desempeño profesional directivo y docente se utilizó las técnicas de la encuesta y la observación. Los instrumentos utilizados para la evaluación de directivos fueron:

1. Instrumento para la autoevaluación del rector, cuyo objetivo dice: “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige”.
2. Instrumento para la autoevaluación del vicerrector aplicado también a la coordinadora de EGB, con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del vicerrector, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa”.
3. Instrumento para la autoevaluación del inspector con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño del Inspector General, con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y obtener la disciplina de los estudiantes”.
4. Instrumento para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige”.
5. Instrumento para la evaluación del vicerrector por parte del Consejo Directivo con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del vicerrector, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa”.

6. Instrumento para la evaluación del inspector general por parte del Consejo Directivo con el objetivo de Obtener información sobre el desempeño del Inspector General, con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y obtener la disciplina de los estudiantes”.
7. Instrumento para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige”.
8. Instrumento para la evaluación del vicerrector por parte del Consejo Estudiantil con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del vicerrector, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa”.
9. Instrumento para la evaluación del inspector general por parte del Consejo Estudiantil con el objetivo de Obtener información sobre el desempeño del Inspector General, con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y obtener la disciplina de los estudiantes”.
10. Instrumento para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige”.
11. Instrumento para la evaluación del vicerrector por parte del Comité Central de Padres de Familia con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del vicerrector, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa”.
12. Instrumento para la evaluación del inspector general por parte del Comité Central de Padres de Familia con el objetivo de Obtener información sobre el desempeño del Inspector General, con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y obtener la disciplina de los estudiantes”.

13. Instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige”.
14. Instrumento para la evaluación del vicerrector por parte del supervisor con el objetivo de “Obtener información sobre el desempeño profesional del vicerrector, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa”.
15. Instrumento para la evaluación del inspector general por parte del supervisor con el objetivo de obtener información sobre el desempeño del inspector general, con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y obtener la disciplina de los estudiantes”.

Los instrumentos utilizados para la evaluación de los docentes fueron:

1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes con el objetivo de “Reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula”
2. Instrumento para coevaluación de los docentes con el objetivo de “Reflexionar sobre el desempeño profesional docente a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula”.
3. Instrumento para la evaluación por parte del rector con el fin de “Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula”.
4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes “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”.

5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia y/o representante con el objetivo de “Reflexionar sobre el desempeño con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes”.
6. Matriz de evaluación: observación de la clase con el objetivo de “Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula”.

Los instrumentos de evaluación de los directivos valoraron las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad. Cada una de estas competencias dispone de un sinnúmero de indicadores que son valorados en la escala del 1 al 5.

Los instrumentos de evaluación de los docentes valoraron las dimensiones de desarrollo emocional, clima de trabajo, disposición al cambio en educación, relación con los estudiantes, aplicación de normas y reglamentos, habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, relación con la comunidad y atención a los estudiantes con necesidades especiales y la observación de la clase que evaluó las actividades iniciales, proceso de enseñanza – aprendizaje y ambiente de aula.

Los medios tecnológicos utilizados fueron la computadora y proyector para la explicación de la forma de llenar los instrumentos de evaluación del desempeño docente y directivo.

3.4. Diseño y procedimiento

El tipo de investigación utilizada corresponde a la investigación socioeducativa basada en el paradigma socio crítico. Esta investigación postula el rescate del sujeto y valoración de las prácticas cotidianas particulares, la ética ambiental y la comprensión de lo humano. El paradigma socio crítico es un proceso que combina la colaboración y la voluntad política de actuar para superar las contradicciones de la acción social. Se ubica dentro del enfoque cualitativo que utiliza la investigación para el cambio social.

El proceso de investigación empezó con la búsqueda de la información relevante sobre la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad educativa, la evaluación del desempeño profesional docente y la evaluación del desempeño profesional directivo que ayudó a comprender la naturaleza teórica de la investigación.

En un segundo momento se organizó la recolección de datos, una tarea ardua por el tiempo invertido en ello, cinco días se destinó a la observación de la clase y otros tantos para la aplicación de los instrumentos de evaluación docente y directivo. La tabulación y organización de la información fue un trabajo tenaz a fin de obtener la radiografía institucional.

Organizados los datos se procedió al análisis y la interpretación. Análisis que permitía identificar los datos más relevantes y la interpretación que consistió en ir más allá de los datos, dar significado a los principales hallazgos. Acto seguido se hizo el cruce de información para identificar las debilidades y bosquejar la alternativa de solución para el mejoramiento de la institución educativa y finalmente se estructuró el informe de investigación.

3.5. Comprobación de supuestos

Los supuestos planteados originalmente: “el actual desempeño docente y directivo en la UEM “Cacique Tumbalá” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; a través de la investigación se determina que es un supuesto falso porque el actual desempeño profesional directivo y docente de la UEM “Cacique Tumbalá” alcanza una calificación de excelente.

Sin embargo estos resultados no garantizan que la institución se quede absorta al descansar en el éxito, debe invertir esfuerzos en aquellas dimensiones que demuestran debilidades, como el caso de la clase demostrativa que se ubica en el nivel bueno. Si la institución es excelente debe trascender hacia la excelencia y procurar mantener en este nivel.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Toda empresa humana confluye en resultados concretos, al igual que cualquier tarea de investigación. Por esta razón en este capítulo se expone la información recopilada de los resultados de la evaluación aplicada a los directivos y docentes de la UEM “Cacique Tumbalá” a través de tablas estadísticas, representaciones gráficas, análisis e interpretación para finalmente concluir con la discusión sobre los principales hallazgos.

4.1. Análisis e interpretación de resultados

En primera instancia se expone la información sobre la evaluación del desempeño profesional docente recopilada mediante la autoevaluación, coevaluación, evaluación del directivo, evaluación de los estudiantes, evaluación de los padres de familia y la observación de una hora clase a veinte y siete docentes de octavo, noveno y décimo años de EGB y primero, segundo y tercero de bachillerato.

En un segundo momento se detalla los resultados del desempeño profesional directivo recogida a través de la autoevaluación, evaluación del Consejo Directivo, evaluación del Consejo Estudiantil, evaluación del Comité de Padres de Familia y evaluación del Supervisor aplicado a cuatro directivos: rector, vicerrector, coordinadora de EGB e inspectora de la institución.

Debido a la abundante información arrojada por los once instrumentos de la evaluación al desempeño docente y directivo en lo referente a las dimensiones del perfil profesional se exponen preferentemente los resultados sistematizados por cada instrumento de investigación.

4.1.1. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

La autoevaluación docente es la respuesta a la interrogante: ¿A criterio del propio docente de la institución educativa, que se autoevalúa, cómo se dan en la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, la atención a los estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo?

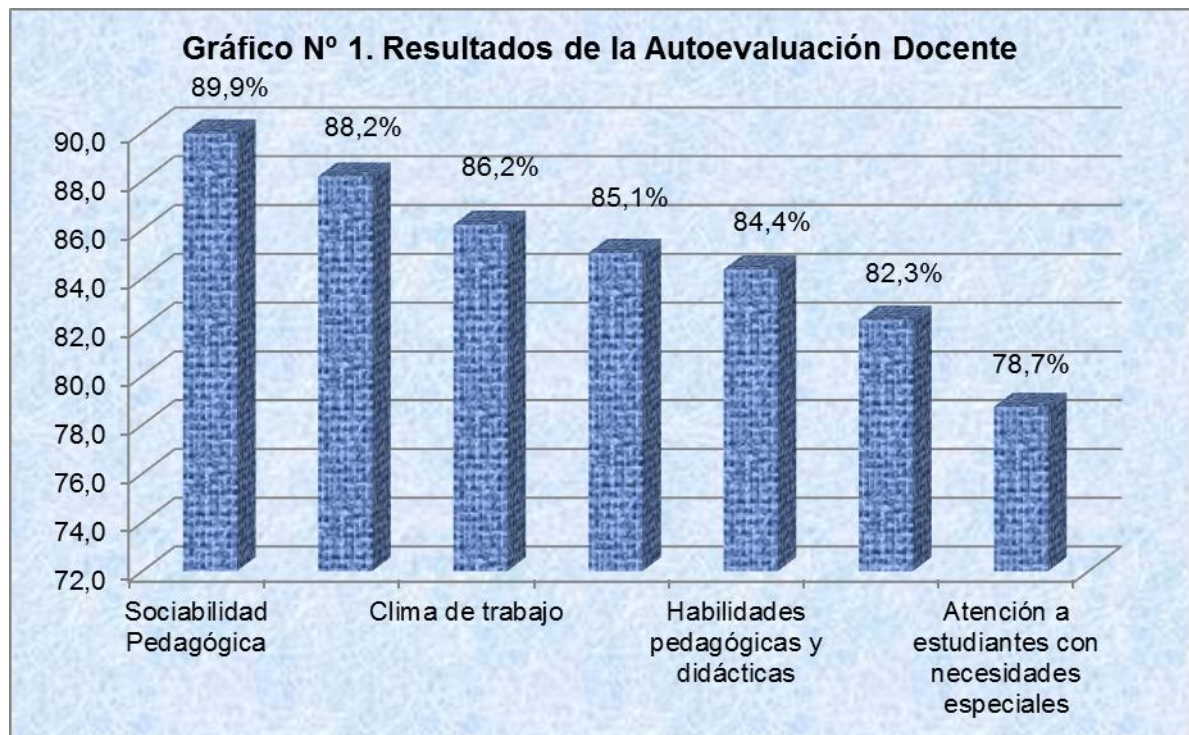
Tabla N° 2.
Resultados de la Autoevaluación Docente

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Sociabilidad Pedagógica	0,000	0,0	0,00	0,0	0,03	4,4	0,20	28,4	0,41	57,1	0,65	39,9
Aplicación de normas y reglamentos	0,003	0,2	0,01	0,5	0,06	5,7	0,26	25,1	0,58	56,6	0,91	38,2
Clima de trabajo	0,001	0,1	0,01	0,7	0,06	6,3	0,31	32,8	0,43	46,3	0,80	36,2
Desarrollo emocional	0,002	0,2	0,01	1,1	0,09	8,1	0,32	28,6	0,53	47,1	0,96	35,1
Habilidades pedagógicas y didácticas	0,009	0,2	0,04	0,9	0,33	7,7	1,39	32,9	1,80	42,6	3,57	34,4
Relaciones con la comunidad	0,000	0,0	0,01	0,7	0,11	11,6	0,33	35,9	0,32	34,2	0,77	32,3
Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,005	0,4	0,02	2,1	0,11	10,9	0,38	36,4	0,30	28,9	0,81	78,7
TOTAL	0,02	0,2	0,09	0,9	0,79	7,9	3,19	31,9	4,38	43,8	8,46	34,6
PUNTAJE									8,46	34,64		

Fuente: Resultados de las encuestas a docentes.

Autor: Héctor Neto

La autoevaluación es un procedimiento de reflexión sobre las propias capacidades relacionadas con la práctica educativa cotidiana en procura del mejoramiento de la calidad. Los resultados demuestran una calificación de 8,46 sobre 10 puntos con el 89,9% en la sociabilidad pedagógica; 88,2% en la aplicación de normas y reglamentos; 86,2% en el clima de trabajo; 85,1% en el desarrollo emocional; 84,45% en las habilidades pedagógicas y didácticas; 82,3% en la relación con la comunidad y 78,7% en la atención a estudiantes con necesidades especiales.



Desde el criterio de los propios docentes la práctica educativa en las dimensiones investigadas alcanza una calificación de excelente por el estilo afectivo adoptado en la enseñanza, la observación de la normatividad vigente, el fomento de un ambiente agradable, el control de sí mismo frente a la adversidad, la capacidad de hacer gustar al alumno por las clases y la vinculación de la acción educativa con el desarrollo local.

Se percibe como problemática la atención a los estudiantes con necesidades individuales porque los docentes no están preparados para la detección, adaptación curricular y atención a estudiantes que demuestren limitaciones físicas o mentales. La capacitación en el tema de inclusión educativa al magisterio en nuestro país es muy limitada.

COEVALUACIÓN DOCENTE

La coevaluación responde a la pregunta ¿En opinión de los compañeros del docente evaluado, cómo en éste se desarrolla las habilidades pedagógicas didácticas, cumple normas y reglamentos, se dispone al cambio en educación y alcanza la plenitud emocional?

Tabla Nº 3.
Resultados de la Coevaluación Docente

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desarrollo emocional	0,01	0,3	0,00	0,0	0,20	6,4	0,70	22,6	1,84	59,7	2,74	89,0
Cumplimiento de normas y reglamentos	0,00	0,1	0,01	0,6	0,13	6,7	0,61	32,0	0,90	46,7	1,65	86,1
Disposición al cambio en educación	0,00	0,2	0,02	1,1	0,07	4,4	0,56	36,3	0,67	43,5	1,32	85,6
Desarrollo de habilidades pedagógicas	0,00	0,0	0,18	5,1	0,24	6,9	0,82	23,7	1,59	46,1	2,83	81,8
TOTAL	0,01	0,1	0,21	2,1	0,63	6,3	2,69	26,9	5,00	50,0	8,54	85,4
PUNTAJE									8,54	85,4		

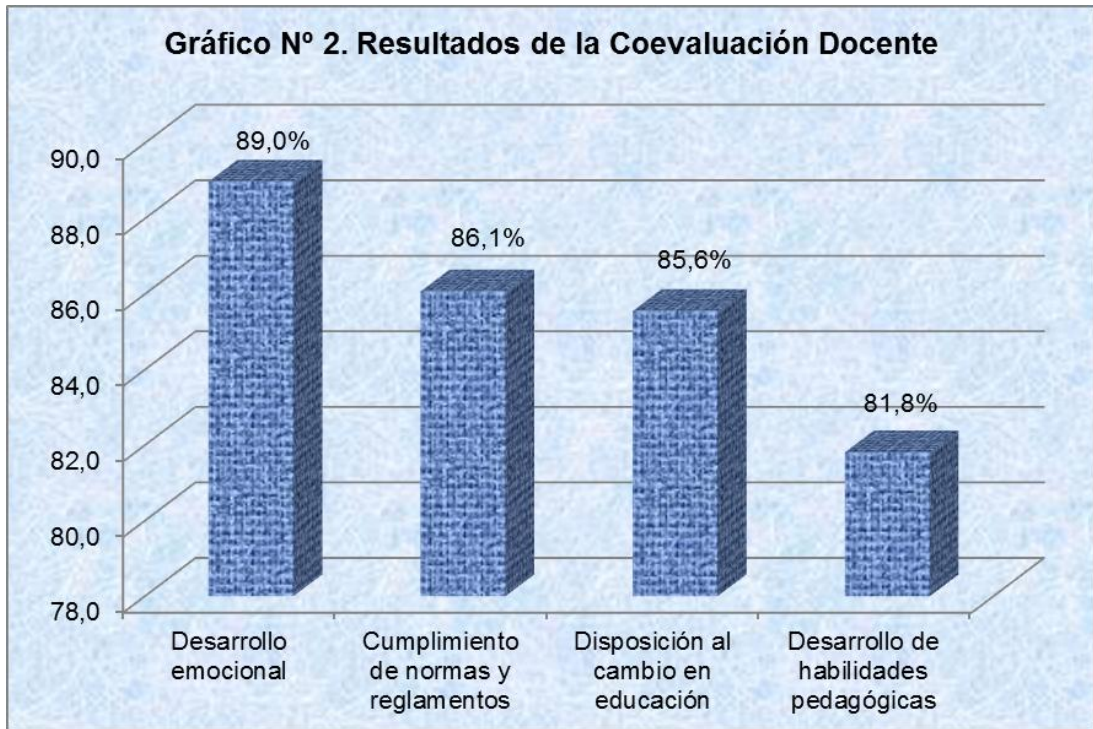
Fuente: Resultados de las encuestas a docentes.

Autor: Héctor Neto

La coevaluación es la valoración en parejas de docentes en las dimensiones del desarrollo emocional, el cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo de las habilidades pedagógicas.

Desde la óptica de los dúos evaluadores, los docentes alcanzan 8,54 puntos sobre 10 con una valoración de 89,0% en desarrollo emocional; 86,1% en el cumplimiento de normas y reglamentos; 85,6% disposición al cambio en educación y 81,8% en el desarrollo de las habilidades pedagógicas y docentes.

Desde el punto de vista de los pares, las dimensiones evaluadas alcanzan una calificación de excelente por la estabilidad emocional, la observación de las normas legales, la apertura a lo nuevo y la capacidad de saber enseñar y ayudar a aprender a los estudiantes.



La dimensión que alcanza una valoración baja en relación con las demás es el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas. En efecto una cuestión es saber para sí mismo “capacidad académica” y otra muy diferente “saber enseñar”. La “capacidad pedagógica” es la que marca la diferencia entre el profesional de la docencia de los demás profesionales.

EVALUACIÓN DOCENTE POR EL RECTOR

La evaluación docente por el rector es la respuesta a la pregunta: ¿A juicio del rector que evalúa al docente, cómo éste efectúa la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad?

Tabla N° 4.
Resultados de la Evaluación Docente por el Directivo

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Habilidades pedagógicas y didácticas.	0,007	0,2	0,04	1,3	0,31	10,4	1,03	35,0	1,01	34,4	2,39	81,4
Sociabilidad Pedagógica	0,002	0,1	0,03	1,5	0,35	14,7	0,71	30,4	0,78	33,3	1,88	80,0
Aplicación de normas y reglamentos.	0,000	0,0	0,03	2,4	0,20	13,8	0,44	29,6	0,50	34,1	1,17	79,9
Relación con la comunidad.	0,000	0,0	0,03	2,6	0,12	10,0	0,45	38,5	0,34	28,7	0,94	79,8
Atención a estudiantes con necesidades individuales	0,004	0,2	0,04	1,9	0,25	12,1	0,71	34,3	0,64	31,2	1,64	79,7
TOTAL	0,013	0,1	0,18	1,8	1,22	12,2	3,34	33,4	3,28	32,8	8,03	80,3
PUNTAJE									8,03	80,30		

Fuente: Resultados de las encuestas al directivo.

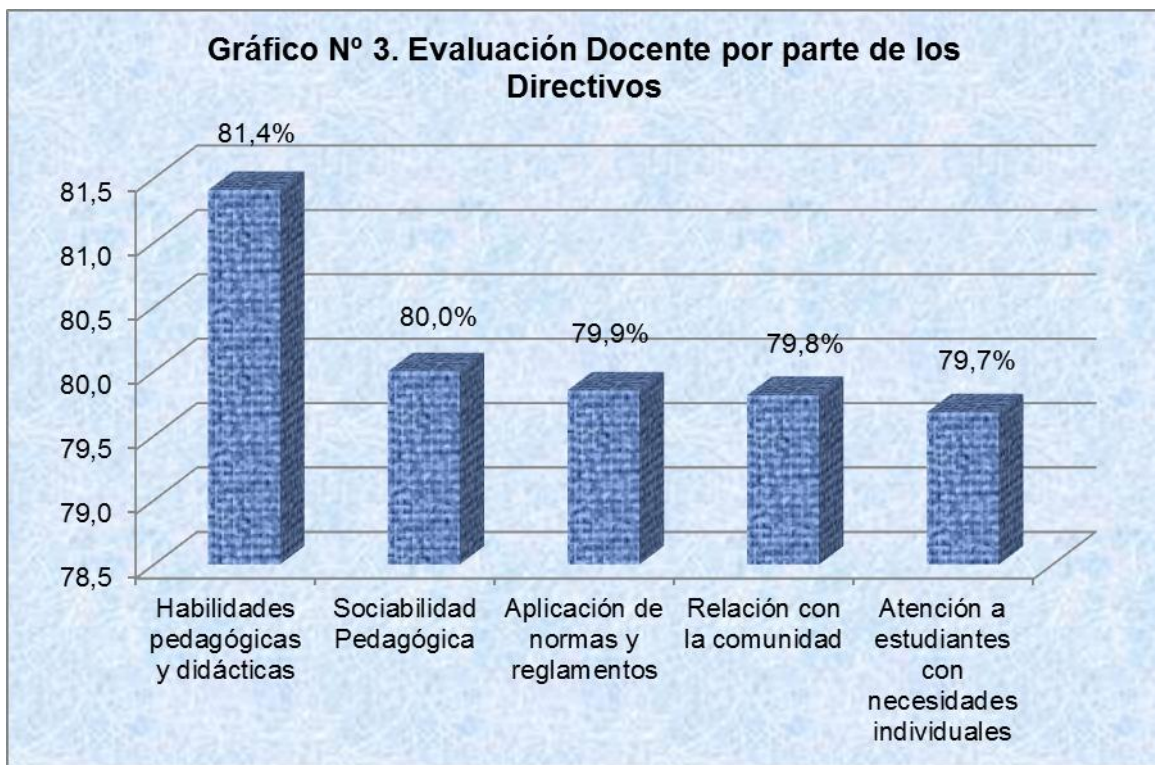
Autor: Héctor Neto

La evaluación del directivo es la práctica en la que administrador educativo valora al docente las habilidades pedagógicas, la sociabilidad pedagógica, la aplicación de normas y reglamentos, la relación con la comunidad y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Desde la percepción del rector, los docentes alcanzan una calificación de 8,03 puntos sobre 10. En las habilidades pedagógicas y didácticas el 81,4%, en la sociabilidad pedagógica el 80%, en la aplicación de normas y reglamentos 79,9%, en la relación con la comunidad el 79,8% y la atención a los estudiantes el 79,7%.

La autoridad educativa valora la gestión pedagógica del docente como excelente (80,30%) por la capacidad de dirección de la clase, el tipo de relación fomentada en

el aula, la observación de las normas vigentes, la vinculación de la enseñanza con la realidad local y la atención a la diversidad de estudiantes.



La dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales es la que demuestra menor desarrollo con respecto a las demás. Esta desatención se explica por ser un tema reciente, reducida capacitación y baja capacidad de detención, adaptación curricular y atención a los estudiantes que presentan dificultades físicas y psicológicas.

EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES

La evaluación docente por los alumnos responde a la pregunta ¿Según los estudiantes de la institución educativa que evalúan a su docente, cómo este desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, la sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes?

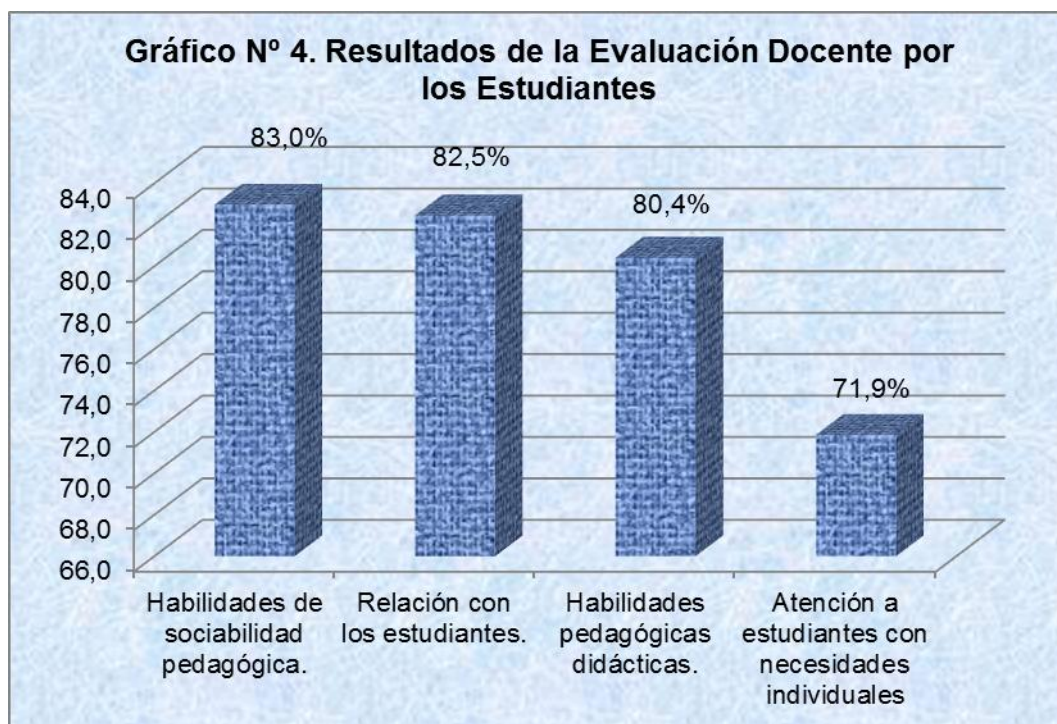
Tabla N° 5.
Resultados de la Evaluación Docente por los Estudiantes

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Habilidades de sociabilidad pedagógica.	0,04	1,0	0,09	2,1	0,28	6,7	0,90	21,9	2,12	51,4	3,42	83,0
Relación con los estudiantes.	0,05	1,3	0,12	2,9	0,25	6,1	0,63	15,4	2,33	56,8	3,39	82,5
Habilidades pedagógicas didácticas.	0,11	1,0	0,35	3,2	0,86	7,8	2,41	21,9	5,10	46,5	8,82	80,4
Atención a estudiantes con necesidades individuales	0,10	2,1	0,25	5,2	0,49	10,2	0,95	19,8	1,65	34,4	3,45	71,9
TOTAL	0,31	1,3	0,80	3,3	1,88	7,8	4,89	20,4	11,20	46,7	19,08	79,5
PUNTAJE									19,08	79,50		

Fuente: Resultados de las encuestas a estudiantes.
Autor: Héctor Neto

La evaluación docente por los estudiantes determina una calificación de 19,08 puntos sobre 24. Las dimensiones evaluadas alcanzan el 83,0% las habilidades de sociabilidad pedagógica; el 82,5% la relación con los estudiantes; el 80,4% las habilidades pedagógicas y didácticas y 71,9% la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Desde la mirada de los estudiantes los docentes alcanzan una valoración de excelente (79,50%) por la creación de un ambiente de trabajo agradable, la relación horizontal con los estudiantes y la capacidad de involucrar al estudiante con su propio aprendizaje.



Sin embargo la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales en la institución investigada alcanza una valoración de Buena (71,9%). Esta desatención pone en riesgo a los estudiantes de quedar al margen del sistema educativo.

El docente común no dispone de estrategias necesarias para el diagnóstico y focalización de la atención según la naturaleza de las dificultades, limitaciones en el ámbito del diseño y aplicación curricular, reduciendo a una necesidad sentida. Suplir estas deficiencias requiere de formación inicial y continua del docente, a fin de que enfrente esta tarea con la corresponsabilidad de la comunidad educativa y se garantice la permanencia de los estudiantes con limitaciones o potencialidades diversas.

EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA

La evaluación docente por los padres de familia es la respuesta a la interrogante: ¿Para los padres de familia de la institución educativa que evalúan al docente, cómo éste desarrolla la relación con la comunidad, el cumplimiento de normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a los estudiantes con necesidades individuales?

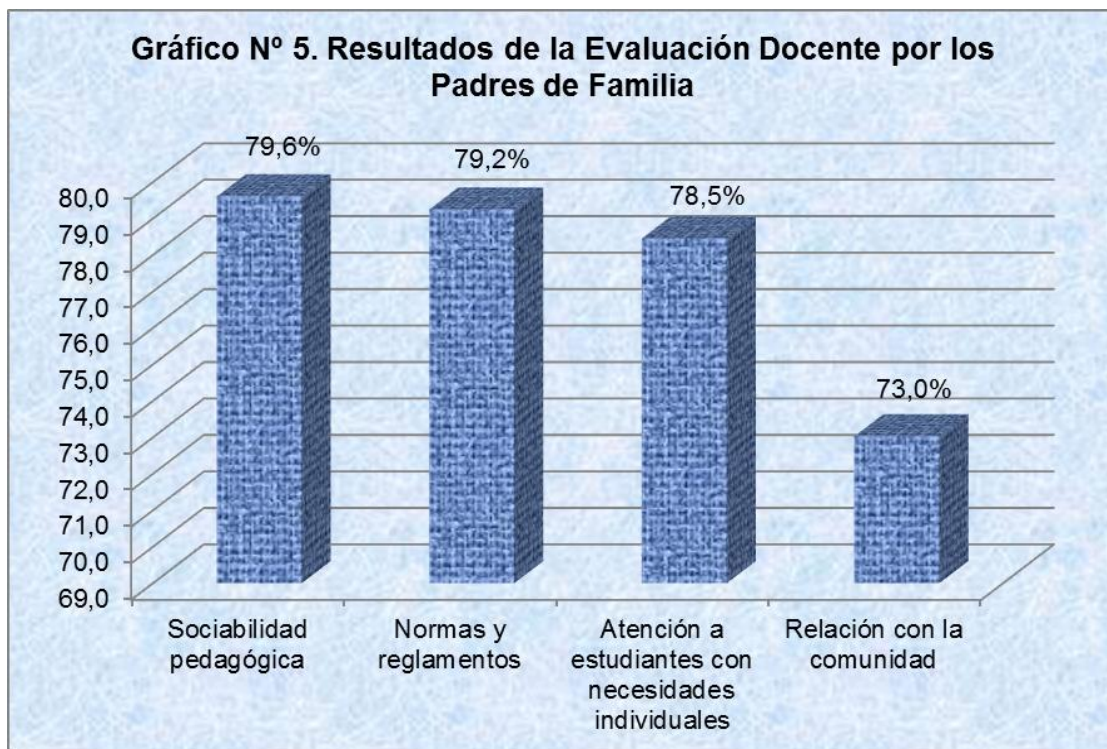
Tabla N° 6.
Resultados de la Evaluación Docente por los Padres de Familia

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sociabilidad pedagógica	0,06	1,1	0,12	2,4	0,50	9,9	1,14	22,6	2,20	43,6	4,02	79,6
Normas y reglamentos	0,03	0,9	0,11	3,1	0,34	10,2	0,77	22,9	1,42	42,2	2,67	79,2
Atención a estudiantes con necesidades individuales	0,07	1,4	0,16	3,2	0,43	8,5	1,10	21,9	2,19	43,5	3,96	78,5
Relación con la comunidad	0,05	2,0	0,10	3,8	0,28	11,0	0,61	24,2	0,81	32,0	1,85	73,0
TOTAL	0,21	1,3	0,49	3,0	1,55	9,7	3,63	22,7	6,63	41,4	12,50	78,1
PUNTAJE									12,50	78,13		

Fuente: Resultados de las encuestas a padres de familia.

Autor: Héctor Neto

Los padres de familia otorgan un puntaje de 12,50 sobre 16 puntos. La sociabilidad pedagógica alcanza el 79,6%; el cumplimiento de normas y reglamentos el 79,2%; la atención a estudiantes con necesidades individuales el 78,5% y la relación con la comunidad el 73,0%.



Desde la opinión de los padres de familia, los docentes alcanzan una valoración de excelente (78,1) por el ambiente generado en la práctica cotidiana, el respeto a las normas vigentes y la atención a los estudiantes con dificultades específicas.

La dimensión de la relación con la comunidad alcanza una valoración de Buena (73,0%) debido a que no existe o rara vez se ejecutan actividades que vinculan a la institución educativa con la comunidad educativa y local. Una institución o docente que está desligado de la acción de desarrollo local pierde su razón de ser y la finalidad de su rol.

OBSERVACIÓN DE LA CLASE

La observación de la clase busca responder a la interrogante ¿En la observación por parte del maestrante de la clase impartida por el docente evaluado, como se dan las actividades iniciales, el proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente de aula?

Tabla Nº 7.
Asignaturas de la clase observada

ASIGNATURAS DE EGB Y BACHILLERATO	f	%
Estudios Sociales	4	14,8
Matemática	3	11,1
Lengua y Literatura	3	11,1
Informática	3	11,1
Ciencias Naturales	2	7,4
Inglés	2	7,4
Contabilidad Básica	1	3,7
Física	1	3,7
Química	1	3,7
Diseño de Proyectos	1	3,7
Cultura Física	1	3,7
Opciones Prácticas	1	3,7
Música	1	3,7
Kichua	1	3,7
Investigación	1	3,7
Dibujo Técnico	1	3,7
TOTAL	27	100,0

Fuente: Observación de la clase a docentes.
Elaboración: Héctor Neto

La clase fue observada a veinte y siete docentes de treinta y dos profesionales que desempeñan sus funciones en octavo, noveno y décimo de EGB y 1º, 2º y 3º de Bachillerato, cinco profesores quedaron al margen de este procedo debido a que fueron trasladados por concurso de méritos y oposición a otros establecimientos y aún no fueron reemplazados.

Las clases observadas corresponden a las áreas básicas de EGB, de Bachillerato y las áreas complementarias que oferta la institución por su carácter de experimental, un total de dieciséis áreas.

Tabla N° 8.
Resultados de la Observación de la Clase

DIMENSIONES OBSERVADAS	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ambiente en el aula	5,4	85,93	0,9	14,1	6,3	100,0
Proceso de enseñanza - aprendizaje	10,6	65,24	5,6	34,8	16,3	100,0
Actividades iniciales	3,8	51,23	3,7	48,8	7,5	100,0
TOTAL	19,8	66,05	10,2	34,0	30,0	100,0

Fuente: Observación de la clase a docentes.
Elaboración: Héctor Neto



Los resultados de la observación de la clase demuestran una calificación de 19,8 sobre 30 puntos. El ambiente en el aula alcanza un desarrollo del 85,95% el proceso de enseñanza – aprendizaje el 65,2% y las actividades iniciales 51,2%. La calificación de la clase observada se sitúa en un nivel de Buena (66,05%).

Algunos estudiosos consideran que las reformas educativas en general y las curriculares en particular no alcanzan los fines previstos porque ignoran al núcleo o caja dura del sistema educativo, la clase. Comparan a las reformas como un accidente de aviación, cuyos restos quedan esparcidos por todo el espacio, mas no

así la caja negra. A imagen de esta comparación quedaría la clase intacta a las pretendidas reformas.

Víctor García Hoz ilustra que la preparación de una clase debe realizarse a similitud de una fiesta. El éxito del festejo está en la minuciosa previsión de todos sus detalles. En similar forma debe alistarse una clase. Sin embargo el propio Ministerio de Educación en sus lineamientos da mayor importancia a la planificación a mediano plazo correspondiente a los bloques curriculares y omite este como último y más importante nivel de concreción curricular.

Se puede decir que el docente prepara su clase más por exigencia ética que por obligación administrativa. Dada la complejidad del currículo pedir que prepare sus seis períodos de clase diarios sería condenarle a vivir escribiendo. No cabe duda tampoco que prever y dirigir una clase requiere de la competencia pedagógica que el profesional de la educación debe ir adquiriendo en la práctica cotidiana.

Se puede decir entonces, que la clase en sí misma, considerada como el encuentro pedagógico entre el estudiante y el contenido de aprendizaje con la mediación del docente es un aspecto muy complejo. Por esta razón no debe ser descuidado. Es en este espacio en donde se fraguan los grandes cambios y nacen las innovaciones.

Diríase que el éxito del aprendizaje de acuerdo a enfoques actuales no solo está la atención a lo académico, sino sobre todo al plano pedagógico y al afectivo. No solo se requiere de un experto en la ciencia, sino de un profesional de la educación que sea capaz de mover los resortes de la voluntad a aprender y continuar aprendiendo.

La experiencia nos cuenta que un docente es exitoso cuando con su forma de hacer las cosas y de enseñar termina fascinando a los alumnos por las cosas de la ciencia; cuando con su don de gentes y su grata compañía invita a trajinar por las sendas del conocimiento no por imposición sino por persuasión, éste es el rol del actual educador.

La investigación realizada demuestra que las limitaciones se relacionan con las actividades iniciales y el proceso mismo del aprendizaje. La gran falencia de los

sistemas educativos se replica en el ambiente cotidiano del aula. Es a este aspecto descuidado en la formación inicial y continua al que debería inclinar los esfuerzos educativos del país.

Tabla Nº 8.1.
Actividades Iniciales

Dimensión que se evalúa: 1. Actividades Iniciales						
DIMENSIONES OBSERVADAS	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	37,0	17	63,0	27	100,0
2. Inicia su clase puntualmente.	24	88,9	3	11,1	27	100,0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	59,3	11	40,7	27	100,0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	37,0	17	63,0	27	100,0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	33,3	18	66,7	27	100,0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar	14	51,9	13	48,1	27	100,0
TOTAL	83		79		162	7,5
PUNTAJE	3,84	51,2	3,66	48,8		0,046

Fuente: Observación de la clase a docentes.
Elaboración: Héctor Neto

La observación del desarrollo de las actividades iniciales demuestra que los docentes alcanzan la calificación de 3,84 puntos sobre 7,5, equivalente a una valoración de Buena (51,2%). Las limitaciones se perciben en la presentación del plan de clase (37,0%), conocimiento del objetivo (37,0%) y tema de clase (33,3%) y las actividades de diagnóstico (51,9%).

Enfoques actuales abordan que el éxito del aprendizaje descansa en la previsión anticipada de la clase, no se puede esperar en la eficacia de un proceso si está sometido a la mera improvisación y el empirismo por un lado. Por otro la comprensión de la naturaleza de la tarea, visualización del tema y objetivo garantizan el aprendizaje. Si los alumnos son conscientes de lo que espera el docente de ellos, sus esfuerzos se apegarán a este requerimiento.

A ello se suma la importancia de las actividades de revisión de tareas y diagnóstico de lo que los estudiantes saben del nuevo tema. Estos dos indicadores apuntan a lo

que pedagógicamente se denomina prerrequisitos y conocimientos previos. La revisión de tareas es el diagnóstico de los saberes indispensables para comenzar el nuevo aprendizaje y los conocimientos previos auscultan lo que los estudiantes saben sobre el nuevo tema.

En sí las actividades iniciales destinadas a crear el entorno apropiado para garantizar el aprendizaje constituyen los cimientos sobre el cual emergen las siguientes etapas de la clase. El pensamiento de Piaget, Bruner, Ausubel y Vygostky se confluye en la idea de “conózcase los conocimientos o las estructuras previas y enséñese a partir de estos”. Si los docentes descuidan estos aspectos elementales del aprendizaje ¿Se lograría en el aula la anhelada calidad de la educación?

Tabla N° 8.2.
Proceso de enseñanza - aprendizaje

Dimensión que se evalúa: 2. Proceso de enseñanza – aprendizaje						
DIMENSIONES OBSERVADAS	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	12	44,4	15	55,6	27	100,0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad de la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	16	59,3	11	40,7	27	100,0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	18	66,7	9	33,3	27	100,0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	66,7	9	33,3	27	100,0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	26	96,3	1	3,7	27	100,0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	25	92,6	2	7,41	27	100,0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	15	55,6	12	44,4	27	100,0
10. Realiza algunos tipos de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	19	70,4	8	29,6	27	100,0

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	48,1	14	51,9	27	100,0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	29,6	19	70,4	27	100,0
13. Envía tareas.	17	63,0	10	37,0	27	16,25
TOTAL	229		122		351	16,25
PUNTAJE	10,60	65,24	5,65	34,8		0,046

Fuente: Observación de la clase a docentes.

Elaboración: Héctor Neto

El proceso de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la investigación realizada alcanza una calificación de 10,60 puntos sobre 16,25 equivalentes al 65,24% que corresponde a Buena. Se presenta limitaciones en la presentación del tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones (44,45%), la adaptación de espacios y recursos en función de las actividades propuestas (48,1%) y en el uso de recursos didácticos para captar la atención e interés durante la clase (29,6%).

La clase entendido como el espacio de relación entre el alumno y el contenido de aprendizaje con el apoyo del docente, el uso de medios para la apropiación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cultivo de actitudes requiere de la atención cuidadosa del docente. De no ser así los aprendizajes se realizan fuera del aula, con intervención del propio estudiante o de otros adultos. Caso contrario los conocimientos son memorizados, sin comprender el significado (para qué es) y de proceso (cómo funciona esto).

Todo docente debería reflexionar si los aprendizajes alcanzados por sus alumnos son el resultado de su acompañamiento o si su labor se limita a la mera explicación oral. Experiencias demuestran que las mejores instituciones educativas no son solo las que tienen excelentes maestros, sino las que tienen los mejores padres de familia porque éstos se dedican a enseñar a sus hijos o pagan maestros que enseñen fuera de clase. El docente debería sentirse realizado cuando sus estudiantes aprenden en el tiempo destinado a este propósito.

Tabla N° 8.3.
Ambiente de aula

Dimensión que se evalúa: 3. Ambiente en el aula.						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su nombre).	24	88,9	3	11,1	27	100,0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	25	92,6	2	7,41	27	100,0
3. Valora la participación de los estudiantes.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	26	96,3	1	3,7	27	100,0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	74,1	7	25,9	27	100,0
TOTAL	116		19		135	6,25
PUNTAJE	5,37	85,9	0,88	14,1		0,046

Fuente: Observación de la clase.

Elaboración: Héctor Neto

En la dimensión de ambiente en el aula se observa la calificación de 5,37 puntos sobre 6,25 que equivale a 85,9% con una valoración de excelente. Alcanza un 88,9% calidez y trato, 92,6% en respeto y amabilidad, 77,8% en motivación, 96,3% en disciplina y 74,15 en participación.

De los aspectos evaluados en la clase, el ambiente de aula es la dimensión que mayor puntaje alcanza. Significa que los docentes poseen un perfil alto en la esfera afectiva, caracterizado por ser “buenas gentes” sin embargo en la esfera pedagógica demuestra falencias.

En la actualidad se percibe un movimiento del extremo autoritarismo a uno más permisible. Si el docente no está capacitado pedagógica y didácticamente no estará contribuyendo a la calidad educativa. La preparación pedagógica le confiere autoridad para mediar procesos que coadyuven a la autonomía de aprender y desarrollar habilidades para la formación integral del estudiante.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

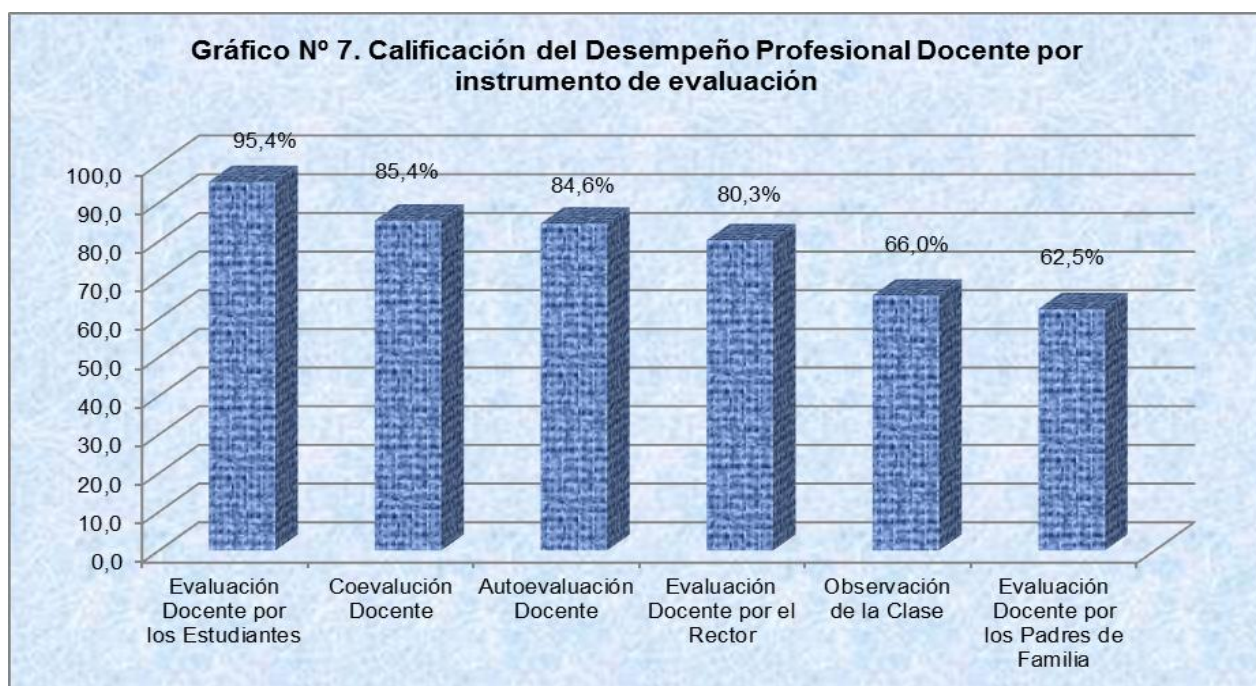
Tabla Nº 9.

Calificación del Desempeño Profesional Docente por instrumento de evaluación.

Instrumentos de evaluación	Puntaje	%
Evaluación Docente por los Estudiantes	19,1	95,4
Coevaluación Docente	8,5	85,4
Autoevaluación Docente	8,5	84,6
Evaluación Docente por el Rector	8,0	80,3
Observación de la Clase	19,8	66,0
Evaluación Docente por los Padres de Familia	12,5	62,5
TOTAL	76,4	76,4
CALIFICACIÓN	A	Excelente

Fuente: Resultados de la Evaluación a los Docentes.

Autor: Héctor Neto



Los docentes de la UEM “Cacique Tumbalá” alcanzan una calificación de A que equivale a excelente (76,04%). La gestión pedagógica del docente es valorada por los estudiantes con el 95,4%; las parejas de docentes con el 85,4%; la autoevaluación docente con el 84,6%; la evaluación del rector con el 80,3%, la observación de la clase demostrativa con el 66,0% y la evaluación de los padres de familia con el 62,5%.

La valoración de la comunidad educativa hacia los docentes es alta desde la perspectiva de los estudiantes, de las parejas de docentes, desde sí mismos y del directivo de la institución. No así su desempeño en la clase observada y la valoración de los padres de familia corresponde a buena. Se observa que internamente los docentes tienen una excelente imagen no así desde la mirada externa.

Tabla Nº 10.
Calificación del Desempeño Profesional Docente por dimensiones evaluadas

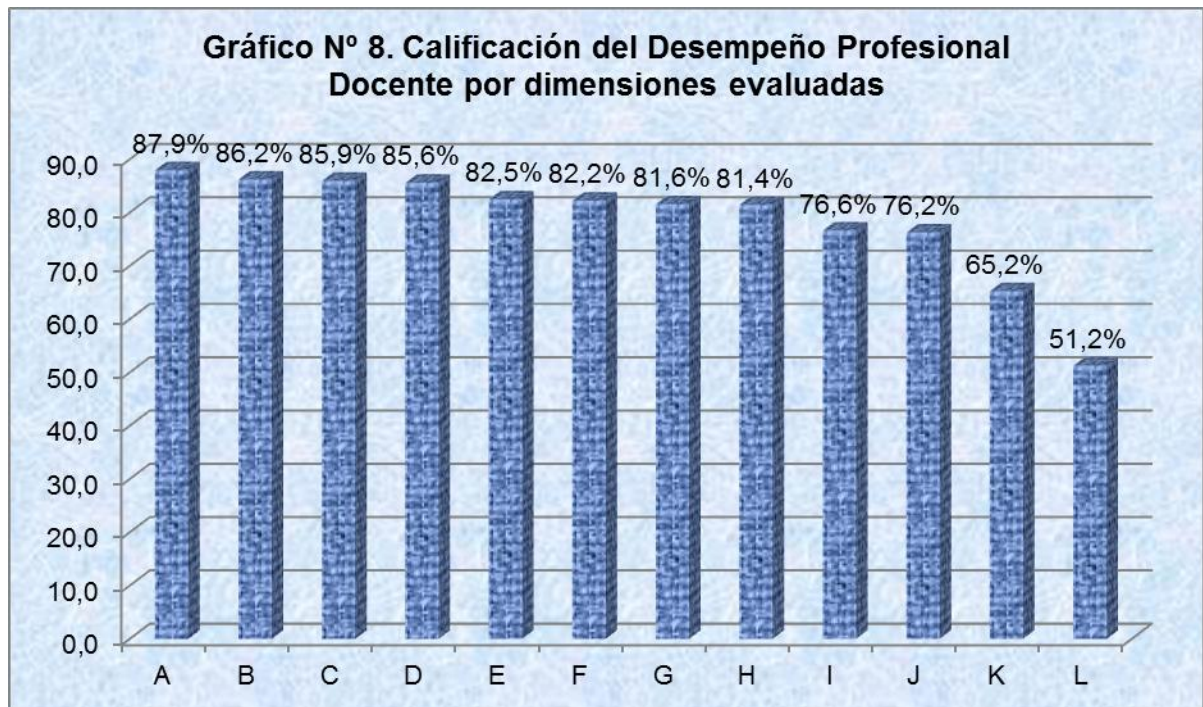
DIMENSIONES EVALUADAS	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN	EVALUACIÓN DEL RECTOR	EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES	EVALUACIÓN DE PADRES DE FAMILIA	OBSERVACIÓN CLASE	TOTAL	%
Desarrollo emocional	0,96	2,74					3,70	87,9
Clima de trabajo	0,80						0,80	86,2
Ambiente de aula						5,37	5,37	85,9
Disposición al cambio en educación		1,32					1,32	85,6
Relación con los estudiantes				3,39			3,39	82,5
Aplicación de normas y reglamentos	0,91	1,65	1,17		2,67		6,41	82,2
Habilidades pedagógicas y didácticas	3,57	2,83	2,39	8,82			17,62	81,6
Sociabilidad Pedagógica	0,65		1,88	3,42	4,02		9,97	81,4
Relación con la comunidad	0,77		0,94		1,85		3,55	76,6
Atención a los estudiantes con necesidades especiales	0,81		1,64	3,45	3,96		9,86	76,2
Proceso de enseñanza - aprendizaje						10,60	10,60	65,2
Actividades iniciales						3,84	3,84	51,2
TOTAL	8,46	8,54	8,03	19,08	12,50	19,81	76,4	76,4
PORCENTAJE	84,6	85,4	80,3	79,5	78,1	66,0	A	Excelente

Fuente: Resultados de la Evaluación a los Docentes.

Autor: Héctor Neto

La calificación de las dimensiones del perfil docente alcanzan una valoración de A excelente en el desarrollo emocional, clima de trabajo, ambiente el aula, disposición al cambio en educación, relación con los estudiantes, aplicación de normas y reglamentos, habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, relación con la comunidad y atención a los estudiantes con necesidades especiales.

En las actividades iniciales y el proceso de aprendizaje de la clase observada se visualiza una calificación de buena.



Esta calificación demuestra que a pesar de que la clase es el corazón del sistema educativo, es el aspecto más álgido y por tanto requiere concentrar la atención necesaria porque en definitiva, sin que se minimicen los demás factores que pueden afectar a la calidad de la educación, es en la clase que se confluye las intencionalidades de todo un país. Es en la práctica docente cotidiana en donde se debe gestar los procesos de transformación para alcanzar la pregonada calidad de la educativa.

4.1.2. Resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

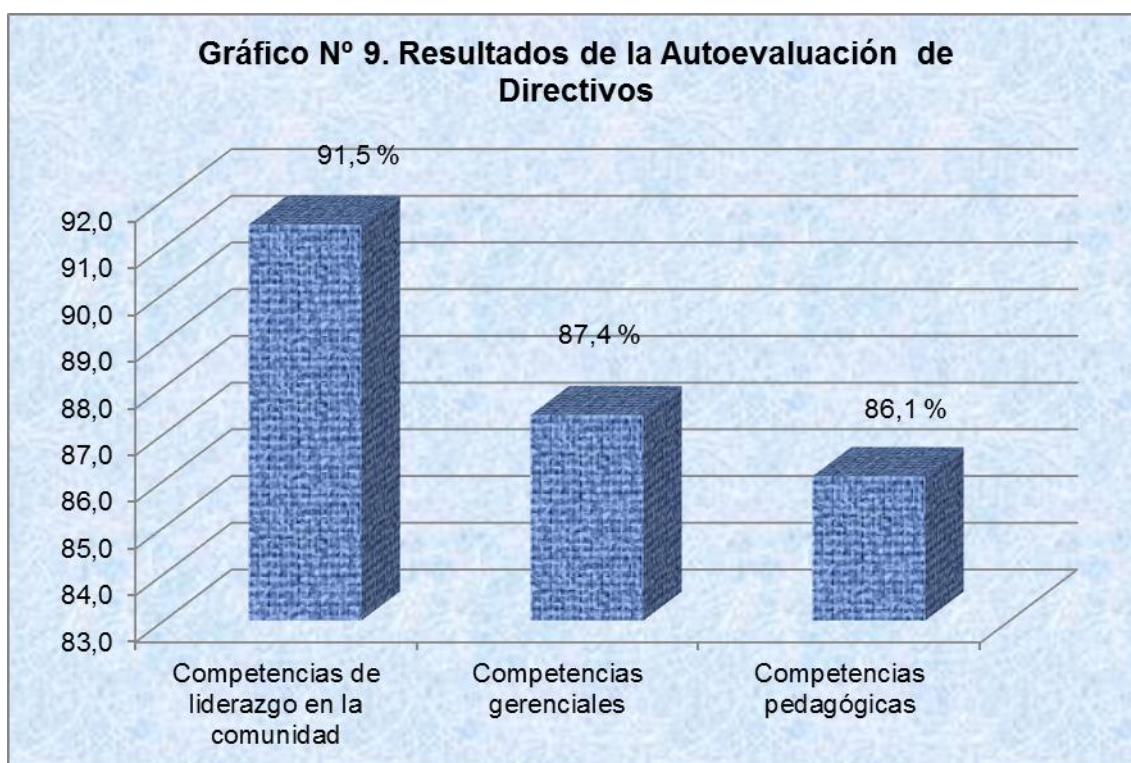
La autoevaluación de los directivos responde a la pregunta ¿Para el propio rector, vicerrector, coordinador de EGB e inspector general, que se autoevalúa, cómo se dan en ellos las competencias gerenciales, las pedagógicas, y las de liderazgo en la comunidad?

Tabla N° 11.
Resultados de la autoevaluación de los directivos

DIMENSIONES EVALUADAS	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Competencias de liderazgo en la comunidad	0,00	0,0	0,00	0,0	0,05	2,5	0,57	27,4	1,29	61,6	1,91	91,5
Competencias gerenciales	0,00	0,0	0,09	0,6	1,87	12,8	4,96	33,9	5,88	40,1	12,80	87,4
Competencias pedagógicas	0,00	0,0	0,01	0,3	0,22	6,7	1,17	35,9	1,41	43,2	2,81	86,1
TOTAL	0,00	0,0	0,10	0,6	2,14	12,2	6,71	38,3	8,57	48,91	17,52	
PUNTAJE									17,52	87,61		

Fuente: Resultados de las encuesta a directivos.
Elaboración: Héctor Neto.

Los directivos alcanzan una autovaloración de 17,52 puntos sobre 20 que corresponde al 87,61%. En las competencias de liderazgo en la comunidad se visualizan un desarrollo del 91,5%, las gerenciales en un 87,4% y las pedagógicas en un 86,1%.



Las dimensiones evaluadas alcanzan una calificación de excelente por la capacidad de gestión administrativa y de vinculación con el desarrollo de la comunidad local. La dimensión menos desarrollada son las competencias pedagógicas que hace referencia a la gestión pedagógica curricular en la institución, estableciéndose de esta forma como problemática a criterio de los propios directivos.

Tabla N° 11.1.
Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales.

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
AUTORIDADES	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Rector	0,0	0,0	0,3	2,0	1,8	12,0	4,7	32,0	5,9	40,0	12,6	86,0
2. Vicerrector	0,0	0,0	0,5	3,3	3,9	26,7	6,3	43,3	0,6	4,2	11,4	77,5
3. Coordinadora de EGB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	21,5	10,7	73,1	13,9	94,6
4. Inspectora General	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	16,0	7,0	48,0	2,9	20,0	12,3	84,0
TOTAL	0,0		0,8		8,0		21,2		20,1		50,1	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,1	0,6	1,9	12,8	5,0	33,9	5,9	40,1	250,6	14,65
PUNTAJE PROMEDIO									12,80	87,40		0,06

Fuente: Resultados de las encuestas a directivos.
Elaboración: Héctor Neto.

En la autoevaluación de las competencias gerenciales los directivos alcanzan una calificación de 12,80 puntos sobre 14,65. El rector alcanza un 85,0%, el vicerrector un 77,55%, la coordinadora de EGB un 94,6% y la inspectora general un 84%.

A criterio de los propios directivos se autoevalúan en las competencias con una valoración de excelente. Los resultados demuestran como autovaloración baja la del vicerrector.

Tabla Nº 11.2.
Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas.

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	80,0	0,0	0,0	2,6	80,0
2. Vicerrector	0,0	0,0	0,1	2,5	1,2	37,5	0,8	25,0	0,0	0,0	2,1	65,0
3. Coordinadora de EGB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	4,7	3,1	94,1	3,2	98,8
4. Inspectora General	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	40,0	1,6	50,0	2,9	90,0
TOTAL	0,0		0,1		1,2		4,9		4,7		10,9	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	6,7	1,2	35,9	1,4	43,2	54,41	3,26
PUNTAJE PROMEDIO									2,81	86,09		0,06

Fuente: Resultados de las encuestas a directivos.
Elaboración: Héctor Neto.

Los directivos en las competencias pedagógicas alcanzan una calificación de 2,81 de 3,26 puntos que equivale al 86,09%, Se autovaloran como excelente la gestión de diseño, ejecución y evaluación del currículo en el caso del rector, coordinador de EGB e inspectora. No es así el vicerrector que corresponde a Buena (65,0%).

Tabla Nº 11.3.

Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1. Rector	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	14,5	1,7	81,8	2,0	96,4
2. Vicerrector	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	68,6	0,3	14,3	1,7	82,9
3. Coordinadora de EGB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	100,0	2,1	100,0
4. Inspectora General	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	15,0	0,8	40,0	0,5	25,0	1,7	80,0
TOTAL	0,0		0,0		0,3		2,6		4,6		7,5	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,5	0,6	27,4	1,3	61,6	37,5	2,09
PUNTAJE PROMEDIO									1,91	91,48		0,06

Fuente: Resultados de las encuestas a directivos.

Elaboración: Héctor Neto.

En las competencias de liderazgo en la comunidad se califican con un 1,91 de 2,09 puntos que equivale al 91,48%. Se valoran con excelente en el desarrollo de acciones que vinculan a la institución con la comunidad local.

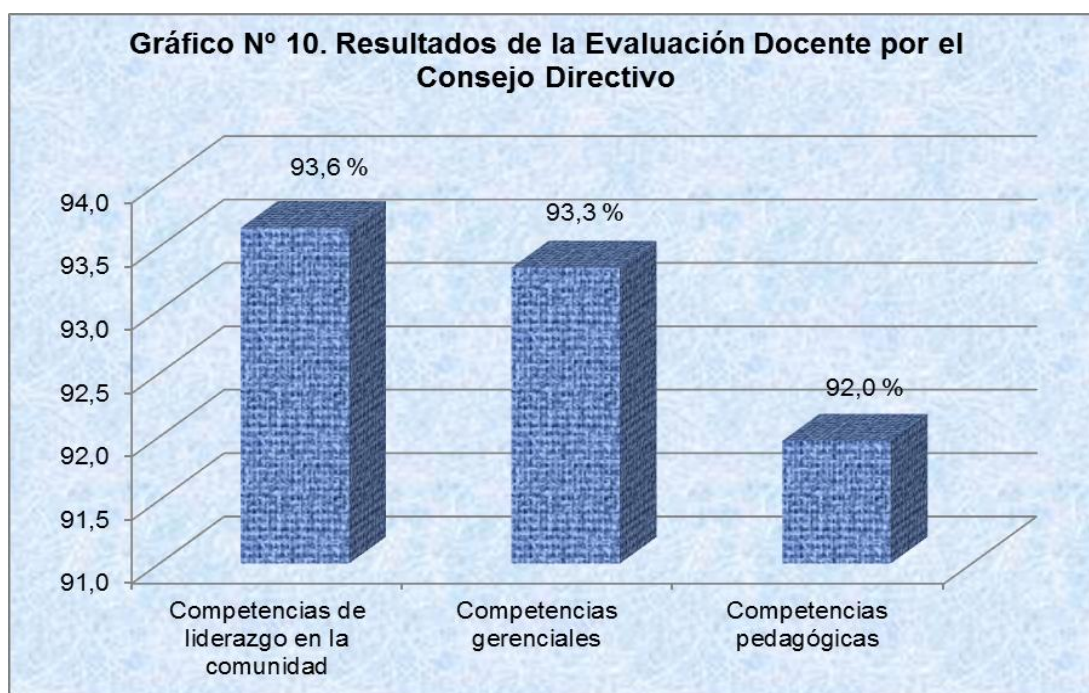
EVALUACIÓN A DIRECTIVOS POR EL CONSEJO DIRECTIVO

Esta evaluación responde a la interrogante: ¿Según el Consejo Directivo de la institución educativa que evalúa a los directivos, cómo en éstos se dan las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad?

Tabla N° 12.
Resultados de la evaluación a los directivos por el Consejo Directivo

DIMENSIONES EVALUADAS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Competencias de liderazgo en la comunidad	0,000	0,0	0,00	0,0	0,06	2,7	0,39	18,2	1,54	72,8	1,99	93,6
Competencias gerenciales	0,002	0,0	0,11	0,7	1,01	6,9	2,22	15,2	0,29	70,5	3,62	93,3
Competencias pedagógicas	0,002	0,1	0,02	0,6	0,16	4,8	0,48	14,5	2,37	72,0	3,03	92,0
TOTAL	0,005	0,0	0,13	0,7	1,22	6,6	3,08	16,5	4,20	76,2	8,63	
PUNTAJE									8,63	93,14		

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Directivo.
Elaboración: Héctor Neto.



La evaluación del Consejo Directivo a las autoridades educativas de la institución educativa investigada está asignada con un puntaje de 18,63 de 20 puntos que corresponde al 93,14%. Valoran a las competencias pedagógicas de liderazgo en la comunidad con 93,6%; las competencias gerenciales con 93,3% y las competencias pedagógicas con 92,00%. Según el criterio del Consejo Directivo las autoridades alcanzan una calificación de excelente. Las competencias pedagógicas constan como la más baja de entre las otras, determinando como debilidad la gestión pedagógica de los directivos.

Tabla N° 12.1.

Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias gerenciales.

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
AUTORIDADES	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,22	1,5	1,31	9,0	3,87	26,5	7,57	51,9	12,97	88,9
2. Vicerrector	0,04	0,3	0,16	1,1	1,78	12,2	2,11	14,4	9,32	63,9	13,41	91,9
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,44	3,0	1,22	8,4	2,26	15,5	9,15	62,7	13,07	89,6
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,14	1,0	0,29	2,0	1,87	12,8	11,53	79,0	13,83	94,8
TOTAL	0,04	0,0	0,96	4,60	10,11	37,56	53,28					
PUNTAJE	0,002	0,02	0,11	0,72	1,01	6,9	2,22	15,2	10,29	70,5	266,4	14,59
PUNTAJE PROMEDIO									13,62	93,33		0,05

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Directivo.

Elaboración: Héctor Neto.

El Consejo Directivo califica los directivos con 13,62 de 14,59 puntos que equivale al 93,33%. El rector, vicerrector, coordinadora de EGB e inspectora general tienen una valoración de excelente en la planificación, coordinación, dirección y control de la gestión administrativa.

Tabla Nº 12.2.

Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias pedagógicas.

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,16	5,0	0,88	27	1,92	58,3	2,96	90,0
2. Vicerrector	0,04	1,3	0,14	4,3	0,25	7,7	0,28	8,5	1,96	59,6	2,67	81,3
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,04	1,1	0,51	15,4	0,38	11,4	1,88	57,1	2,80	85,1
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,56	17,0	2,56	77,9	3,12	94,8
TOTAL	0,04		0,18		0,92		2,09		8,32		11,6	
PUNTAJE	0,002	0,1	0,02	0,6	0,16	4,8	0,48	14,5	2,37	72,0	57,8	3,29
PUNTAJE PROMEDIO									3,03	91,97		0,06

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Directivo.

Elaboración: Héctor Neto.

Los directivos alcanzan una calificación de 3,03 sobre 3,29 puntos equivalente a 91,97%; corresponde a una valoración de excelente en la planificación, coordinación, dirección, control y evaluación de la gestión pedagógica – curricular.

Tabla Nº 12.3.

Resultados de la evaluación del Consejo Directivo a los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,22	10,3	0,29	13,8	1,39	65,5	1,90	89,7
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,13	6,3	0,27	12,6	1,56	73,7	1,96	92,6
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,65	30,5	1,31	61,9	1,96	92,4
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,57	26,7	1,41	66,7	1,98	93,3
TOTAL	0,00		0,00		0,35		1,77		5,68		7,80	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,06	2,7	0,39	18,2	1,54	72,8	39,01	2,12
PUNTAJE PROMEDIO									1,99	93,65		0,054

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Directivo.

Elaboración: Héctor Neto.

Los directivos alcanzan una calificación de 1,99 sobre 2,12 puntos que equivale al 93,65% y corresponde a una valoración de excelente en la planificación, coordinación y dirección de la gestión comunitaria local.

EVALUACIÓN A DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

La evaluación por el Consejo Estudiantil responde a la pregunta: ¿De acuerdo al Consejo Estudiantil de la institución educativa que evalúa a los directivos, cómo en éstos se dan las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad?

Tabla Nº 13.
Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos

DIMENSIONES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competencias pedagógicas	0,00	0,0	0,00	0,0	0,03	0,9	0,44	12,3	2,97	83,1	3,44	96,3
Competencias gerenciales	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,71	17,1	7,87	78,7	9,57	95,7
Competencias de liderazgo en la comunidad	0,00	0,0	0,00	0,0	0,03	0,5	1,06	16,4	5,06	78,7	6,15	95,6
TOTAL	0,00	0,0	0,00	0,0	0,06	0,3	3,20	16,0	15,89	79,5	19,16	95,8
PUNTAJE									19,16	95,8		

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Estudiantil.
Elaboración: Héctor Neto.



El Consejo Estudiantil valora a los directivos con un 19,16 de 20 puntos que equivale a 95,8%. Es decir excelente. Presentándose como debilidad las competencias de liderazgo en la comunidad (95,6%) con respecto a las competencias gerenciales (95,7%) y las competencias pedagógicas (96,3%).

Tabla N° 13.1.

Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos: Competencias gerenciales.

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,82	18,2	7,73	77,3	9,55	95,5
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,73	17,3	7,84	78,4	9,57	95,7
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	2,67	26,7	6,67	66,7	9,33	93,3
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,88	18,8	7,65	76,5	9,53	95,3
TOTAL	0,00		0,00		0,00		8,10		29,88		37,98	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,71	17,1	7,87	78,7	189,88	0,00
PUNTAJE PROMEDIO									9,57	95,74		0,05

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Estudiantil.

Elaboración: Héctor Neto.

El Consejo Estudiantil valora a los directivos con 9,57 sobre 10 puntos equivalente al 95,74%. Valoración que corresponde a excelente en la gestión administrativa de las autoridades educativas.

Tabla N° 13.2.

Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos: Competencias pedagógicas.

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,29	8,0	3,21	90,0	3,50	98,0
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,21	6,0	0,86	24,0	2,14	60,0	3,21	90,0
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,66	18,5	2,75	76,9	3,41	95,4
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,29	8,0	3,21	90,0	3,50	98,0
TOTAL	0,00		0,00		0,21		2,09		11,31		13,62	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,03	0,9	0,44	12,3	2,97	83,1	68,08	3,57
PUNTAJE PROMEDIO									3,44	96,30		0,05

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Estudiantil.

El Consejo Estudiantil valora las competencias pedagógicas de los directivos con una calificación de 3,44 sobre 3,57 puntos, alcanza el 96,30%. Es decir que desde la óptica de los estudiantes los directivos son excelentes en la gestión pedagógica.

Tabla Nº 13.3.

Resultados de la evaluación del Consejo Estudiantil a los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,19	3,0	0,77	12,0	5,14	80,0	6,11	95,0
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,47	22,9	4,59	71,4	6,06	94,3
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,47	22,9	4,59	71,4	6,06	94,3
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,29	20,0	4,82	75,0	6,11	95,0
TOTAL	0		0		0,19		5,00		19,15		24,34	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,03	0,5	1,06	16,4	5,06	78,7	121,7	6,43
PUNTAJE PROMEDIO									6,15	95,6		0,053

Fuente: Resultados de las encuestas al Consejo Estudiantil.

Elaboración: Héctor Neto.

En las competencias de liderazgo en la comunidad desde la perspectiva del Consejo Estudiantil, los directivos tienen una calificación de 6,15 sobre 6,43 puntos que corresponde al 95,6%. En la gestión comunitaria los directivos alcanzan una valoración de excelente.

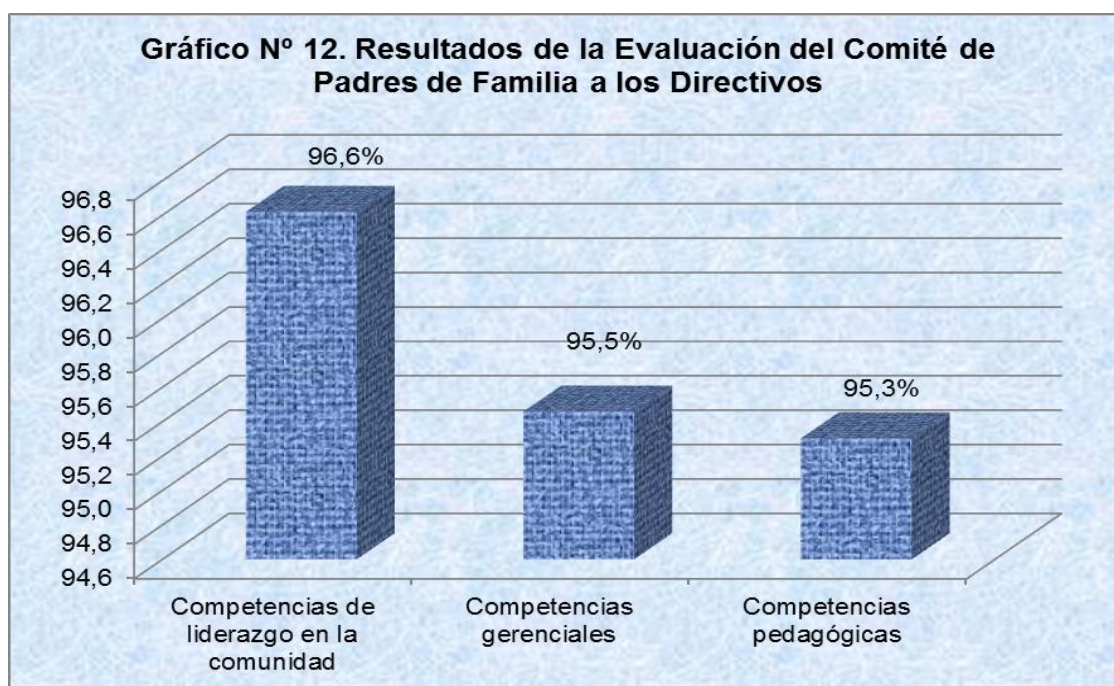
EVALUACIÓN A DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Es la respuesta a la pregunta: ¿De acuerdo al Comité de Padres de Familia de la institución educativa que evalúan a los directivos cómo se dan en éstos las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad?

Tabla Nº 14.
Resultados de la evaluación del Comité Central de Padres de Familia a los directivos.

DIMENSIONES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competencias de liderazgo en la comunidad	0,00	0,0	0,00	0,0	0,01	0,2	0,70	13,0	4,50	83,4	5,22	96,6
Competencias gerenciales	0,00	0,0	0,00	0,0	0,26	2,4	1,69	15,7	8,32	77,3	10,28	95,5
Competencias pedagógicas	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,72	18,8	2,93	76,5	3,65	95,3
TOTAL	0,00		0,00		0,27		3,12		15,76		19,15	
PUNTAJE									19,15	95,7		

Fuente: Resultados de las encuestas al Comité Central de Padres de Familia.
Elaboración: Héctor Neto.



El Comité Central de Padres de Familia valora la gestión de los directivos con una calificación de 19,15 de 20 puntos que equivale al 95,7%. Desde la perspectiva de

los padres de familia la gestión administrativa es considerada excelente. Las competencias pedagógicas es la más baja con respecto a las demás competencias.

Tabla N° 14.1.

Resultados de la evaluación del Comité Central de Padres de Familia a los Directivos: Competencias gerenciales

AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,46	4,3	3,34	31,0	6,02	55,9	9,82	91,2
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,22	2,1	1,12	10,4	8,42	78,1	9,76	90,7
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,22	2,1	1,57	14,6	7,86	72,9	9,65	89,6
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,27	2,5	1,62	15,0	7,74	71,9	9,63	89,4
TOTAL	0,00		0,00		1,18		7,64		30,04		38,86	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,26	2,4	1,69	15,74	8,32	77,3	94,32	10,77
PUNTAJE PROMEDIO									10,28	95,46		10,055

Fuente: Resultados de las encuesta al Comité de Padres de Familia.
Elaboración: Héctor Neto.

En las competencias gerenciales obtienen una calificación de 10,28 sobre 10,77 puntos que equivale al 95,46%. Desde la perspectiva del Comité de Padres de Familia la gestión gerencial es valorada como excelente.

Tabla N° 14.2.

Resultados de la evaluación del Comité Central de Padres de Familia a los Directivos: Competencias pedagógicas.

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,23	32,0	2,30	60,0	3,52	92,0
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,67	17,6	2,32	60,5	2,99	78,1
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,84	22,0	2,11	55,0	2,95	77,0
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,21	5,5	2,90	75,6	3,11	81,1
TOTAL	0,00		0,00		0,00		2,95		9,62		12,57	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,72	18,8	2,93	76,5	32,86	3,83
PUNTAJE PROMEDIO									3,65	95,3		0,061

Fuente: Resultados de las encuesta al Comité de Padres de Familia.
Elaboración: Héctor Neto.

Las competencias pedagógicas tienen una calificación de 3,65 puntos de 3,83 que equivale a 95,3%. Los padres de familia valoran la gestión pedagógica de los directivos como excelente.

Tabla N° 14.3.

Resultados de la evaluación del Comité Central de Padres de Familia a los Directivos: competencias de liderazgo en la comunidad.

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad.												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,06	1,2	1,33	24,6	3,63	67,3	5,03	93,08
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	4,74	87,8	4,74	87,78
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,25	4,7	4,42	81,9	4,68	86,61
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,47	27,3	2,90	53,6	4,37	80,95
TOTAL	0,00		0,00		0,06		3,06		15,70		18,81	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,0	0,01	0,2	0,70	13,0	4,50	83,4	94,07	5,4
PUNTAJE PROMEDIO									5,22	96,62		0,057

Fuente: Resultados de las encuesta al Comité de Padres de Familia.

Elaboración: Héctor Neto.

Las competencias de liderazgo en la comunidad se califican con 5,22 puntos de 5,4, que equivale a 96,62%. El Comité de Padres de Familia considera la gestión pedagógica de los directivos como excelente

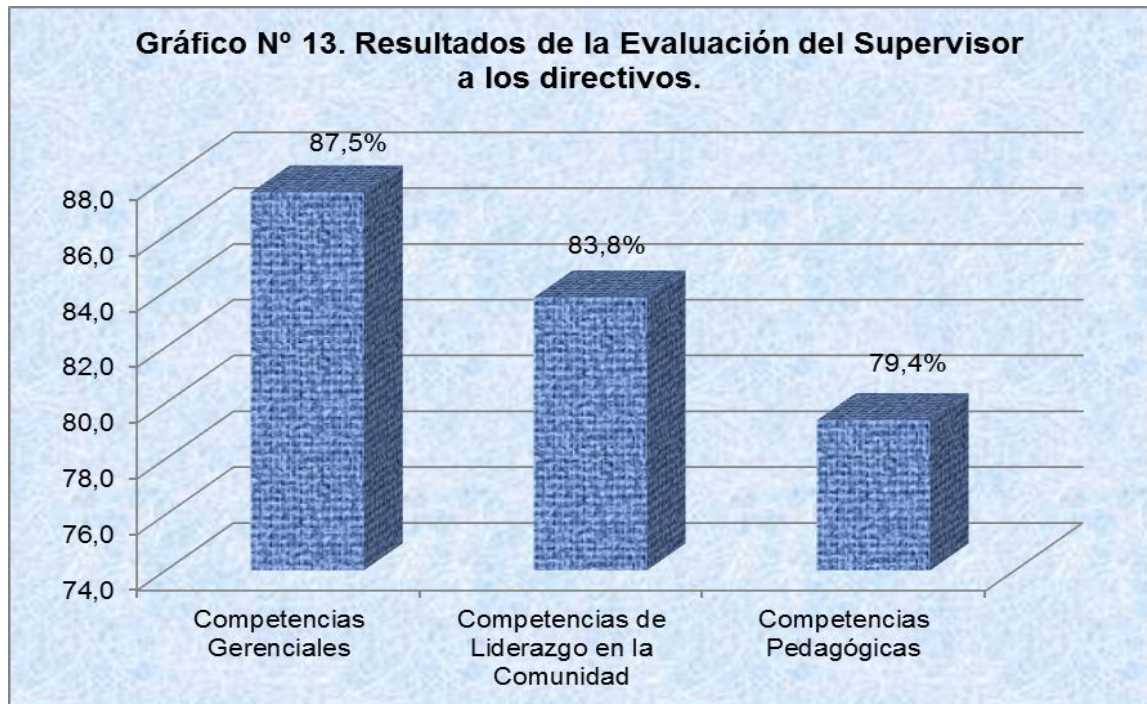
EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR

Esta evaluación es la respuesta a la interrogante: ¿Para el supervisor escolar que evalúa los directivos, cómo se dan en éstos las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad?

Tabla N° 15.
Resultados de la evaluación a directivos por el supervisor

DIMENSIONES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Competencias Gerenciales	0,00	0,0	0,22	1,5	1,41	9,8	4,44	30,7	6,57	45,5	12,65	87,5
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	0,00	0,0	0,01	0,4	0,22	9,2	0,92	37,6	0,89	36,5	2,04	83,8
Competencias Pedagógicas	0,00	0,0	0,12	3,9	0,25	8,2	1,16	37,3	0,93	30,0	2,47	79,4
TOTAL	0,00	0,0	0,36	1,8	1,89	9,5	6,52	32,6	8,40	42,0	17,16	
PUNTAJE									17,16	85,8		

Fuente: Resultados de la encuesta al supervisor.
Elaboración: Héctor Neto.



Desde el punto de vista del supervisor de la UEM los directivos alcanzan una calificación de 17,16 sobre 20 puntos equivalente al 85,8%. Las competencias que alcanzan la valoración son las competencias gerenciales (87,5%), las competencias de liderazgo comunitario (83,8%) y las competencias pedagógicas (79,4). Percibiendo como debilidad la gestión pedagógica en comparación con las demás competencias.

Tabla N° 15.1.
Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias gerenciales.

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,28	2,0	2,65	18,4	5,12	35,4	4,03	27,9	12,08	83,6
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,50	3,5	2,01	13,9	4,52	31,3	5,03	34,8	12,06	83,5
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,53	3,6	0,53	3,6	5,25	36,4	5,91	40,9	12,22	84,5
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,58	4,0	0,77	5,3	3,85	26,7	7,23	50,0	12,43	86,0
TOTAL	0,00		1,89		5,96		8,75		22,19		48,79	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,22	1,5	1,41	9,8	4,44	30,7	6,57	45,5	243,94	14,45
PUNTAJE PROMEDIO									12,65	37,55		0,06

Fuente: Resultados de la encuesta al supervisor.
 Elaboración: Héctor Neto.

Desde la óptica del supervisor las competencias gerenciales alcanzan una calificación de 12,65 sobre 14,45 puntos que corresponden al 87,55%. La gestión administrativa es valorada como excelente.

Tabla N° 15.2.

Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias pedagógicas.

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,25	8,0	0,37	12,0	1,00	32,0	0,62	20,0	2,24	72,0
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,22	7,1	0,44	14,1	1,17	37,6	0,37	11,8	2,20	70,6
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,22	7,1	0,44	14,1	0,88	28,2	0,73	23,5	2,27	72,9
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,21	6,7	0,00	0,0	1,24	40,0	1,04	33,3	2,49	80,0
TOTAL	0,00		0,90		1,25		4,29		2,76		9,19	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,12	3,9	0,25	8,2	1,16	37,3	0,93	30,0	5,95	3,11
PUNTAJE PROMEDIO									2,47	79,38		0,07

Fuente: Resultados de la encuesta al supervisor.

Elaboración: Héctor Neto.

Las competencias pedagógicas se valora con 2,47 de 3,11 puntos que equivale a 79,38%. La gestión pedagógica de los directivos desde el punto de vista del supervisor es excelente.

Tabla N° 15.3.

Resultados de la evaluación del supervisor a los directivos: Competencias de Liderazgo en la comunidad.

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
AUTORIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Rector	0,00	0,0	0,09	3,6	0,40	16,4	1,06	43,6	0,22	9,1	1,77	72,7
2. Vicerrector	0,00	0,0	0,00	0,0	0,63	25,7	0,56	22,9	0,70	28,6	1,88	77,1
3. Coordinadora de EGB	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	1,12	45,7	1,05	42,9	2,16	88,6
4. Inspectora General	0,00	0,0	0,00	0,0	0,18	7,5	0,98	40,0	0,92	37,5	2,07	85,0
TOTAL	0		0,089		1,21		3,71		2,88		7,89	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,01	0,4	0,22	9,2	0,92	37,6	0,89	36,5	39,46	2,44
PUNTAJE PROMEDIO									2,04	83,78		0,062

Fuente: Resultados de la encuesta al supervisor.

Elaboración: Héctor Neto.

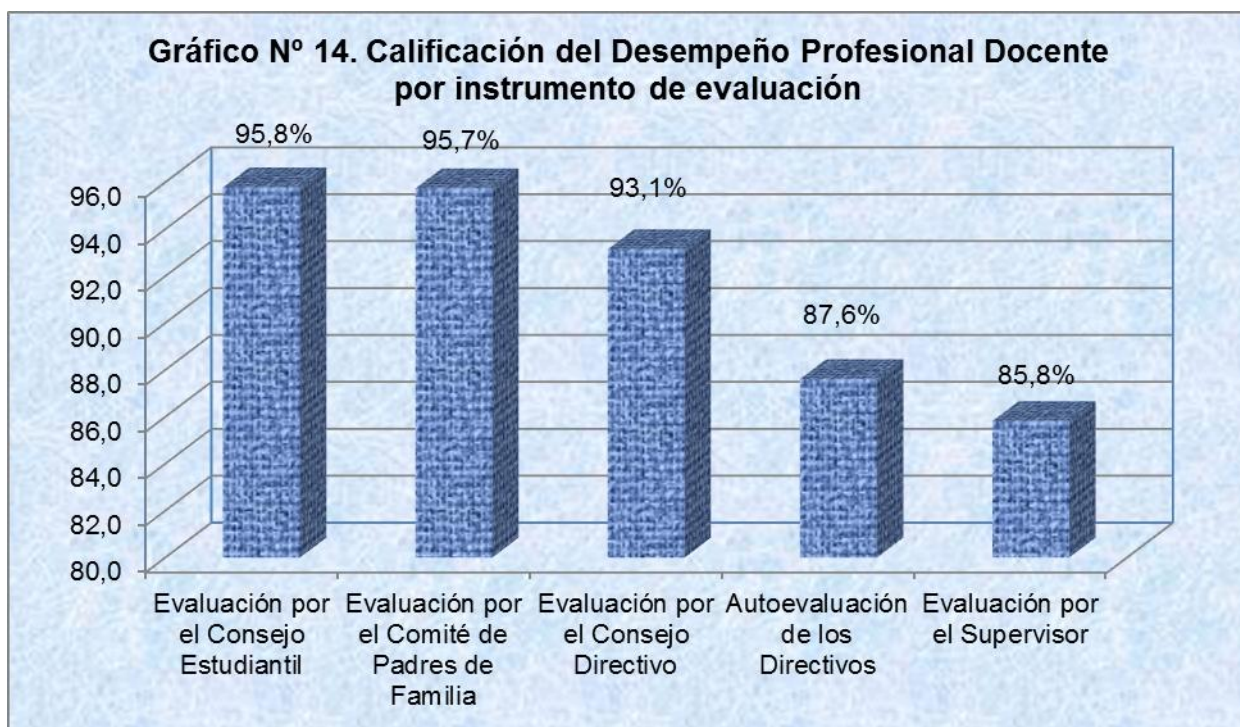
Las competencias de liderazgo en la comunidad tienen un puntaje de 2,04 de 2,44 puntos, equivalente al 83,78%. La gestión comunitaria es excelente desde la óptica del supervisor.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla N° 16.
Calificación de la evaluación a los directivos por instrumento de evaluación.

Instrumentos de evaluación	Puntaje	%
Evaluación por el Consejo Estudiantil	19,2	95,8
Evaluación por el Comité de Padres de Familia	19,1	95,7
Evaluación por el Consejo Directivo	18,6	93,1
Autoevaluación de los Directivos	17,5	87,6
Evaluación por el Supervisor	17,2	85,8
TOTAL	91,6	91,6
CALIFICACIÓN	A	Excelente

Fuente: Resultados de la evaluación a directivos.
Autor: Héctor Neto



La calificación de los directivos de la UEM “Cacique Tumbalá” en la evaluación del desempeño profesional alcanza la calificación de 91,6 puntos sobre 100. La gestión

administrativa es valorada como excelente desde la perspectiva del Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia, Consejo Directivo, autoevaluación y Supervisor. La valoración más baja corresponde a la asignada por la supervisión.

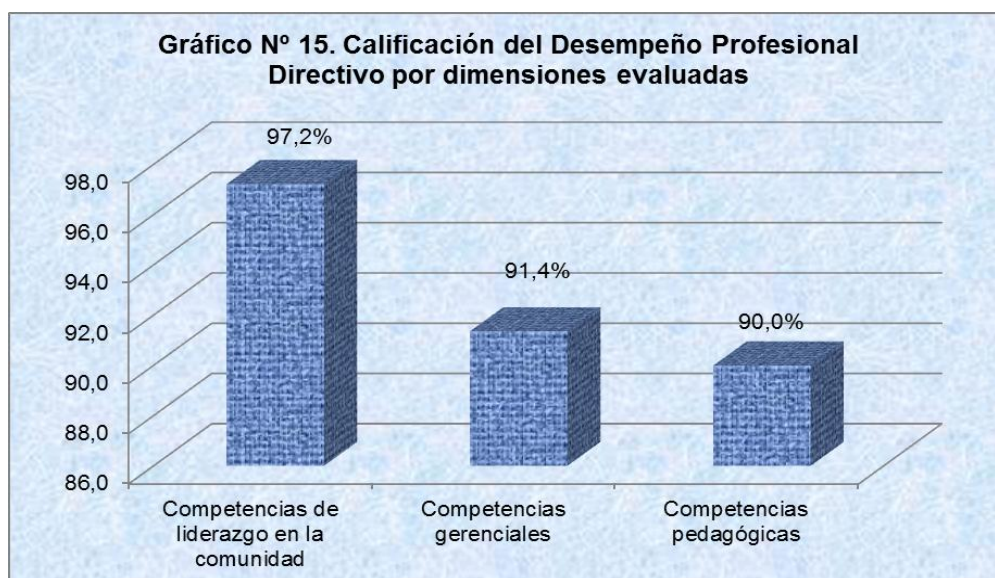
Tabla 17.
Calificación de la Evaluación a los directivos por dimensiones evaluadas

COMPETENCIAS EVALUADAS	AUTOEVALUACIÓN	EVALUACIÓN POR EL CONSEJO DIRECTIVO	EVALUACIÓN POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	EVALUACIÓN POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	EVALUACIÓN POR EL SUPERVISOR	TOTAL	%
Liderazgo en la comunidad	1,9	2,0	6,1	5,2	2,0	17,3	97,2
Competencias gerenciales	12,8	13,6	9,6	10,3	12,7	58,9	91,4
Competencias pedagógicas	2,8	3,0	3,4	3,7	2,5	15,4	90,0
TOTAL	17,5	18,6	19,2	19,1	17,2	91,6	
PORCENTAJE	87,6	93,1	95,8	95,7	85,8	A	Excelente

Fuente: Resultados de la evaluación a directivos.

Autor: Héctor Neto

La calificación de las dimensiones evaluadas del desempeño profesional directivo alcanza un puntaje de 91,6 sobre 100, Se ubica en A ó excelente. Las competencias de liderazgo en la comunidad (97,2%) y las competencias gerenciales (91,4%) son las mejores valoradas. No así las competencias pedagógicas (90,0%) que es la más baja en relación a las demás competencias de las autoridades institucionales.



CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

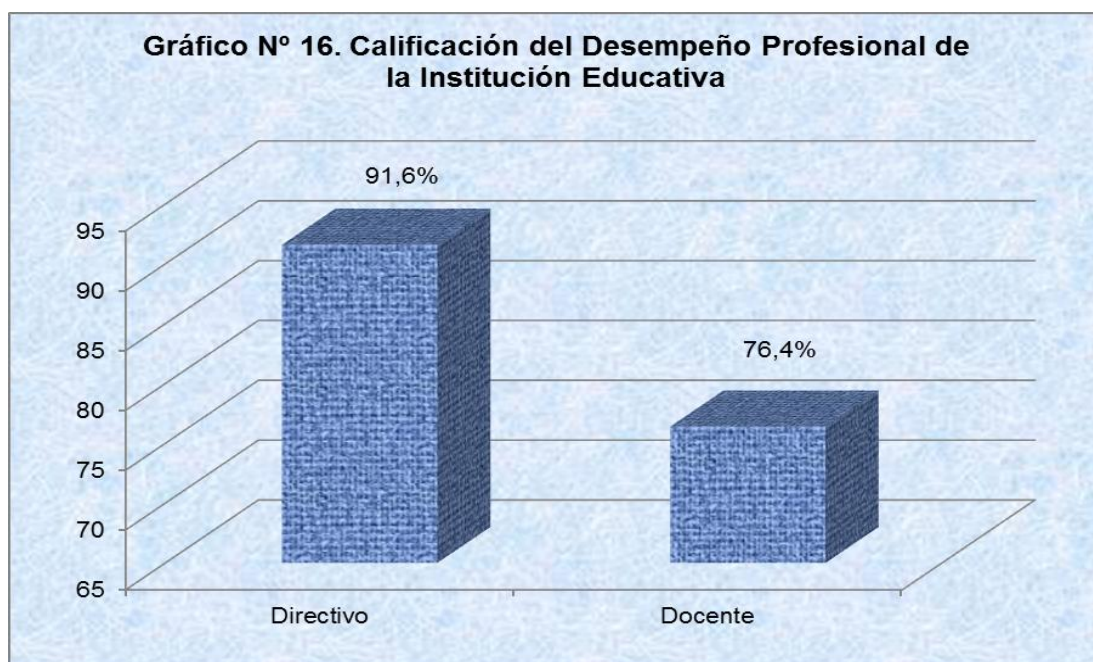
Tabla N° 18.

Calificación del Desempeño Profesional de la institución educativa.

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Puntaje
Directivo	91,6
Docente	76,4
PUNTAJE	84,0
CALIFICACIÓN	A
VALORACIÓN	Excelente

Fuente: Resultados de la Evaluación a los directivos y docentes.

Autor: Héctor Neto



Los resultados de la evaluación al desempeño docente y directivo confluyen en la calificación al desempeño profesional de la institución educativa, cuya valoración alcanza a 84 puntos sobre 100. Asignando una calificación de A que equivale a excelente. La evaluación del desempeño directivo marca un 91,6% y la evaluación del desempeño docente 76,4%. La gestión directiva y docente es valorada positivamente. Sin embargo las deficiencias se perciben en el desempeño docente, específicamente en la clase observada y en las competencias pedagógicas de los directivos de la UEM “Cacique Tumbalá”.

4.2. Discusión de los resultados

La calidad educativa es la principal preocupación de los sistemas educativos modernos. Un elemento imprescindible dentro de las políticas educativas de un país. Un tema de actualidad dentro del discurso de los actores del sistema educativo. Un referente ideal a donde todos debemos llegar.

Nuestro país ha impulsado la reforma educativa en procura de mejorar la calidad de la educación. Tanto la Constitución de la República como el Plan Decenal de Educación consideran a la calidad como un derecho que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y culminación de la formación.

La educación ecuatoriana será de calidad en tanto responda al tipo de sociedad que se aspira formar, prevista en la carta magna. El término calidad resulta ambiguo, complejo y multidimensional similar a la realidad descrita por Edgar Morín. Son los estándares de calidad los elementos que permiten acceder al menos en su forma elemental, haciendo plausible la calidad en la práctica docente cotidiana.

Desde esta óptica una institución educativa es de calidad en la medida que alcance las metas prescritas por el sistema educativo ecuatoriano, mediante la valoración de los estándares de aprendizaje, de desempeño profesional directivo y docente y, de gestión escolar. Los resultados de estos tres tipos de estándares configuran el desempeño profesional del establecimiento escolar.

Los resultados de la investigación realizada en el UEM “Cacique Tumbalá” determinan un puntaje del 84%, situando como una institución de categoría. Es decir con excelente en el desempeño profesional directivo y docente. Valoración que demuestra la percepción actual de la comunidad educativa. (Véase Tabla N° 18).

Sin embargo estos hallazgos no deben llevar a descansar en el éxito, porque como toda obra humana es susceptible a cambios y por tanto está sujeto a retrocesos o mejoras en procura de la excelencia. La gestión docente se visualiza cómo debilidad

pues apenas nueve décimas impide ubicar en la categoría B equivalente a Buena (Véase Gráfico N° 16).

Napoleón Bonaparte solía decir “los ejércitos caminan sobre sus estómagos”. Esta frase ilustra la necesidad de velar por los verdaderos protagonistas de los procesos educativos. Una institución educativa de excelencia no puede conformar con docentes buenos, tienen que volcar toda su mirada al mejoramiento del desempeño docente. Los resultados demuestran que las falencias no están en la gestión administrativa sino más bien en la gestión pedagógica.

En la evaluación del desempeño profesional directivo, las autoridades educativas de la UEM “Cacique Tumbalá” demuestran excelencia en las competencias de liderazgo en la comunidad y las competencias gerenciales (Véase Gráfico N° 15) por el estilo de gestión, la gestión del talento humano y los recursos, el clima organizacional y la convivencia escolar y, la relación con la comunidad. No así en las competencias pedagógicas que presenta deficiencias en planificación, dirección, coordinación y evaluación curricular.

En efecto una adecuada administración educativa no garantiza procesos de calidad, los administrados pueden hacer cosas por exigencia más no por convicción. Las tareas se limitan a lo mínimo exigido, reducen el valor agregado, lo extraordinario y trascendencia del ser como tal.

Bajo este contexto, la cuestión administrativa debe subordinarse necesariamente a la pedagógica, el trabajo cooperativo, las reuniones de reflexión de la tarea emprendida, la investigación permanente, el diseño de innovaciones y el desafío por la tarea de educar mueven los resortes internos de la voluntad y la calidad se convierte en la filosofía de la labor docente.

No obligue a trabajar, ni imponga cargas, doblegue su ego, baje la mirada, arrime las mangas, ponga el hombro y trabaje con ellos; son las pautas que ayudan administrar. El ejemplo y la demostración son palancas que movilizan voluntades por convicción y no por mera imposición. Los administrados trabajan porque saben que

el líder está con ellos y no en su contra. Se trata que a más de autoridad sea el líder y ellos estarán dispuestos a realizar más allá de lo mínimo exigido.

En cuanto a la evaluación del desempeño profesional docente, los resultados configuran como excelente (Véase Gráfico N° 8) en las dimensiones del desarrollo emocional, el clima de trabajo, el ambiente en el aula, la disposición al cambio en educación, la relación con los estudiantes, la aplicación de normas y reglamentos, las habilidades didácticas y pedagógicas, la sociabilidad pedagógica, la relación con la comunidad y la atención a los estudiantes con necesidades especiales.

Pero, sobre todo las deficiencias del desempeño profesional docente se particulariza en la clase, tanto en las actividades iniciales que alcanza el 51,2% y en el proceso de enseñanza – aprendizaje con el 65,2%. (Véase Gráfico N° 6). Estos resultados se correlacionan con las debilidades del desempeño profesional directivo, es decir con las limitaciones en la gestión pedagógica.

Estas debilidades aluden a la capacidad académica “dominio de la materia”, a la capacidad pedagógica “dominio de la didáctica” y a la capacidad afectiva “dominio de la sociabilidad”. Aspectos que generalmente son atendidos de manera fragmentada en la formación inicial y permanente. Dirigir una clase requiere de capacidades para interrelacionar los diversos factores que garanticen el aprendizaje.

Como se puntualizó líneas arriba, la clase centro y corazón del proceso educativo, es el nivel curricular más descuidado, incluso por la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la EGB y el Bachillerato. La capacitación se desarrolla en forma fragmentada, con temáticas desarticuladas que al instante de mediar los aprendizajes se quedan en el plano teórico. La clase sin la posibilidad de reflexión continúa reproduciendo esquemas pedagógicos, herencia de la educación de antaño e indicio de la metodología tradicional: exposición oral, verbalismo y memorización de contenidos sin vinculación con la realidad.

Si las reformas educativas no logran transformar los procesos de aprendizaje, ningún ideal se plasma en el mundo de los hechos, toda intencionalidad quedará al

margen de los cambios. Cualquier esfuerzo resulta vano, toda innovación queda sofocada y la calidad de la educación es un mito.

La investigación efectuada en la UEM “Cacique Tumbalá” demuestra que las falencias apuntan a la gestión pedagógica en los directivos. Las debilidades se encuadran en la planificación, coordinación, dirección y evaluación del currículo. El diseño curricular es el puente entre la teoría y la práctica, garantiza la transformación de las ideas en hechos. La planificación didáctica se ha convertido en una exigencia de carácter administrativo. En efecto una cosa se escribe y otra se realiza en el aula.

Este divorcio teoría - práctica en el aula es evidente, las planificaciones de área y de los bloques curriculares es un trabajo solitario del docente. Se transcribe lo establecido en el currículo nacional por exigencia administrativa. De esta manera la reforma curricular llega hasta la planificación didáctica y la clase es omitida como último nivel de concreción curricular.

La intencionalidad del sistema educativo actual es desarrollo del pensamiento a través de la enseñanza de las habilidades, destrezas y capacidades. Sin embargo se continúa dando mayor preponderancia a los contenidos; las actitudes y valores quedan reducidos a simples enunciados. El docente no escribe aquello que está convencido que desarrollará en el aula, sino que se limita al mero cumplimiento.

En el trabajo cotidiano no se evidencia el proceso completo, la secuencia entre un nivel y otro. La evaluación es un elemento añadido y no inherente a los procesos pedagógicos. Al instante de ejecutar no se visualiza lo escrito, se continúa dentro de los esquemas de enseñanza tradicional en desmedro de la calidad de la educación.

Por ello, una de las alternativas de solución es evidenciar la tarea global y concreta; paso a paso, lo que debe cumplir todo docente en el aula. La intencionalidad apunta a reducir el divorcio entre teoría y práctica. La propuesta de mejoramiento consiste sistematizar una guía de aplicación de la AFCEGB en el aula, capacitar a docentes del área de Estudios Sociales y directivos de la UEM “Cacique Tumbalá” a fin de alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La investigación de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo realizada en la UEM “Cacique Tumbalá” en el octavo, noveno y décimo años de EGB y primero, segundo y tercer años de Bachillerato durante el año lectivo 2011 – 2012 queda puntualizada a través de las siguientes conclusiones:

1. La calidad de la educación es un tema vasto y complejo, la revisión teórica de los estándares e indicadores de calidad desde la óptica conceptual y legal; la revisión de los estándares del desempeño profesional docente y directivo desglosado en componentes, dimensiones e instrumentos hace más asequible y plausible la aproximación a la apreciación de la calidad educativa dentro de las instituciones educativas.
2. La evaluación del desempeño profesional directivo se ubica en la calificación A que corresponde a excelente en las competencias gerenciales, las competencias de liderazgo comunitario y en las competencias pedagógicas. Sin embargo se observan debilidades en las competencias pedagógicas.
3. La evaluación del desempeño profesional docente alcanza la calificación de A equivalente a excelente en las dimensiones del desarrollo emocional, el clima de trabajo, el ambiente de aula, la disposición al cambio en educación, la relación con los estudiantes, la aplicación de normas y reglamentos, las habilidades pedagógicas y didácticas, la sociabilidad pedagógica, la relación con la comunidad y la atención a los estudiantes con necesidades especiales. La valoración de la clase en las actividades iniciales y el proceso de aprendizaje alcanza la calificación de B equivalente a Bueno.
4. La evaluación del desempeño profesional de la institución educativa alcanza la calificación A que equivale a excelente tanto en el desempeño directivo y docente. Las limitaciones se perciben en el desempeño docente.

5.2. Recomendaciones

Las conclusiones puntualizadas constituyen la base para la formulación de las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar una propuesta de mejoramiento profesional focalizado en el perfeccionamiento de los estándares de calidad de desempeño profesional específicamente en la gestión pedagógica de los directivos y en el desarrollo curricular y gestión del aprendizaje de los docentes.
2. Redactar una guía de concreción del currículo en el que se visualice la tarea que todo directivo y docente debe hacer en el aula para el mejoramiento de calidad educativa.
3. Socializar a la institución educativa los resultados de la investigación y la propuesta de mejoramiento profesional directivo y docente a través del contenido expuesto en la Guía Didáctica.

6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Toda investigación educativa desemboca en una propuesta concreta que consiste en la exposición de la alternativa de solución. Los hallazgos de la investigación arrojaron como debilidad la gestión pedagógica en los directivos y el desarrollo curricular y la gestión del aprendizaje en los docentes. De esta forma la intencionalidad a largo plazo de esta propuesta es contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa en el desempeño directivo y docente de la UEM “Cacique Tumbalá”.

6.1. Título de la propuesta

“PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DIRECTIVOS Y DE DESARROLLO CURRICULAR Y GESTIÓN DEL APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES DE 8º A 10º GRADOS DE LA UEM CACIQUE TUMBALÁ DE LA PARROQUIA ZUMBAHUA, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA COTOPAXI”

6.2. Justificación

La calidad de la educación es el tema de preocupación actual de la mayoría de sistemas educativos en el mundo. Una de las maneras de identificar la calidad educativa es a través de la evaluación del desempeño profesional directivo y docente, tomando como referencia los estándares de calidad.

Los problemas de acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo están ligados sin duda a la calidad. Erradicar las barreras que limitan el derecho a la educación es tarea de los sistemas educativos por medio del mejoramiento de la calidad educativa.

En la respuesta a ese interés se efectuó la investigación referente a la evaluación del desempeño profesional directivo y docente en la UEM “Cacique Tumbalá” a fin de identificar las debilidades en las dimensiones de los estándares de desempeño

directivo y docente. Los hallazgos de la investigación demuestran como debilidades en los estándares de gestión pedagógica en los directivos y de desarrollo curricular y de gestión del aprendizaje en los docentes.

En efecto, la limitada gestión pedagógica en los directivos está ligada a la escasa preocupación por mejorar la práctica cotidiana. El trabajo directivo se limita a la exigencia, revisión y legalización de los documentos curriculares. Los directivos al no tener claro los lineamientos de gestión curricular, la exigencia de la calidad de los procesos y la organización, orientación y liderazgo en el trabajo técnico pedagógico su misión termina agotada en la simple revisión.

Por un lado el escaso dominio teórico – práctico de la concreción de los niveles curriculares impiden hacer seguimiento de lo que está escrito y por otro bajo el temor de que los docentes exigen demostraciones in situ hace que su tarea se vaya arrinconando al trabajo de oficina. Además la poca cultura por el trabajo en equipo y la poca voluntad para enfrentar desafíos van en desmedro del liderazgo directivo, mirándolo como alguien que exige aunque no comprenda lo que exige.

Los docentes por su parte vencidos por el rompecabezas del diseño curricular terminan transcribiendo planificaciones escritas por las editoriales, escriben una cosa y realizan otra. Presenta sus planificaciones para obviar controversias con el directivo, más no convencidos de lo que escriben será para aplicar efectivamente en el aula.

Desde este punto de vista el trabajo cotidiano permanece intocable, prisionero de las secuelas de la metodología tradicional. Aunque domine el área de su responsabilidad, la mayor dificultad está en el desarrollo de la clase misma, el desconocimiento de las teorías de aprendizaje actuales, la poca comprensión e implementación de los lineamientos curriculares nacionales hace que su tarea se desarrolle con escasa calidad.

A esto se suma que cada docente es una isla en el mar de la institución educativa, improvisa la enseñanza – aprendizaje, la escasa habilidad para crear en el aula un

ambiente adecuado, la poca interactividad docente – alumno y la dificultad en la evaluación de destrezas y habilidades contribuye en el deterioro de la calidad de la educación.

La alternativa de solución es entregar a los directivos lineamientos claros a fin de que puedan orientar, apoyar, dar seguimiento y evaluar la gestión docente. De tal forma que el docente se sienta acompañado, apoyado y motivado en la práctica docente a nivel de diseño y ejecución curricular. En este sentido el docente se sentirá respaldado y el directivo cumpliendo su rol protagónico de líder.

De esta forma los directivos gestionan el currículo institucional mediante la articulación del currículo nacional y la realidad local. Garantizan que los planes y programas sean de calidad; organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico.

Los docentes disponen de estrategias que evidencien la tarea de principio a fin, de manera secuencial, paso a paso, de lo teórico a lo práctico. Los resultados de su tarea cuentan con argumentos técnicos y válidos. La labor docente resulta técnica, objetiva y científica lejos de la improvisación y la rutina.

En sí, el docente comprende y domina el área del saber; comprende y utiliza las principales teorías del aprendizaje; conoce, comprende e implementa el currículo en el aula. Planifica la enseñanza – aprendizaje; crea un clima adecuado; actúa en forma interactiva con los alumnos; evalúa, retroalimenta e informa los resultados de la acción docente.

Estas iniciativas se plasman en la Guía de Concreción del Currículo en el Aula en el área de Estudios Sociales como una herramienta que ayuda a hacer de la tarea docente más llevadera y más operativa, en la que se visualiza ¿Qué es? ¿Cómo se debe hacer?, y un ejemplo. La intención primaria es además contribuir con la implementación de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.

Estas alternativas de solución conducen sin duda al mejoramiento de los procesos internos del aula en procura de implementar la anhelada calidad de la educación mediante el mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

6.3. Objetivos de la propuesta

La propuesta de mejoramiento tiene los siguientes objetivos:

6.3.1. General

- ✎ Mejorar la calidad educativa de la UEM “Cacique Tumbalá” a través del perfeccionamiento del desempeño profesional directivo y docente.

6.3.2. Específicos

- ✎ Sistematizar las experiencias relacionadas con la aplicación de la Actualización y Fortalecimiento Curricular en el aula en la Guía Didáctica de Estudios Sociales para el 8º Año de EGB.
- ✎ Capacitar a docentes del área de Estudios Sociales y directivos en el manejo a Guía de Concreción del Currículo en el Aula para mejorar la gestión pedagógica en los directivos y el desarrollo curricular y gestión del aprendizaje en los docentes.
- ✎ Brindar apoyo y seguimiento en la aplicación de la propuesta de mejoramiento profesional directivo y docente en el área de Estudios Sociales en la UEM “Cacique Tumbalá”.

6.4. Actividades de ejecución de la propuesta de mejoramiento

La propuesta de mejoramiento educativo en la UEM “Cacique Tumbalá” se realizará mediante las siguientes actividades.

1. Ordenar la información y experiencia de asesoramiento en la aplicación de la AFCEGB a docentes y directivos.
2. Sistematizar la Guía Didáctica “Lo que todo maestro debe hacer en el aula... Una opción posible.”
3. Redactar el plan de socialización de la propuesta de mejoramiento en la UEM “Cacique Tumbalá”.
4. Coordinar acciones para la autorización de la capacitación a los docentes del área de Estudios Sociales.
5. Desarrollar la capacitación a docentes y directivos de la UEM con la ayuda de la Guía Didáctica del Área de Estudios Sociales.
6. Redactar acuerdos para el apoyo y seguimiento de la aplicación curricular y de aprendizaje en el aula.
7. Aplicar instrumentos de seguimiento y evaluación a directivos y docentes en la aplicación del currículo en el aula.
8. Elaborar el informe de resultados de la aplicación del currículo en el aula de los directivos y docentes.

DESARROLLO DE LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Las actividades de la Propuesta de Mejoramiento Educativo se desarrollaron mediante la sistematización de la Guía Didáctica “Lo que todo maestro debe hacer en el aula... Una opción posible y el plan de socialización de la propuesta de mejoramiento de la UEM “Cacique Tumbalá”.

6.4.1. SISTEMATIZACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA “LO QUE TODO MAESTRO DEBE HACER EN EL AULA... UNA OPCIÓN POSIBLE.”

La Guía que a continuación se detalla es un ejemplo de lo que el docente debe hacer en el aula. Contiene paso a paso las fases del diseño curricular en sus diferentes niveles de comprensión. Se describe el elemento curricular, el significado, cómo se elabora y el ejemplo ilustrativo.

Estudios Sociales



GUÍA DE CONCRECIÓN DEL CURRÍCULO EN EL AULA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA



Octavo Año de EGB



Lo que todo maestro debe hacer en el aula, una opción posible...

Autor: Héctor Neto

Mayo de 2012.

Presentación

El afán de todo sistema educativa en el mundo es ofertar una educación de calidad, ofertando respuestas acordes a las exigencias de la nueva época. Una escuela que no responda a los requerimientos de la sociedad ha perdido su razón de ser.

La Constitución de la Republica considera que la educación es un derecho de todos, el cual debe ser ejercido sin discriminación alguna, garantizando así que nadie quede al margen de los acelerados cambios y se conviertan en sujetos que aporten en beneficio de la patria.

El Ministerio de Educación por su parte en cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Decenal de Educación, ha plasmado sus esfuerzos en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica a fin de coadyuvar en la formación integral del estudiante.

Sin embargo, estos esfuerzos pueden quedar en el plano del discurso, si los docentes, actores directos, no cuentan con herramientas que corroboren a fraguar las intencionalidades del país en la práctica docente cotidiana.

A fin de favorecer estos ideales educativos se presenta al docente ecuatoriano la Guía de Concreción del Currículo en el Aula para el Mejoramiento de la Calidad Educativa en el Área de Estudios Sociales, cuyo propósito es brindar estrategias para el trabajo docente con un enfoque sistémico y sistemático, de tal manera que oriente la acción en el aula y sea más llevadera la tarea educativa.

Finalmente se aspira que esta guía sea un instrumento que contribuya en el fomento de la tan anhelada educación de calidad y favorezca la formación integral del ser humano y la esperada transformación social.

Introducción

El trabajo cotidiano del docente se sintetiza en el diseño de la evaluación inicial o diagnóstica al inicio del año lectivo, la planificación por bloques curriculares para seis semanas y la evaluación trimestral para cada tres meses. Estas tres acciones se limitan a la exigencia administrativa. No así, la clase o proceso de enseñanza - aprendizaje realizado más por responsabilidad ética.

A fin de evitar que la tarea docente no se reduzca al mero cumplimiento, sino que al contrario resulte una tarea didáctica y técnicamente elaborada; así como también garantice la aplicación efectiva en el aula se sugiere la aplicación de los siguientes momentos: planificación curricular, diseño de instrumentos de evaluación, organización de tablas o registros y valoración de los logros de aprendizaje.

La planificación es la previsión anticipada de los componentes curriculares. Configuran el objeto de enseñanza o evaluación, ayuda a que la acción didáctica sea objetiva y reduzca el trabajo empírico e improvisado. Garantiza el desarrollo de la tarea docente evitando el divorcio teoría – práctica.

El diseño de instrumentos de evaluación es el segundo momento, cuya aplicación asegura que lo escrito sea ejecutado. Evita el divorcio entre lo previsto y lo ejecutado, garantiza que lo planificado sea evaluado.

La organización de tablas o registros es el ordenamiento de la información recopilada, de tal forma que facilite el análisis y la interpretación. Análisis en la medida que contrasta los resultados con los criterios propuestos, una relación entre el es y el debe ser. La interpretación corresponde a la búsqueda del por qué de los resultados positivos o negativos.

La valoración de logros de aprendizaje es la formulación de los juicios de valor o conclusiones de la evaluación y la toma de decisiones que orienta nuevamente la acción didáctica dentro un proceso cíclico – concéntrico.

De esta forma la práctica en el aula se ejecuta en forma secuencial, sistemática, sistémica, técnica, objetiva desde el punto de vista pedagógico didáctico en concordancia con lo estipulado en el Art. 11 de la LOEI, literal d) **“Elaborar su planificación académica y presentarlo oportunamente...”** y h) **“Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones”** y sobre todo que la planificación no se limite al mero cumplimiento administrativo sino al organización holística de la enseñanza en el aula.

La guía didáctica está expuesta en cuatro partes:

1. La evaluación de orientación.
2. El diseño curricular del área.
3. La planificación de los bloques curriculares.
4. El diseño del plan de clase.

En la evaluación de orientación se detalla los cuatro momentos de la evaluación inicial o diagnóstica. Se describe en qué consiste y de qué manera se elabora la planificación de la evaluación, el diseño de instrumentos, la tabulación de los resultados y la valoración del desarrollo de las macrodestrezas. Esta tarea se convierte en la base para la enseñanza del nuevo año lectivo.

En el diseño curricular del área se analiza la forma como el equipo docente debe elaborar la planificación a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica y configurar los elementos curriculares para aportar con el área en el perfil de salida de los estudiantes de la EGB.

En la planificación didáctica de los bloques curriculares se ensaya una propuesta de previsión sintética de los elementos del currículo. La forma de elaborar la planificación, el diseño de instrumentos del bloque curricular, el registro de aportes del trimestre y la valoración de los logros de aprendizaje en contraste con los resultados de la evaluación diagnóstica.

En la parte final se esboza todo el proceso del plan de clase de una manera ilustrativa de comienzo a fin. Detalla cómo debe ser el diseño de la clase con las innovaciones didácticas actuales. Describe como se gesta las intencionalidades generales de manera específica para la formación holística del educando.

Sin embargo se advierte que como toda obra humana está sujeto a limitaciones. De todas maneras a partir de un modelo se pueden germinar nuevas ideas. La intención no es otra que contribuir con estrategias para concretar el currículo en la cotidianidad del aula.

Objetivos de la Guía

La Guía Didáctica de concreción del currículo en el aula para el mejoramiento de la calidad de la educación en el área de Estudios Sociales tiene como propósitos:

OBJETIVO GENERAL:

- ✎ Orientar la gestión pedagógica curricular del área de Estudios Sociales en la tarea docente cotidiana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✎ Organizar la planificación, diseño de instrumentos, organización y valoración de los resultados de la evaluación de orientación.
- ✎ Planificar el diseño curricular del área que oriente la acción pedagógica del año lectivo.
- ✎ Diseñar la planificación didáctica de los bloques curriculares con sus respectivos instrumentos de evaluación, registro de los aportes en función de la evaluación de las macrodestrezas y la valoración de los logros de aprendizaje.
- ✎ Modelar el diseño del plan de clase mediante la descripción de los elementos esenciales para concretar las intencionalidades del sistema educativo en el aula.

ÍNDICE	Página
Portada	1
Presentación	2
Introducción	3
Objetivos de la Guía	6
Índice	7
GUÍA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE	8
1. EVALUACIÓN DE ORIENTACIÓN	8
1.1. Plan de Evaluación	8
1.1.1. Datos Informativos	8
1.1.2. Plan de Evaluación	10
1.2. Diseño de Instrumentos de Evaluación	18
1.3. Tabulación de Resultados	21
1.4. Valoración de Logros de Aprendizaje	23
1.4.1. Los Juicios de Valor	23
1.4.2. La Toma de Decisiones.	24
2. DISEÑO CURRICULAR DEL ÁREA	25
2.1. Datos Informativos	25
2.2. Introducción al área	26
2.3. Diagnóstico	27
2.4. Objetivos del Área	28
2.5. Los Bloques Curriculares	29
2.6. Metodología	31
2.7. Recursos Didácticos	33
2.8. Evaluación	33
2.9. Bibliografía	34
3. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA DE LOS BLOQUES CURRICULARES	36
3.1. Planificación didáctica del área de Estudios Sociales	36
3.1.1. Datos Informativos	36
3.1.2. Planificación didáctica	39
3.2. Diseño de Instrumentos de Evaluación	49
3.3. Cuadro de Aportes	52
3.4. Valoración de los Logros de Aprendizaje	54
4. DISEÑO CURRICULAR DE LA CLASE	55
4.1. Planificación de la Clase	55
4.1.1. Datos Informativos	55
4.1.2. Tema transversal	56
4.1.3. Metodología	57
4.1.4. Objetivo Educativo de la Clase	59
4.1.5. Plan de Clase	60
Bibliografía	76

GUÍA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE

El docente se enfrenta durante el año lectivo a las siguientes tareas: evaluación inicial o diagnóstica, planificación didáctica de los bloques curriculares, evaluación trimestral y la clase. Los lineamientos que a continuación se detallan pretenden ser una respuesta operativa, secuencial, objetiva, técnica, sistemática y sistémica del trabajo en el aula; cuyo propósito es concretar de manera creativa el currículo nacional en la práctica docente cotidiana.

1. EVALUACIÓN DE ORIENTACIÓN

La evaluación de orientación es la valoración que se realiza al inicio de todo proceso: carrera, nivel, año lectivo, bloque curricular o clase. La finalidad de esta evaluación es visualizar cómo y en dónde se encuentra determinado grupo en cuanto al desarrollo de sus capacidades, destrezas y habilidades.

A fin de que esta actividad cumpla con el proceso de evaluación se ciñe a los siguientes momentos: plan de evaluación, diseño de instrumentos, tabulación de resultados y valoración de logros. Por la extensión de la temática se ha escogido el área de Estudios Sociales para ilustrar la propuesta, además a nivel curricular es el área de mayor complejidad en su diseño y ejecución curricular.

1.1. Plan de Evaluación

Es la previsión anticipada de recolección de la información sobre el desarrollo de las habilidades, destrezas y capacidades considerando los siguientes elementos: identificación del objeto, definición del tipo, de la función y la finalidad de la evaluación, definición de indicadores y selección de las técnicas e instrumentos de la evaluación.

La planificación de la evaluación resulta importante en la medida que evita la valoración exclusiva tan solo de los contenidos o de aquellas destrezas cognitivas que puede evaluarse preferentemente por medio de cuestionarios. Además

garantiza aquello que por discurso se suele decir “la evaluación es un proceso sistemático, objetivo y técnico...” Este plan y las etapas subsiguientes asegurarían que se aplique en el aula la evaluación como un verdadero proceso.

1.1.1. Datos Informativos

Es la sección inicial del plan de evaluación en el que se enuncian los siguientes elementos:

Año de EGB: Enuncia el año de EGB al que se va a evaluar.

Área: Identifica al área o áreas las que van a ser evaluadas.

Tipo de evaluación. Responde a la pregunta ¿Cuándo evaluar? Está relacionado con los momentos de todo proceso: al inicio, durante y al final. Se entiende por proceso a la clase, al bloque curricular, al trimestre, quimestre o semestre, al año lectivo, al nivel de educación o carrera.

MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN	TIPOS	SUBTIPOS	DEFINICIÓN
Inicio	ORIENTACIÓN	Diagnóstica	• Identifica fortalezas y debilidades
		Predictiva	• Predice el éxito.
		Preventiva	• Emite hipótesis.
Durante	REGULACIÓN	Formadora	• Evalúa la enseñanza
		Formativa	• Evalúa el aprendizaje
Final	CERTIFICACIÓN	Selectiva	• Escoge el elemento más idóneo.
		Sumativa	• Valora los logros alcanzados.

Función de la evaluación. Responde a la pregunta ¿Qué rol asume la evaluación? Es la tarea que va a cumplir la evaluación.

FUNCIONES	ROL QUE CUMPLE LA EVALUACIÓN
1. Política	Ayuda a la toma de decisiones
2. Simbólica	Asigna un valor a la evaluación
3. Mejoramiento	Realimenta procesos
4. Conocimiento	Descubre lo oculto
5. Desarrollo de capacidades	Manejo de instrumentos de evaluación
6. Contractual	Acuerdo entre docente – estudiantes.

Finalidad de la evaluación. Responde a la pregunta ¿Por qué evaluar? Es el propósito de la evaluación.

FINALIDADES	PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN
1. Diagnóstica	Identifica las fortalezas y debilidades para tomar decisiones.
2. Pronóstica	Anticipa y predice situaciones en base a los resultados
3. Selección	Escoge al elemento más idóneo para representar en un determinado espacio pedagógico.
4. Acreditación	Certifica el desarrollo de las destrezas y la toma decisiones.

Objetivo de la evaluación. Es el propósito que se prevé alcanzar al finalizar el proceso de evaluación. La intencionalidad de la evaluación inicial es tener una radiografía del desarrollo de las macrodestrezas o ejes de aprendizaje. Se entiende que las macrodestrezas son las capacidades o destrezas generales que al desarrollarlas contribuyen al desarrollo del pensamiento.

He, aquí el ejemplo de los datos informativos de la evaluación del área de Estudios Sociales.

1. DATOS INFORMATIVOS:

AÑOS DE EGB:	<i>8º Año</i>	ÁREAS:	<i>Estudios Sociales</i>
TIPO:	<i>Orientación</i>	SUBTIPO:	<i>Diagnóstica</i>
FUNCIÓN:	<i>Política</i>	FINALIDAD:	<i>Diagnóstica</i>
OBJETIVO:	<i>Verificar el grado de desarrollo de las macrodestrezas del área de Estudios Sociales previo al inicio de los nuevos aprendizajes.</i>		

1.1.2. Plan de Evaluación

El plan de evaluación pone en evidencia el objeto de aprendizaje, las destrezas con criterio de desempeño, los indicadores de logro y las técnicas e instrumentos de evaluación.

El objeto de evaluación. El objeto de evaluación corresponde al ¿Qué evaluar?, en base a lo que estipula la Actualización y Fortalecimiento Curricular. En el caso de la

evaluación inicial el objeto a evaluar son las macrodestrezas y las destrezas con criterio de desempeño.

Las macrodestrezas son las capacidades o destrezas generales integradas por destrezas y habilidades; ayudan a tener una visión general del área. En la evaluación diagnóstica debe valorar todas ellas, puntualizando el número de destrezas o indicadores de logro a seleccionar, dependiendo de la muestra que se pretende evaluar, la práctica sugiere al menos diez indicadores de logro por área, dependiendo del tipo de institución. Esto permite caracterizar el grado de desarrollo de las macrodestrezas y facilita la toma de decisiones en la nueva planificación didáctica.

OBJETO DE EVALUACIÓN		EVALUACIÓN	
MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
UBICACIÓN ESPACIAL (2)			
UBICACIÓN TEMPORAL (2)			
INTERRELACIÓN SOCIAL (2)			
OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LA INFORMACIÓN (2)			
APLICACIÓN CREATIVA DE CONOCIMIENTOS (2)			

Las destrezas con criterio de desempeño son parte de las macrodestrezas y están constituidas por tres partes: ¿Qué debe saber hacer? Habilidades, ¿Qué debe saber? Conocimientos y ¿Con qué grado de profundidad? Nivel de complejidad. La selección de las destrezas con criterio de desempeño se realiza en función de los siguientes criterios.

1. Dos destrezas con criterio de desempeño por macrodestreza, en este caso se determina un criterio por destreza con criterio de desempeño que suman dos por macrodestreza.

OBJETO DE EVALUACIÓN		EVALUACIÓN	
MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

UBICACIÓN ESPACIAL (2)	Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830. 	
	Establecer las causas y consecuencias de los hechos que precipitaron la invasión peruana y la desmembración territorial del Ecuador, la reacción popular y el 28 de mayo de 1944, desde el análisis multicausal.	<ul style="list-style-type: none"> • Localizar en el mapa las desmembraciones territoriales del actual Ecuador. 	
UBICACIÓN TEMPORAL (2)			
INTERRELACIÓN SOCIAL (2)			
OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LA INFORMACIÓN (2)			
APLICACIÓN CREATIVA DE CONOCIMIENTOS (2)			

2. Una destreza con criterio de desempeño por macrodestreza, en este caso se requiere definir dos indicadores de logro por macrodestreza, a fin de abastecer la cantidad de indicadores por área.

OBJETO DE EVALUACIÓN		EVALUACIÓN	
MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
UBICACIÓN ESPACIAL (2)	Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830. • Localiza las ciudades más importantes de cada región. 	
UBICACIÓN TEMPORAL (2)			
INTERRELACIÓN SOCIAL (2)			

OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LA INFORMACIÓN (2)			
APLICACIÓN CREATIVA DE CONOCIMIENTOS (2)			

Otro criterio que se debe tomar en cuenta en la selección de destrezas con criterio de desempeño es tomar al menos una o dos macrodestrezas por cada bloque curricular. De tal forma que se haya tomado una muestra significativa de lo esencial de la asignatura. En todo caso la selección de las destrezas con criterio de desempeño depende de la naturaleza de la macrodestreza, el criterio último será aquella destreza que demuestra mejor concordancia con la macrodestreza.

Indicadores de logro. Los indicadores responden a la pregunta ¿Qué van a demostrar los estudiantes? Determinan el grado de logro alcanzado y los niveles de apropiación del conocimiento. Los indicadores permiten asignar una valoración justa tanto cuantitativa o cualitativa mediante el uso de escalas. Son también los insumos para la construcción de los instrumentos de evaluación.

Los indicadores son construcciones del evaluador y garantizan que realmente se evalúe los niveles del pensamiento y no solo la repetición mecánica de los conocimientos. El número de indicadores en la evaluación inicial depende del número de macrodestrezas a evaluar y la muestra total.

La formulación de indicadores tiene algunas alternativas de diseño, dependiendo de la naturaleza del área.

1. Indicadores de logro desagregados de los indicadores esenciales: En la sección quinta de la estructura del texto de la AFCEGB están descritos los indicadores esenciales de la evaluación, en cuanto “**evidencias concretas de los resultados de aprendizaje, precisando el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes**” (Educación, Actualización y Fortalecimiento Curricular de la EGB, 2010). Estos indicadores están descritos de manera genérica para el año de educación general básica y al desagregarlos se especifican los indicadores de logro.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN	INDICADORES DE LOGRO
Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	Localiza a los primeros pobladores de lo que hoy es Ecuador en el espacio geográfico y describe su organización social y forma de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830. • Localiza las ciudades más importantes de cada región.

2. **Indicadores de logro tras formular preguntas a las macrodestrezas.** Se elabora a partir de transformar en pregunta a las macrodestrezas, por ejemplo: ¿Cuándo se qué los estudiantes saben ubicarse espacialmente?

MACRODESTREZA	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA	INDICADORES DE LOGRO (Respuesta a la pregunta)
UBICACIÓN ESPACIAL	¿Cuándo se qué los estudiantes saben ubicarse espacialmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Localiza lugares en el entorno inmediato. • Ubica lugares en el material cartográfico.

3. **Indicadores a partir de la destreza con criterio de desempeño.** Otra forma de elaborar indicadores es desagregar la destreza con criterio de desempeño en elementos más simples.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO
Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica en las regiones naturales del Ecuador los grupos étnicos de ese entonces. • Localiza territorios del Ecuador de esa época.

Técnicas e instrumentos. Este paso es el último de la planificación de la evaluación. La recopilación de información en función de los indicadores requiere de técnicas e instrumentos. A partir de los indicadores dependiendo de la naturaleza del objeto de evaluación, éstos se constituyen en elementos de observación o en ítems del cuestionario.

Las técnicas e instrumentos disponibles son seleccionados dependiendo de la naturaleza del indicador.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
1. Prueba	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario
2. Observación	<ul style="list-style-type: none">• Listas• Registros• Escalas
3. Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Guía de preguntas
4. Encuesta	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario

El plan de evaluación de orientación ejemplificado tiene la intencionalidad de valor el conjunto de macrodestrezas que se desarrollaron el año anterior, las destrezas con criterio de desempeño y los indicadores de logro apuntan a demostrar el grado de desarrollo alcanzado en las macrodestrezas para a partir de este diagnóstico iniciar la planificación del nuevo año lectivo.

Sin embargo se puede visualizar una relación arbitraria entre macrodestreza y la destreza con criterio de desempeño, ésta más bien es el medio para la selección de indicadores. No así la horizontalidad entre la macrodestreza y los indicadores es fundamental, éstos últimos demuestran el grado de desarrollo de la macrodestreza.

Sería poco útil evaluar las destrezas con criterio de desempeño por sí mismas sin ligar a las macrodestrezas. La extensa cantidad expuesta en los bloques curriculares resulta difícil para la emisión de juicios de valor y la toma de decisiones en la última etapa de valoración de los logros alcanzados.

2. PLAN DE LA EVALUACIÓN

MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN	
		INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
UBICACIÓN ESPACIAL (2)	Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830. • Localiza las ciudades más importantes de cada región. 	Prueba Cuestionario
UBICACIÓN TEMPORAL (2)	Describir la etapa 1925 - 1947, en que se dio una crisis persistente, una gran inestabilidad política y una insurgencia de nuevos actores sociales como la moderna clase trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Ordena cronológicamente los hechos históricos. • Infiere consecuencias con base a situaciones sociales. 	
INTERRELACIÓN SOCIAL (2)	Valorar la unidad nacional y la lucha por consolidar la identidad y soberanía de la Patria a partir de la consideración de los enfrentamientos y conflictos que sucedieron.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los rasgos culturales de la época. • Identifica a los personajes que aportaron para la unidad nacional. 	
OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LA INFORMACIÓN (2)	Identificar los rasgos fundamentales del Estado Laico, fruto de la Revolución Liberal: separación Iglesia - Estado, modernización estatal, educación laica, incorporación de la mujer, comunicaciones, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Construye un organizador gráfico con los rasgos del laicismo. • Distingue la información relevante. 	
APLICACIÓN CREATIVA DE CONOCIMIENTOS (2)	Establecer las condiciones en que se da la masiva migración ecuatoriana al exterior, con sus consecuencias en la economía y la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Propone alternativas de solución. • Reconoce las consecuencias de la migración. 	

La planificación completa de la evaluación se visualiza en el siguiente esquema:

1. PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE ORIENTACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES PARA EL OCTAVO AÑO DE EGB.

1.1. DATOS INFORMATIVOS:

AÑOS DE EGB:	8º Año	ÁREAS:	Estudios Sociales
TIPO:	Orientación	SUBTIPO:	Diagnóstica
FUNCIÓN:	Política	FINALIDAD:	Diagnóstica
OBJETIVO:	Verificar el grado de desarrollo de las macrodestrezas del área de Estudios Sociales previo al inicio de los nuevos aprendizajes.		

1.2. PLAN DE LA EVALUACIÓN

MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN	
		INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
UBICACIÓN ESPACIAL (2)	Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830. Localiza las ciudades más importantes de cada región. 	Prueba Cuestionario
UBICACIÓN TEMPORAL (2)	Describir la etapa 1925 - 1947, en que se dio una crisis persistente, una gran inestabilidad política y una insurgencia de nuevos actores sociales como la moderna clase trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> Ordena cronológicamente los hechos históricos. Infiere consecuencias con base a situaciones sociales. 	
INTERRELACIÓN SOCIAL (2)	Valorar la unidad nacional y la lucha por consolidar la identidad y soberanía de la Patria a partir de la consideración de los enfrentamientos y conflictos que sucedieron.	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce los rasgos culturales de la época. Identifica a los personajes que aportaron para la unidad nacional. 	
OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LA INFORMACIÓN (2)	Identificar los rasgos fundamentales del Estado Laico, fruto de la Revolución Liberal: separación Iglesia - Estado, modernización estatal, educación laica, incorporación de la mujer, comunicaciones, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> Construye un organizador gráfico con los rasgos del laicismo. Distingue la información relevante. 	
APLICACIÓN CREATIVA DE CONOCIMIENTOS (2)	Establecer las condiciones en que se da la masiva migración ecuatoriana al exterior, con sus consecuencias en la economía y la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> Propone alternativas de solución. Reconoce las consecuencias de la migración. 	

1.2. Diseño de Instrumentos de Evaluación

Es el segundo momento de la evaluación diagnóstica. Tomando como referencia el plan de evaluación se elaboran los instrumentos para recoger la información. Es imprescindible que la actividad evaluativa o ítem guarde coherencia con el indicador de logro, la destreza con criterio de desempeño y las macrodestrezas.

Un aspecto fundamental es procurar evaluar la habilidad y no la simple reproducción del conocimiento. Entre los indicadores del logro y el instrumento está el puente de la innovación, aquí se solidifica el modelo de la escuela tradicional “evaluar conocimientos” o la innovación “evaluar habilidades, destrezas y capacidades”.

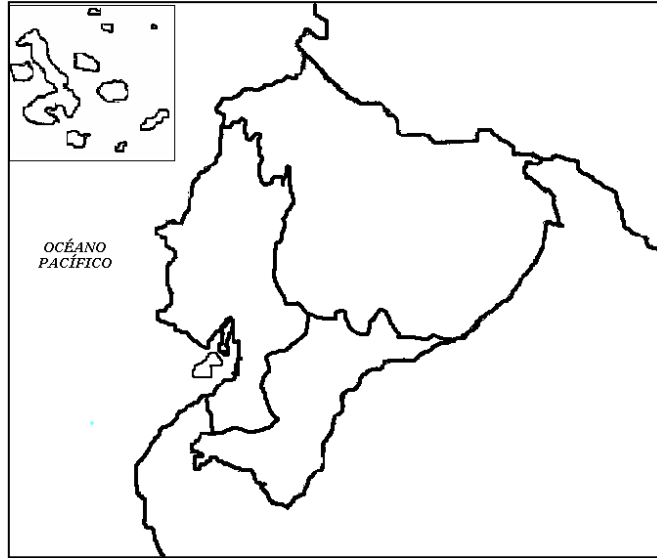
Una actividad evaluativa es correcta si lleva al alumno durante la evaluación a pensar y decidir en base al razonamiento. Si la actividad lleva a recordar datos, la utopía de una educación para el desarrollo del pensamiento crítico seguirá ilusa en el discurso. El cuidado al que se debe atender es la coherencia horizontal: macrodestreza, destreza con criterio de desempeño, indicadores de logro y actividad evaluativa. El ejemplo que se detalla a continuación ilustra esta premisa.

MACRODESTREZAS	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDAD EVALUATIVA
UBICACIÓN ESPACIAL	Determinar el número de los habitantes del nuevo Estado, su diversidad en términos étnicos, su distribución en las cuatro regiones naturales, y localizar los territorios que controlaba y reclamaba Ecuador.	<ul style="list-style-type: none">Ubica geográficamente los departamentos del Ecuador de 1830.	1. En el siguiente mapa escribo el nombre de los departamentos del Ecuador de 1830. 

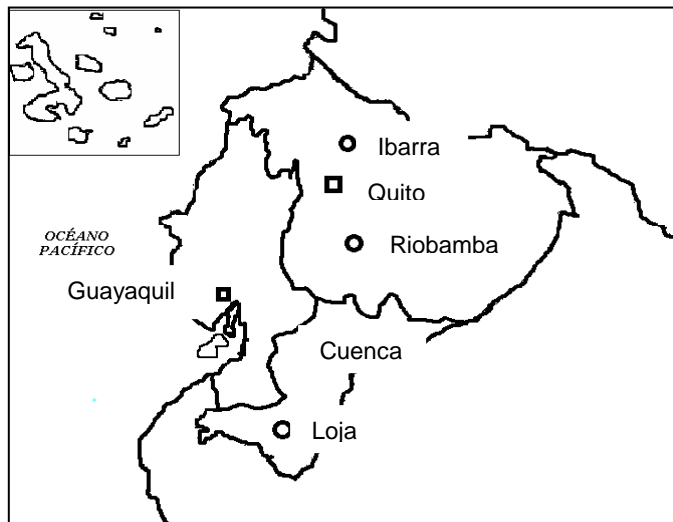
2. CUESTIONARIO DE ESTUDIOS SOCIALES

NOMBRE DEL ALUMNO/A:

1. En el siguiente mapa del Ecuador escribo los nombres de los tres departamentos del Ecuador de 1830.



2. Localizo en el mapa marcando con una (X) las ciudades más importantes de cada departamento.



3. Escribo numerales ordenando cronológicamente los siguientes hechos.

- ✗ En 1938 el dólar se cotizó a 14,40 sucres.
- ✗ En 1922 el dólar se cotizó a 5 sucres
- ✗ En 1931 el dólar se cotizó a 5,05 sucres.

1.3. Tabulación de Resultados

La tabulación es la organización de la información recogida con los instrumentos de evaluación. Es la fuente del análisis y la interpretación. El análisis es la comparación de los resultados con los criterios de la evaluación y la interpretación es la búsqueda de las causas del por qué de los resultados positivos o negativos. Este paso se realiza en forma oral, es un espacio de reflexión frente a la realidad percibida y organizada gráficamente.

Los datos son organizados por macrodestrezas, el número de columnas de cada macrodestreza dependen del número de indicadores previsto en la planificación de la evaluación. Al frente de cada estudiante y debajo de cada macrodestreza se marca con un (+) los aciertos y con un menos (-) los desaciertos. Si la tabulación se realiza en el Programa Excel bien puede ser reemplazado los positivos con un 1 y los negativos con un 0 para facilitar los cálculos. A continuación se hace constar un ejemplo de Tabla de Resultados.

3. TABLA DE RESULTADOS

ÁREA: ESTUDIOS SOCIALES

ORD	NÓMINA	UBICACIÓN ESPACIAL		UBICACIÓN TEMPORAL		INTERRELACIÓN SOCIAL		OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE INFORMACIÓN		APLICACIÓN CREATIVA		TOTAL POSITIVOS	NIVEL DE DESARROLLO DE DESTREZAS
1	Azogue Ortiz Jenny Liseth	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	D
2	Belaño Vega Carmen Sofía	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	
3	Chuquitarco Jefferson	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	
4	Cuchiparte Cuyo Alicia Estefanía	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	
5	Logro Herrera Jéssica Alicia	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	
6	Ayala Quindil Ricardo	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	
7	Ayala Travez Byron Rubén	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	
8	Caisa Yupangui Carlos Franklin	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	8	
9	Cuchiparte Vega Kevin Alex	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	8	
10	Guishcaso Chasiluisa Luis Marcelo	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	
11	Maigua Quishpe Carla del Pilar	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	8	
12	Vega Vega Luis Rodolfo	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	8	
13	Guanina Toaquiza Flavio Estevan	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	7	A
14	Pilatásig Pullupaxi Luis Edwin	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	7	
15	Sangucho Changoluisa Flavio	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	7	
16	Ugsha Toaquiza Wilian David	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	7	
17	Vaca Vaca Myrian Marisol	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	7	
18	Caisa Sánchez Cristian Paúl	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6	
19	Chasipanta Pila Mélida Janeth	0	0		0	1	1	1	1	1	1	6	
20	Guamangate Chiguano Marco	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	6	
21	Ronda Rojas Camilo Adrian	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	6	
22	Ronquillo Ramírez Edwin Gabriel	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	6	
23	Vichicela Bonilla Hugo Javier	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	6	
24	Vilcasana Suntásig Jefferson	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	6	
25	Chanaluisa Patricio	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	
26	Chiluisa Chiluisa Juan Carlos	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	5	
27	Vaca Latacunga Mayra Elizabeth	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	5	
28	Vega Pila Tania Ximena	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	5	
29	Yupangui Tipán María Belén	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	5	
30	Pasahuay Latacunga Jenny Nayeli	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4	
31	Chiluisa Pila Elvia Marina	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	
32	Guamushi Jácome Ingrid	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	
33	Pilliza Jácome Maycol David	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL +	15	17	28	29	28	27	15	13	23	22	211	
	%	45	52	85	88	85	82	45	39,4	70	67		
	PROMEDIO	48,48		86,36		83,33		42,42		68,18			

1.4. Valoración de Logros de Aprendizaje

La valoración de los logros es la asignación de un valor a los resultados obtenidos, ya sea normativa o criterial. Es la cuarta fase de la evaluación y la más importante del proceso de evaluación en la que se emiten los juicios de valor y la toma de decisiones.

Valoración Normativa. Es la apreciación horizontal de los resultados mediante la interpretación de los aciertos obtenidos por un alumno en comparación con los demás alumnos. Se suman los aciertos de cada estudiante y de acuerdo al número de respuestas positivas se determina si los estudiantes están en el grupo de dominio, de avance o de inicio en el desarrollo de destrezas. Se identifican tres niveles de desempeño.

RANGO	NIVEL DE DESEMPEÑO
8 - 10	Nivel de Dominio
5 – 7	Nivel de Avance
Menos de 4	Nivel de Inicio

Valoración Criterial. Es la apreciación vertical de los resultados mediante la comparación de los puntajes obtenidos por macrodestrezas con un criterio ideal “debe ser”. Se suman las respuestas positivas, se calculan los porcentajes que y se determinan el nivel de desempeño:

RANGO	NIVEL DE DESEMPEÑO
75% al 100%	Nivel de Dominio
51% al 74%	Nivel de Avance
Menos del 50%	Nivel de Inicio

1.4.1. Los juicios de valor

Son las conclusiones de la evaluación o las evidencias de los logros alcanzados. Se recomienda elaborar un juicio por tipo de valoración.

ÁREAS	JUICIOS DE VALOR	TOMA DE DECISIONES
Estudios Sociales	☞ En el área de Estudios Sociales 12 estudiantes están en el nivel de dominio, 17 estudiantes en el nivel de avance y 4 estudiantes en el nivel de inicio.	

	<ul style="list-style-type: none"> Las macrodestrezas ubicación temporal y de interrelación social se ubican en el nivel de dominio; las macrodestrezas de obtención de información y aplicación creativa están en nivel de avance, las macrodestrezas de ubicación espacial y obtención de información se ubican en el nivel de inicio. 	
--	---	--

1.4.2. La toma de decisiones

Es la elección de la alternativa más idónea en función del nivel de desempeño alcanzado en cada una de las macrodestrezas. Aquí se gestan los correctivos pedagógicos para la planificación curricular. En efecto, el cambio actual en evaluación reside en el paso de la evaluación centrada en los objetivos a una evaluación con énfasis en la toma de decisiones. Las alternativas se eligen en función de las siguientes pautas:

NIVEL DE DESEMPEÑO	ALTERNATIVA DE ACCIÓN
Nivel de Dominio	Avanzar
Nivel de Avance	Afianzar
Nivel de Inicio	Perseverar

4. VALORACIÓN DE RESULTADOS

ÁREAS	JUICIOS DE VALOR	TOMA DE DECISIONES
Estudios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> En el área de Estudios Sociales 12 estudiantes están en el nivel de dominio, 17 estudiantes en el nivel de avance y 4 estudiantes en el nivel de inicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Los niños que están en el nivel de dominio avanzarán solos en el aprendizaje, los niños del nivel de avance tendrán una atención ocasional y los que están en el nivel de inicio tendrán una atención permanente de la docente. Además se conformarán grupos heterogéneos para la ayuda mutua.
	<ul style="list-style-type: none"> Las macrodestrezas ubicación temporal y de interrelación social se ubican en el nivel de dominio; las macrodestrezas de obtención de información y aplicación creativa están en nivel de avance, las macrodestrezas de ubicación espacial y obtención de información se ubican en el nivel de inicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Las macrodestrezas ubicación temporal y de interrelación social se deben avanzar; las macrodestrezas de obtención de información y aplicación creativa se debe afianzar y las macrodestrezas de ubicación espacial y obtención de información se debe perseverar. En la planificación de los Bloques Curriculares se trabajará una macrodestreza por bloque curricular según el nivel de atención requerida. Se organizará dos grupos de recuperación pedagógica de acuerdo al nivel de desempeño: grupo de avance y de dominio. Serán atendidos como grupos separados en días diferentes horarios durante la jornada fuera de clase.

De esta forma se ha expuesto un ejemplo de cómo concretar la evaluación inicial o diagnóstica al inicio del año lectivo de una manera práctica y sencilla.

2. DISEÑO CURRICULAR DEL ÁREA

El Diseño Curricular del Área es la segunda tarea formal en el año lectivo con la que se enfrentan los docentes. Con la información recopilada en la evaluación de orientación se empieza a organizar la enseñanza del nuevo año lectivo. Esta planificación es elaborada en equipo por la Junta de Área y en un solo bloque para todos los años de EGB, evitando el trabajo solitario y fragmentado por asignatura.

2.1. Datos Informativos

Es la información elemental en la que debe enunciar: nombre del plantel, los años de EGB, el nombre del área, los docentes responsables y el año lectivo.

1. DATOS INFORMATIVOS

- | | |
|--|---|
| 1.1. NOMBRE DEL PLANTEL: | ✕ Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” |
| 1.2. AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA: | ✕ 8º, 9º y 10º de EGB. |
| 1.3. NOMBRE DEL ÁREA: | ✕ Estudios Sociales |
| 1.4. PROFESORES RESPONSABLES: | ✕ Sánchez Salavarría Santa Francisca
✕ Taípe Toapanta Miryan Rocío |
| 1.5. PERÍODO DE DURACIÓN: | ✕ Año lectivo 2011 – 2012. |

2.2. Introducción al área

Esta fase está destinada a resaltar la importancia del área en la formación de los estudiantes de EGB, las razones por la que la escuela debe enseñar Estudios Sociales y el aporte al perfil del estudiante.

Se construye respondiendo a una serie de preguntas. Las respuestas se elaboran en función de la lectura del componente la importancia de enseñar y aprender Estudios Sociales del Texto de la Actualización y Fortalecimiento Curricular en el Área de Estudios de 8º, 9º y 10º Años de EGB.

INTERROGANTES	RESPUESTAS
1. ¿Cuál es el desafío de la	El desafío de la educación actual es construir una

educación actual?	sociedad más justa y equitativa con base al desarrollo integral del ser humano para combatir la pobreza, la corrupción y la desocupación.
2. ¿Qué ofrece el área de Estudios Sociales a los estudiantes?	El área de Estudios Sociales ofrece a los estudiantes una visión general de la sociedad, su ubicación y desarrollo en el espacio; su origen y evolución histórica.
3. ¿Cuál es el aporte del currículo del Octavo año?	En el 8º Año el currículo aporta con el estudio la realidad actual del Ecuador en los aspectos socioeconómicos y políticos que comprende la vida económica; la sociedad ecuatoriana, sus necesidades fundamentales; la democracia, deberes y derechos; la organización del estado y la cultura.
4. ¿Cuál es el aporte del currículo del Noveno año?	En el 9º Año se estudia el pasado del mundo en cuanto al viejo mundo, las culturas americanas, las conquistas y colonizaciones, las independencias latinoamericanas y la formación y consolidación de los estados nacionales.
5. ¿Cuál es el aporte del currículo del Décimo año?	En el 10º Año el currículo esboza América Latina y el mundo a partir de los antecedentes del siglo XX, los pueblos ricos y pobres, las migraciones, América Latina: dependencia e integración y la lucha por la paz del mundo.
6. ¿Qué postura de enseñanza asume el área?	La actual postura de la enseñanza es superar las viejas posturas descriptivas y memorísticas. Adopta planteamientos para conocer la realidad, mediante la comprensión del pasado y los problemas actuales para la construcción de identidades. Enseña el manejo de elementos del pensamiento histórico considerando el tiempo social y la explicación multicausal, en el que intervienen múltiples factores y dimensiones en el hecho histórico.
7. ¿Qué ejes de aprendizaje se desarrolla?	Busca el desarrollo de los ejes de aprendizaje: El Buen Vivir; la identidad local, ecuatoriana, latinoamericana y planetaria; la ciudadanía responsable y la unidad en la diversidad.
8. ¿Qué macrodestrezas se forman?	Desarrolla las macrodestrezas de la ubicación espacial, ubicación temporal, interrelación social, obtención y asimilación de información y aplicación creativa de conocimientos.
9. ¿Cuál es el eje curricular integrador que rige la enseñanza?	Trabaja el eje curricular integrador: comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.

Con las respuestas se elabora el texto introducción al área a fin de apropiarse de la importancia de enseñar el área de Estudios Sociales en la Educación General Básica.

2. INTRODUCCIÓN AL ÁREA

El desafío de la educación actual es construir una sociedad más justa y equitativa con base al desarrollo integral del ser humano para combatir la pobreza, la corrupción y la desocupación. El área de Estudios Sociales ofrece a los estudiantes una visión general de la sociedad, su ubicación y desarrollo en el espacio; su origen y evolución histórica.

En el 8º Año el currículo aporta al estudio la realidad actual del Ecuador en los aspectos socioeconómicos y políticos que comprende la vida económica; la sociedad ecuatoriana, sus necesidades fundamentales; la democracia, deberes y derechos; la organización del estado y la cultura.

En el 9º Año se estudia el pasado del mundo en cuanto al viejo mundo, las culturas americanas, las conquistas y colonizaciones, las independencias latinoamericanas y la formación y consolidación de los estados nacionales.

En el 10º Año el currículo esboza América Latina y el mundo a partir de los antecedentes del siglo XX, los pueblos ricos y pobres, las migraciones, América Latina: dependencia e integración y la lucha por la paz del mundo.

La actual postura de la enseñanza es superar las viejas posturas descriptivas y memorísticas. Adopta planteamientos para conocer la realidad, mediante la comprensión del pasado y los problemas actuales para la construcción de identidades. Enseña el manejo de elementos del pensamiento histórico considerando el tiempo social y la explicación multicausal, en el que intervienen múltiples factores y dimensiones en el hecho histórico.

Busca el desarrollo de los ejes de aprendizaje: El Buen Vivir; la identidad local, ecuatoriana, latinoamericana y planetaria; la ciudadanía responsable y la unidad en la diversidad.

Desarrolla las macrodestrezas de la ubicación espacial, ubicación temporal, interrelación social, obtención y asimilación de información y aplicación creativa de conocimientos. Desarrolla el eje curricular integrador: comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana conjuntamente con los ejes transversales: interculturalidad, la formación de una ciudadanía integral, la protección medio ambiente, el cuidado de la salud y los hábitos de recreación y la educación sexual.

2.3. Diagnóstico

El diagnóstico es la configuración de la realidad de los estudiantes sobre el desarrollo de las macrodestrezas del área en estudio. En esta etapa se transcriben los juicios de valor establecidos en el cuarto momento de la evaluación de orientación.

3. DIAGNÓSTICO

La situación de los estudiantes del Octavo Año de EGB está determinada por las siguientes conclusiones:

- ✎ En el área de Estudios Sociales 12 estudiantes están en el nivel de dominio, 17 estudiantes en el nivel de avance y 4 estudiantes en el nivel de inicio.
- ✎ Las macrodestrezas ubicación temporal y de interrelación social se ubican en el nivel de dominio; las macrodestrezas de obtención de información y aplicación creativa están en nivel de avance, las macrodestrezas de ubicación espacial y obtención de información se ubican en el nivel de inicio.

2.4. Objetivos del Área

Los objetivos son los propósitos que se pretende alcanzar una vez finalizado la EGB y el año lectivo con el aporte del área.

El objetivo general del área se construye con el eje curricular integrador que es la idea de mayor generalidad a la que todos los docentes no deben perder de vista y la formación de cada año lectivo aporta al perfil del estudiante.

EJE CURRICULAR INTEGRADOR	OBJETIVO GENERAL
Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.	Al final de la EGB con el aporte del Área de Estudios Sociales el estudiante será capaz de: ✎ Comprender el mundo en donde vive y asumir la identidad ecuatoriana.

Los objetivos específicos se elaboran uno para cada año de EGB con los niveles de desarrollo del pensamiento más el contenido del año de EGB y los ejes de aprendizaje de cada año.

AÑO DE EGB	NIVELES DE DESARROLLO DEL PENSAMIENTO	CONTENIDO DEL AÑO	EJES DE APRENDIZAJE DEL AÑO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
8º Año	Adquisición del conocimiento	Realidad actual del Ecuador	Identidad nacional, unidad en la diversidad, ciudadanía responsable	✎ Adquirir conocimientos de la realidad actual del Ecuador para promover la identidad nacional en la diversidad, ciudadanía responsable.
9º Año	Apropiación del conocimiento	Historia latinoamericana	Identidad planetaria,	✎ Apropiar conocimientos de Historia

		y mundial	unidad en la diversidad	latinoamericana y mundial para promover la identidad planetaria y la unidad en la diversidad.
10º Año	Generación del conocimiento	Latinoamérica y el mundo contemporáneo	El buen vivir o Sumak kawsay, identidad nacional y planetaria, unidad en la diversidad, ciudadanía responsable	✎ Generar conocimientos de Latinoamérica y el mundo contemporáneo para promover el buen vivir, la identidad nacional y planetaria, unidad en la diversidad, ciudadanía responsable.

4. OBJETIVOS DEL ÁREA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Al finalizar la educación general básica el estudiante en el área de Estudios Sociales será capaz de:

- ✎ Comprender el mundo en donde vive y asumir la identidad ecuatoriana.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✎ Adquirir conocimientos de la realidad actual del Ecuador para promover la identidad nacional en la diversidad, ciudadanía responsable. (8º Año)
- ✎ Apropiar conocimientos de Historia latinoamericana y mundial para promover la identidad planetaria y la unidad en la diversidad. (9º Año)
- ✎ Generar conocimientos de Latinoamérica y el mundo contemporáneo para promover el buen vivir, la identidad nacional y planetaria, unidad en la diversidad, ciudadanía responsable. (10º Año).

2.5. Los Bloques Curriculares

Los bloques curriculares es la integración de las macrodestrezas, los contenidos de los bloques curriculares y los ejes transversales. Se formula transcribiendo del Texto de la AFCEGB.

Las macrodestrezas se enlistan en función de los resultados de la evaluación diagnóstica, empezando por las que están en los niveles más bajos. A fin de que en todos los bloques curriculares se aborden al menos una macrodestreza. Se puede

iniciar con la que está en el nivel más bajo y trabajándola en los dos primeros bloques curriculares.

MACRODESTREZAS	PORCENTAJE	NIVEL DE DESEMPEÑO
Ubicación espacial	48%	Inicio
Ubicación temporal	86%	Dominio
Interrelación social	83%	Dominio
Obtención y asimilación de información	42%	Inicio
Aplicación creativa de conocimientos	68%	Avance

Los bloques curriculares es la transcripción del Texto de la AFCEGB:

Nº	BLOQUE CURRICULARES
1.	La vida económica
2.	La sociedad ecuatoriana
3.	Necesidades fundamentales
4.	Democracia, derechos y deberes.
5.	Organización del Estado.
6.	La cultura

Los ejes transversales son temas valorativos que se intercalan con los demás elementos curriculares. La selección de estos componentes será de acuerdo a la naturaleza y a la afinidad con los bloques curriculares.

Nº	EJES TRANSVERSALES
1.	Interculturalidad
2.	Formación de una ciudadanía integral
3.	Protección del medioambiente
4.	Cuidado de la salud y los hábitos de recreación
5.	Educación sexual

5. BLOQUES CURRICULARES

OCTAVO AÑO

MACRODESTREZAS	BLOQUES CURRICULARES	EJES TRANSVERSALES
Obtención y asimilación de información	La vida económica	Formación de una ciudadanía integral
Obtención y asimilación de información	La sociedad ecuatoriana	Interculturalidad
Ubicación espacial	Necesidades fundamentales	Protección del medioambiente
Aplicación creativa de conocimientos	Democracia, derechos y deberes.	Educación sexual
Ubicación temporal	Organización del Estado.	Formación de una ciudadanía integral
Interrelación social	La cultura	Cuidado de la salud y los hábitos de recreación

2.6. Metodología

La metodología hace referencia a los métodos, procesos y técnicas con sus respectivas fases o etapas que serán de uso durante el año lectivo.

6. METODOLOGÍA

La enseñanza de Estudios Sociales en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” se utilizará los siguientes procesos, métodos y técnicas con sus respectivas fases o etapas.

6.1. MÉTODOS Y PROCESOS DE APRENDIZAJE

MÉTODOS Y PROCESOS DE APRENDIZAJE	FASES O ETAPAS
1. Ciclo de Aprendizaje	1.1. Experiencia Concreta 1.2. Observación y Reflexión 1.3. Sistematización y Conceptualización 1.4. Aplicación Práctica
2. Proceso de Desarrollo del Pensamiento	2.1. Anticipación 2.2. Construcción 2.3. Consolidación
3. Proceso Didáctico de la Pedagogía Conceptual.	3.1. Diagnóstico y nivelación 3.2. Aproximación 3.3. Conceptualización 3.4. Desarrollo de habilidades 3.5. Argumentación 3.6. Desarrollo actitudinal

MÉTODOS Y PROCESOS DE APRENDIZAJE	FASES O ETAPAS
4. Método de la Observación Indirecta.	4.1. Observación 4.2. Descripción 4.3. Interpretación 4.4. Comparación 4.5. Generalización
5. Método de Itinerario	5.1. Observación 5.2. Localización 5.3. Generalización 5.4. Conclusiones
6. Método Comparativo	6.1. Observación 6.2. Descripción 6.3. Comparación 6.4. Asociación 6.5. Generalización
7. Método Narrativo - Interrogativo	7.1. Observación 7.2. Narración 7.3. Comentario 7.4. Comparación 7.5. Generalización
8. Método de Investigación	8.1. Identificación del problema 8.2. Planteamiento de soluciones 8.3. Búsqueda de información 8.4. Comparación 8.5. Análisis de resultados

6.2. TÉCNICAS DEL APRENDIZAJE

☒ ¿De quién se habla y qué se dice?	☒ Mapa Conceptual
☒ Mapeo	☒ Ordenador de Ideas
☒ Preguntas Sistemáticas	☒ Collage
☒ Tabla de Doble Entrada	☒ Lectura Iconográfica
☒ Tabla T	☒ Foto Central
☒ Cadena de Secuencias	☒ Arma tu Historia
☒ Diagrama de Ven	☒ Ideas a Favor o en Contra
☒ Gráfico de Supraordinación	☒ Revista
☒ Flujograma	☒ Telegrama
☒ Constelación de Ideas	☒ Diagrama Jerárquico
☒ Diagrama de Oposición	☒ Mapa Mental
☒ El Árbol	☒ Bosquejo Temático
☒ Espina de Pescado	☒ Mapa del Carácter
☒ Diagrama de Causas y Efectos	☒ Rueda de Atributos
☒ Crucigrama	☒ Mesa de la Idea Principal
☒ Mapa del Cuento	

2.7. Recursos Didácticos

Es el enunciado de los recursos disponibles de acuerdo a su tipología: telemáticos, textuales y paratextuales.

7. RECURSOS DIDÁCTICOS:

RECURSOS TELEMÁTICOS	RECURSOS TEXTUALES	RECURSOS PARATEXTUALES
Computador, proyector, pizarra digital, grabadora, televisión, CD del SIISE, Videos del Ecuador, Latinoamérica y el Mundo e Internet.	Textos del alumno, Ecuador: su realidad, Resumen de la Historia del Ecuador, Textos del VI Censo de Población y V de Vivienda, Constitución de la República del Ecuador, Código de la Niñez y la Adolescencia, Convención de los Derechos Humanos.	Mapa físico, político y temático del Ecuador, mapamundi, esfera, láminas de los grandes imperios, mapa físico, político y temático de América, periódico y revistas.

2.8. Evaluación

Se especifica la forma de evaluar el área durante el año lectivo mediante la evaluación inicial, de los bloques curriculares y la evaluación trimestral. En estos tres tipos de evaluación se observará los siguientes momentos: planificación, diseño de instrumentos, tablas o cuadros de resultados y valoración de los resultados.

8. EVALUACIÓN

En la UEM “Cacique Tumbalá” se evaluará considerando la siguiente concepción, aplicando los momentos y las etapas de evaluación de acuerdo a la tipología y las técnicas e instrumentos de evaluación.

CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN	ETAPAS DE LA EVALUACIÓN	TAREAS DE EVALUACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
• Recopilación de información	Planificación	1. Decidir tipo y subtipo de evaluación 2. Definir función y finalidad 3. Identificar el objeto de evaluación 4. Buscar indicios 5. Registrar de información	Evaluación diagnóstica o inicial	OBSERVACIÓN • Listas • Escalas • Registros
• Emisión de juicios de valor	Diseño de instrumentos	6. Aplicar los instrumentos	Evaluación de los Bloques Curriculares	PRUEBA: • Cuestionario
	Tabulación de resultados	7. Organizar Tablas y/o gráficos de resultados 8. Analizar e interpretar los resultados		ENCUESTA: • Cuestionario
• Toma de decisiones	Valoración de resultados	9. Emitir juicios de valor 10. Tomar decisiones 11. Elaborar informes	Evaluación trimestral	ENTREVISTA: • Guía de preguntas

Es el listado de los libros, enciclopedias y direcciones electrónicas que sirven de respaldo para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje.

9. BIBLIOGRAFÍA

Los referentes bibliográficos que se utilizará son los siguientes:

- Ministerio de Educación: 2010. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica en el Área de Estudios Sociales para 8º, 9º y 10 años.
- Ministerio de Educación: 2005. Evaluación de los Aprendizajes.
- Vásquez, Lola y Saltos Napoleón: 2010. Ecuador y su realidad.
- Mora, Enrique: 2005: Resumen de Historia del Ecuador.
- Ministerio de Educación: 2002. Currículo de la Educación en la Práctica de valores para la Educación Básica Ecuatoriana.
- Hurtado, Oswaldo: 1999. Nuestros deberes y derechos para ser buenos ecuatorianos.
- Anello, Eloy y De Hernández, Juanita: 1998. Participación Comunitaria. Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo.
- Larrea Holguín, Juan: 1997. Educación Ética y Cívica.
- Anello, Eloy y De Hernández, Juanita: 1998. Liderazgo Moral.
- <http://www.educarecuador.ec/>
- <http://books.google.com.ec/>
- <http://scholar.google.com.ec>

2.10. Firmas de responsabilidad.

Es el espacio en donde se registra la firma de los profesores responsables del área y de la autoridad que realiza la revisión.

10. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Lic. Myrian Taibe
PROFESORA

Lic. Santa Sánchez
JEFE DE ÁREA

Lic. Paulo Paucar
VICERRECTOR

3. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA DE LOS BLOQUES CURRICULARES

La planificación didáctica por bloques curriculares es la previsión de la enseñanza para aproximadamente seis semanas. La aplicación de los cuatro momentos le convierte en un proceso sistémico, integral y operativo, asegura que trabajo docente se concrete en el aula, en el orden que a continuación se detalla.

1. Planificación didáctica por bloques curriculares
2. Diseño de los instrumentos de evaluación
3. Registro trimestral de desarrollo de macrodestrezas
4. Valoración de logros de aprendizaje.

3.1. Planificación didáctica del área de Estudios Sociales

El área de Estudios Sociales consta de seis bloques curriculares, lo que significa que se tratarían dos bloques por trimestre, a continuación se esboza la forma como se debe diseñar y el respectivo ejemplo.

3.1.1. Datos Informativos

Contiene aspectos como el área, año lectivo; año de EGB, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización entre otros

Título. Es el nombre sugestivo que se le da al bloque curricular dependiendo del año de EGB. Es recomendable rotular el nombre del bloque curricular y exhibir en el rincón de trabajo relacionado con el área. Existen dos maneras de titular un bloque curricular:

1. Transcribiendo el nombre del bloque curricular del Texto de la AFCEGB:

NOMBRE DEL BLOQUE CURRICULAR	TÍTULO DE LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA
La vida económica	La vida económica

2. Rotulando de manera sugestiva o llamativa a partir del nombre del bloque curricular:

NOMBRE DEL BLOQUE CURRICULAR	TÍTULO DE LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA
La vida económica	¿Qué vende y qué compra el Ecuador?

Tiempo de duración. Es el espacio temporal destinado para el tratamiento bloque curricular aproximadamente de seis semanas.

Objetivos Específicos Educativos. Son elaborados por el docente y buscan contextualizar la AFCEGB 2010. Se pueden elaborar a partir de las siguientes alternativas:

1. Se transcribe de los objetivos del año previstos en el Texto de AFCEGB según el bloque curricular.

OBJETIVO DEL AÑO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Caracterizar la vida económica del Ecuador por sectores, a través de la identificación de las actividades y los actores de la economía, con el fin de comprender las relaciones sociales generadas a partir de la producción.	☒ Caracterizar la vida económica del Ecuador por sectores, a través de la identificación de las actividades y los actores de la economía, con el fin de comprender las relaciones sociales generadas a partir de la producción.

2. Es elaborado por el docente relacionando la macrodestreza, el nombre del bloque curricular y el eje transversal previsto en el Diseño Curricular del Área. Esta alternativa resulta ilustrativa porque integra al eje transversal para evitar su omisión en la planificación didáctica.

MACRODESTREZA	NOMBRE DEL BLOQUE CURRICULAR	EJE TRANSVERSAL	OBJETIVO EDUCATIVO ESPECÍFICO
Obtención y asimilación de información	La vida económica	Formación de una ciudadanía democrática	☒ Obtener y asimilar la información de la vida económica del Ecuador para el fomento de la formación de una ciudadanía democrática.

Eje transversal. Son temáticas que se entrecruzan con los elementos del currículo y se ejecutan con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño. El eje transversal se puede seleccionar al menos de dos formas:

1. Por consenso institucional en orden de prioridad de acuerdo al diagnóstico institucional se decide trabajar un eje por bloque curricular. Esta forma tiene como desventaja que algunos bloques curriculares no tienen relación con el eje transversal propuesto por institución. En cambio tiene la ventaja que toda la institución durante seis semanas se dedica al mismo eje transversal en las actividades de rutina como: el minuto cívico, conferencias, charlas, periódico mural, proyectos, ferias u otras actividades realizadas con toda la comunidad educativa.
2. Cada docente decide de acuerdo a la naturaleza del bloque curricular relacionando entre el tema del bloque curricular y el eje transversal.

En cualquiera de las formas el enunciado lleva a pensar que la temática debe abordarse en lecturas, análisis de casos, noticias, dilemas, investigaciones, formulación de compromisos, producción de textos, entre otras actividades de relación directa con el eje transversal.

En conclusión el eje transversal debe aparecer inmerso en las actividades administrativas, curriculares y extracurriculares de la institución y el aula.

1. DATOS INFORMATIVOS			
Año(s) de EGB:	8º año EGB	Año lectivo:	2011 - 2012
Título:	<i>¿Qué vende y compra el Ecuador?</i>		
Tiempo de duración:	6 semanas	Fecha de inicio:	27 de septiembre de 2011.
		Fecha finalización:	05 de noviembre de 2011.
Objetivo Específico:	<i>Obtener y asimilar la información de la vida económica del Ecuador para el fomento de la formación de una ciudadanía democrática.</i>		
Eje transversal	<i>Formación de una ciudadanía democrática</i>		

3.1.2. Planificación didáctica

La planificación didáctica es la previsión del trabajo de las seis semanas con la planificación de las macrodestrezas, las destrezas con criterio de desempeño, las estrategias metodológicas, los recursos y la evaluación con los indicadores de logro y las técnicas e instrumentos.

Las macrodestrezas. En el área de Estudios sociales se trabaja una sola macrodestreza por bloque curricular, la que está prevista en el Diseño Curricular del Área de acuerdo a los resultados de la evaluación diagnóstica, en este caso en el 8º Año está prevista la macrodestreza de obtención y asimilación de la información.

MACRODESTREZA	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información					

Las macrodestrezas con criterio de desempeño. En esta columna se recurre a un artificio pedagógico para evitar la transcripción textual de las destrezas con criterio de desempeño del bloque curricular. Planificar cada una de las destrezas con criterio de desempeño es tarea del plan de clase.

El bloque curricular es una planificación a mediano plazo, interesa la previsión ni tan generalizada como en el plan de área, ni tan particularizada como la clase. En esta sección basta con prever el desarrollo de la macrodestreza y las destrezas con criterio de desempeño se convierten en indicadores de logro de la macrodestreza.

La macrodestreza con criterio de desempeño se construye relacionando la macrodestreza, el nombre del bloque curricular y agregando el grado de complejidad. El grado de complejidad se redacta relacionando la temática con la realidad del estudiante.

MACRODESTREZA	BLOQUE CURRICULAR	GRADO DE COMPLEJIDAD	MACRODESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO
---------------	-------------------	----------------------	---

Obtención y asimilación de la información	Vida económica	Economía del hogar.	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.
--	----------------	---------------------	---

Nótese que las destrezas con criterio de desempeño no quedan excluidas están implícitas en el bloque curricular, porque todo bloque está constituido por las destrezas con criterio de desempeño.

MACRODESTREZA	MACRODESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.				

Las estrategias metodológicas. Son los procesos, técnicas, procedimientos, acciones y actividades que permiten el logro de los aprendizajes. Dependiendo del tipo de institución unidocente, pluridocente o completa, las estrategias metodológicas pueden ser diseñadas de la siguiente forma:

1. Enunciado del proceso, método o técnica. Es forma de prever las estrategias resulta apropiada cuando el docente maneja algunos grupos de aprendizaje, el nombrar el proceso, método o técnica generaliza la metodología para varios grupos.

MACRODESTREZA	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.	PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO			

2. Enunciado del proceso, método o técnica y sus fases o etapas. Esta forma es similar a la anterior solo que se agrega las fases, significa que las actividades de la clase seguirán ese proceso, también es recomendado para el manejo de varios grupos.

MACRODESTREZA	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionand o con la economía familiar.	PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO 1. Anticipación 2. Construcción 3. Consolidación			

3. Diseño de actividades generales. Este tipo de planificación de estrategias sugiere el diseño de actividades globales, pero éstas deben diseñarse siguiendo las fases del proceso, un método o técnica a fin de evitar la improvisación o el activismo.

Serán enunciadas en forma sustantivada para no confundir con las destrezas o con las actividades. Diferenciándose de las destrezas porque son más generales y las actividades más puntuales con respecto a las estrategias. Es recomendable en planificaciones para un solo grupo.

MACRODESTREZA	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.	PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO Anticipación: ☒ Interpretación de de los ingresos y gastos de la familia. Construcción ☒ Análisis de la economía del país. Consolidación			

		<input checked="" type="checkbox"/> Formulación de compromisos para impulsar el ahorro económico familiar y social			
--	--	--	--	--	--

Cabe resaltar que esta forma de diseñar es parecida a un plan de clase, la diferencia radica en el nivel de complejidad de las acciones. En el bloque curricular actividades generales y en la clase actividades puntuales.

De esta forma se ha registrado las diversas posibilidades de diseñar estrategias metodológicas en la planificación didáctica según el número de grupos que maneja el docente.

Los Recursos Didácticos. Son los medios que permiten la interacción de los estudiantes con la información. Éstos deben detallarse de manera muy concreta. Una concepción innovadora de los recursos sostiene que son el resultado o las evidencias de los aprendizajes procesados por los estudiantes.

MACRODESTREZA	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.	PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO Anticipación: <input checked="" type="checkbox"/> Interpretación de los ingresos y gastos de la familia. Construcción <input checked="" type="checkbox"/> Análisis de la economía del país. Consolidación <input checked="" type="checkbox"/> Formulación de compromisos para impulsar el ahorro económico familiar y social	Mapas temáticos, láminas de las manufacturas, recortes de revistas, sección financiera de los periódicos, afiches de lugares turísticos.		

La evaluación. En esta sección se especifica los indicadores de logro y las técnicas e instrumentos de evaluación. Se entienden por indicadores de logro las evidencias del progreso del educando en una determinada destreza.

Los indicadores de logro se diferencian de los indicadores esenciales, debido a que los indicadores esenciales son más amplios y vienen definidos en la Actualización Curricular y los indicadores de logro son elementos más específicos y deben ser diseñados por los docentes.

Los indicadores de logro cumplen al menos dos funciones: primero, garantizan el desarrollo de las destrezas y segundo orientan la selección de las técnicas, instrumentos y actividades evaluativas o ítems. Se pueden elaborar de tres formas:

1. Indicadores a partir de los temas o conocimientos del texto. El texto del alumno es una herramienta que se utiliza en el momento más apropiado del proceso de aprendizaje, razón por la cual debe aparecer en la planificación didáctica.

La elaboración se realiza relacionando una destreza con el tema del texto. Los temas son transcritos del índice del texto del alumno, las destrezas son seleccionadas del texto de la AFCEGB página 11. La relación de los dos elementos facilita la elaboración del indicador del logro. Un indicador es la destreza más el conocimiento y se enuncia en tercera persona del singular.

TEMAS DEL TEXTO	DESTREZA	INDICADORES DE LOGRO
Un vistazo al mundo de los recursos naturales en Ecuador	Localizar	• Localiza los recursos naturales en el Ecuador.
Importancia económica y social de los recursos naturales	Caracterizar	• Caracteriza la importancia económica y social de los recursos
Sectores de la economía	Describir	• Describe los sectores de la economía.
Sector agropecuario	Identificar	• Identifica las características del sector agropecuario.
Sector industrial	Clasificar	• Clasifica las actividades del sector industrial.
Sector comercio	Ordenar	• Ordena las actividades del sector comercio.
Sector de servicios	Definir	• Define las actividades del sector

		servicios.
Sector financiero	Argumentar	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta las actividades del sector financiero.
Participación del Estado en la economía	Interpretar	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta la participación del Estado en la economía.
Problemas económicos de Ecuador	Plantear soluciones	<ul style="list-style-type: none"> • Plantea soluciones a los problemas del Ecuador.
Trabajo y progreso	Valorar	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia del trabajo y el progreso.

2. Indicadores a partir de las destrezas con criterio de desempeño del bloque curricular. A las destrezas con criterio de desempeño se escribe en tercera persona del singular eliminando el grado de complejidad. Esta forma tiene la desventaja que los indicadores no se relacionan con el texto del alumno.

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO
Localizar geográficamente los recursos naturales del Ecuador, desde la interpretación de mapas temáticos y el análisis de la importancia económica y social.	<ul style="list-style-type: none"> • Localiza geográficamente los recursos naturales del Ecuador.
Relacionar la agricultura, ganadería y pesca con las personas que desarrollan estas actividades y sus modos de vida, desde el análisis de estas actividades de producción de alimento para los ecuatorianos y las ecuatorianas.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciona la agricultura, ganadería y pesca con las personas que desarrollan estas actividades.
Identificar las manufacturas (industrias y artesanías) que existen en Ecuador y las personas involucradas en estas actividades, para valorar la producción nacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las manufacturas que existen en el país y las personas involucradas en estas actividades.
Determinar los lugares, las personas y los productos involucrados en el comercio del Ecuador, en relación con el medio geográfico y sus posibilidades, y la cobertura de necesidades basada en la interdependencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Determina lugares, personas y productos del comercio del país.
Valorar la importancia del sector de los servicios, en especial del turismo y su real magnitud en nuestro país.	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la importancia del sector de servicios.
Analizar las funciones del sector financiero en la economía del país, desde el análisis de sus funciones y relaciones con la producción y las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza las funciones del sector financiero en la economía del país.
Determinar las diversas formas en que el Estado participa en la economía, (intervención efectiva, control, regulación, entre otras), mediante el análisis de datos estadísticos recientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Determina las formas de participación del Estado en la economía.

Valorar el trabajo y el sentido del emprendimiento como formas de cooperación humana y superación de las sociedades.	<ul style="list-style-type: none"> • Valora el trabajo y el sentido del emprendimiento.
Analizar problemas como la concentración de la riqueza, la escasa industrialización, la falta de capacitación profesional, entre otros, desde el análisis de casos.	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los problemas económicos del Ecuador.

3. Indicadores en función de las habilidades de la macrodestreza. Una macrodestreza está conformada por habilidades y destrezas. Esta forma de elaborar indicadores se realiza haciendo pregunta a la macrodestreza y sus respuestas se transforman en indicadores.

MACRODESTREZA	PREGUNTA	RESPUESTAS = INDICADORES DE LOGRO
Obtención y de asimilación de información	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo se observa que los estudiantes saben obtener y asimilar información? 	<p>Los estudiantes saben obtener y asimilar información cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica las ideas principales de un párrafo. • Ordena, fusiona o elimina las ideas principales. • Mapea conceptos. • Elabora resúmenes con las ideas del texto.

Las tres formas de elaborar indicadores dependen de los grupos de aprendizaje que esté bajo la responsabilidad del docente. Garantizan el desarrollo de la macrodestreza y orientan la elaboración de las actividades evaluativas.

MACRODESTREZA	MACRODESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.	<p>PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO</p> <p>Anticipación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Interpretación de de los ingresos y gastos de la familia. <p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Análisis de la economía del país. <p>Consolidación</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Formulación de compromisos para impulsar el ahorro económico familiar y 	Mapas temáticos, láminas de las manufacturas, recortes de revistas, sección financiera de los periódicos, afiches de lugares turísticos.	<ul style="list-style-type: none"> •Localiza los recursos naturales en el Ecuador. •Caracteriza la importancia económica y social de los recursos •Describe los sectores de la economía. •Identifica las características del sector agropecuario. •Clasifica las actividades del sector industrial. •Ordena las 	

		social		actividades del sector comercio. •Define las actividades del sector servicios. •Argumenta las actividades del sector financiero. •Interpreta la participación del Estado en la economía. •Plantea soluciones a los problemas del Ecuador. •Valora la importancia del trabajo y el progreso.	
--	--	--------	--	--	--

Técnicas e instrumentos de evaluación. Una vez que se han diseñado los indicadores de evaluación, dependiendo de la naturaleza de éstos se especifica las técnicas e instrumentos. Estas pueden ser:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	TIPOS
Prueba	• Cuestionario	• Ensayo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta extensa ▪ Respuesta limitada • Objetivas
Observación	• Listas de Cotejo	• Individual • Grupal
	• Registros	• Anecdótico • Descriptivo
	• Escalas	• Numérica • Descriptiva • Gráfica
Entrevista	• Guía de preguntas	• Base estructurada • Base no estructurada
Encuesta	• Cuestionario	• Inventarios • Escala de actitudes

De esta forma la Planificación Didáctica del Bloque Curricular 1 final quedaría como a continuación se esboza:

PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA Nº 1

1. DATOS INFORMATIVOS

Año(s) de EGB:	8º año EGB	Año lectivo:	2011 - 2012
Título:	¿Qué vende y qué compra el Ecuador?		
Tiempo de duración:	6 semanas	Fecha de inicio:	27 de septiembre de 2010.
		Fecha de finalización:	05 de noviembre de 2010.
Objetivo Específico:	Obtener y asimilar la información de la vida económica del Ecuador para el fomento de la formación de una ciudadanía democrática.		
Eje transversal:	Formación de una ciudadanía democrática		

2. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA

MACRODESTREZA	MACRODESTREZA CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Obtención y asimilación de la información	Obtener y asimilar información de la vida económica del país relacionando con la economía familiar.	<p>PROCESO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO</p> <p>Anticipación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Interpretación de los ingresos y gastos de la familia. <p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Análisis de la economía del país. <p>Consolidación</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Formulación de compromisos para impulsar el ahorro económico familiar y social 	Mapas temáticos, láminas de las manufacturas, recortes de revistas, sección financiera de los periódicos, afiches de lugares turísticos.	<ul style="list-style-type: none"> •Localiza los recursos naturales del Ecuador. •Caracteriza la importancia económica y social de los recursos •Describe los sectores de la economía. •Identifica las características del sector agropecuario. •Clasifica las actividades del sector industrial. •Ordena las actividades del sector comercio. •Define las actividades del sector servicios. •Argumenta las actividades del sector financiero. •Interpreta la participación del Estado en la economía. •Plantea soluciones a los problemas del Ecuador. •Valora la importancia del trabajo y el progreso. 	Prueba cuestionario

3. BIBLIOGRAFÍA:

- Ministerio de Educación: Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010. 8º, 9º y 10º Años de EGB.
- Ministerio de Educación: Estudios Sociales 8, 2011.
- Vásquez, Lola y Saltos, Napoleón: Ecuador y su realidad, 2011.

4. FIRMA DE RESPONSABILIDAD:

Héctor Neto
PROFESOR

3.2. Diseño de Instrumentos de Evaluación

El diseño de los instrumentos de evaluación garantiza que lo escrito se desarrolle y se evalúe en el aula. Son las evidencias de la planificación ejecutada. Se desprenden directamente de los indicadores de logro. Se debe tener cuidado que la actividad evaluativa valore la habilidad del indicador y no solo el conocimiento.

Los ítems de un cuestionario están correctamente elaborados si la actividad lleva al estudiante a pensar, argumentar, crear o criticar. Caso contrario llevan a reproducir los conocimientos de memoria. Quizá el diseño de actividades evaluativas sea la mayor dificultad debido a nuestros esquemas tradicionales de evaluar.

Si los ítems están diseñados para evaluar las capacidades del pensamiento, de nada sirve al estudiante llevar libros o disponer a mano de sus apuntes. En estas actividades evaluativas el alumno dispone la información y reflexiona en torno a ella. En las evaluaciones tradicionales no dispone de la información, tiene que recordarla.

En la vida real cuando se necesita elaborar un proyecto, una propuesta o un trabajo; lo obvio es buscar información, seleccionar los conocimientos más útiles y crear soluciones. Ningún ser humano al momento de elaborar una tarea práctica se pone primero a memorizar los conocimientos, resultaría una pérdida de tiempo.

Elaborar instrumentos de evaluación para evaluar capacidades requiere del desarrollo de nuevas formas de pensamiento pedagógico. La evaluación es un aspecto tan primordial en la generación de innovaciones. La premisa “dime cómo evalúas y te diré cómo enseñas” trae implícito la tarea de revisar la forma de evaluar y enseñar para cambiar el trabajo en el aula.

No en vano se dice adiós a las copias, dictados, lecciones y pruebas que miden conocimientos. Las nuevas formas de evaluar tienen que ser más creativas, más reales y más auténticas. Estar ligado a lo que hoy el Ministerio de Educación denomina desempeños auténticos, situaciones comunicativas y contextos reales.

CUESTIONARIO DE LA MACRODESTREZA DE OBTENCIÓN Y ASIMILACIÓN DE INFORMACIÓN

Nombre del alumno/a: _____

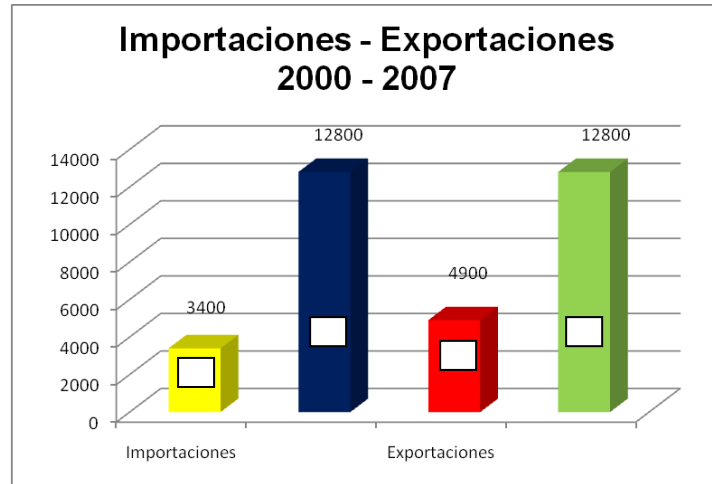
1. Encuentro la variable o criterio de comparación de los recursos naturales del Ecuador en base a las siguientes características: (2 puntos)

Variables o características	Característica de A	Característica de B
	Venados, lobos y armadillos.	Peces, tortugas y piqueros.
	Laurel, guayacán y roble.	Eucalipto, pino y ciprés.

2. Los recursos naturales son económicamente importantes porque: (1 punto)
- Genera recursos que satisfacen las necesidades del ser humano.
 - Determina el nivel social de las personas, ya sea pobreza o riqueza.
 - Deteriora el medio ambiente sino se repone lo utilizado.
3. Las características del sector terciario de la economía son: (1 punto)
- Son bienes de la naturaleza, no interviene procesos de transformación.
 - Sufren procesos de transformación, son bienes para el consumo o sirven para la fabricación de nuevos productos.
 - Son actividades que no producen bienes directos, son complementarias y proporcionan servicios.
4. Las características del sector agrícola son: (1 punto)
- Se obtiene productos del mar.
 - Se obtiene la carne y la leche.
 - Se obtiene una gran variedad de productos alimenticios.
5. Clasifico los productos utilizando la tabla: bordados, bebidas, harinas, gasolina y sombreros de paja toquilla. (3 puntos)

SECTOR INDUSTRIAL	SECTOR DE LA TRANSFORMACIÓN	SECTOR ARTESANAL

6. Escribo numerales dentro del recuadro de manera que los datos queden ordenados de mayor a menor. (2 puntos)



7. Las actividades de servicio: (1 punto)
- Se basa en la agricultura.
 - Impulsan el desarrollo de otros sectores.
 - Realiza en el intercambio comercial.
8. Escribo por qué no es correcto que las instituciones financieras reciban dinero de dudosa procedencia. (1 punto)
-
-
9. La intervención del Estado en la economía propicia la redistribución de la riqueza significa: (1 punto)
- Todos los bienes públicos no tienen costo.
 - La riqueza debe estar en manos del Estado.
 - El Estado establece leyes para el manejo de la economía.
10. El principal problema del país es la pobreza ¿Cuál sería un solución para ese problema? (2 puntos)
-
-
11. El trabajo para el país es muy importante porque: (1 punto)
- Mantiene a la gente ocupada.
 - Se recibe un salario.
 - Contribuye al progreso.

3.3. Cuadro de Aportes

El cuadro de aportes es el vaciado de los resultados de los instrumentos de evaluación de los bloques curriculares. En el trimestre se desarrollo dos bloques curriculares que equivale a dos aportes. El tercer aporte puede ser un trabajo práctico, un trabajo de investigación, un proyecto u otro que tenga relación con los bloques curriculares tratados. El cuarto aporte es la prueba trimestral versada en las destrezas con criterio de desempeño desarrollada en el trimestre.

Los resultados de los aportes trimestrales se calculan en forma horizontal y vertical. La suma horizontal determina el nivel de desempeño de los estudiantes en base a la siguiente escala:

RANGO	NIVEL DE DESEMPEÑO
16 - 20	Nivel de Dominio
10 –15	Nivel de Avance
Menos de 10	Nivel de Inicio

El promedio vertical transformado a porcentaje determina el nivel de desempeño de las macrodestrezas en función de la escala:

RANGO	NIVEL DE DESEMPEÑO
75% al 100%	Nivel de Dominio
51% al 74%	Nivel de Avance
Menos del 50%	Nivel de Inicio

CUADRO DE APORTES TRIMESTRALES DEL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES

8º Año de EGB

Nº	NÓMINA	Obtención y asimilación de información	Ubicación espacial	Trabajo de investigación	Prueba trimestral	Calificación	NIVEL DE DESEMPEÑO
1	Ugsha Toaquiza William David	19,00	20,00	18,00	19,00	19,00	D
2	Vega Vega Luis Rodolfo	18,00	19,00	20,00	19,00	19,00	
3	Vilcasana Suntásig Jefferson Aladino	18,00	19,00	19,75	18,00	18,69	
4	Yupangui Tipán María Belén	18,00	19,00	18,00	18,50	18,38	
5	Guanina Toaquiza Flavio Estevan	19,00	20,00	17,00	16,00	18,00	
6	Maigua Quishpe Carla del Pilar	18,00	19,00	20,00	15,00	18,00	
7	Ayala Quindil José Ricardo	16,00	18,00	19,50	18,00	17,88	
8	Pilliza Jácome Maicol David	16,00	16,00	20,00	19,00	17,75	
9	Ronda Rojas Camilo Adrián	19,00	20,00	15,00	16,00	17,50	
10	Ayala Travez Byron Rubén	17,00	20,00	19,00	12,00	17,00	
11	Pilatásig Pullupaxi Luis Edwin	19,00	20,00	20,00	9,00	17,00	
12	Chasipanta Pila Mélida Janeth	19,00	20,00	20,00	8,00	16,75	
13	Guamushi Jácome Ingrid Fernando	16,00	16,00	18,00	16,50	16,63	
14	Chuquitarco Chiliquinga Jefferson	15,00	15,00	18,25	18,00	16,56	
15	Belaño Vega Carmen Sofía	19,00	19,00	19,00	9,00	16,50	
16	Azogue Jenny Liseth	18,00	19,00	16,50	12,00	16,38	
17	Chiluisa Chiluisa Juan Carlos	16,00	16,00	17,50	16,00	16,38	
18	Vega Pila Tania Ximena	16,00	17,00	12,50	20,00	16,38	
19	Ronquillo Ramírez Edwin Gabriel	13,00	14,00	18,00	20,00	16,25	
20	Caisa Sánchez Cristián Paúl	17,00	19,00	18,50	9,00	15,88	
21	Caisa Yupangui Carlos Franklin	17,00	18,00	13,50	14,00	15,63	
22	Logro Herrera Jéssica Alicia	16,00	16,00	20,00	10,00	15,50	
23	Pasahuay Latacunga Jenny Nayely	16,00	17,00	9,00	20,00	15,50	
24	Sangucho Changoluisa Flavio Israel	19,00	20,00	14,75	7,00	15,19	
25	Cuchiparte Vega Kevin Alex	16,00	17,00	17,75	8,00	14,69	
26	Guishcaso Chasiluisa Luis Marcelo	19,00	20,00	0,00	18,00	14,25	
27	Vichicela Bonilla Hugo Javier	13,00	14,00	20,00	10,00	14,25	
28	Cuchiparte Cuyo Alicia Estefanía	13,00	13,00	15,25	15,50	14,19	
29	Guamangate Chiguano Marco Vinicio	16,00	16,00	10,00	13,00	13,75	
30	Vaca Vaca Miriam Marisol	15,00	16,00	13,00	9,00	13,25	
31	Vaca Latacunga Mayra Elizabeth	11,00	12,00	17,00	9,00	12,25	
32	Chanaluisa Farinango René Patricio	17,00	18,00	0,00	10,00	11,25	
33	Chiluisa Pila Elvia Marina	9,00	9,00	10,00	10,00	9,50	I
	PROMEDIO	16,45	17,30	15,90	13,98	15,91	
	%	82,27	86,52	79,51	69,92	79,55	

3.4. Valoración de los Logros de Aprendizaje

La valoración de los logros de aprendizaje es el análisis de los resultados alcanzados luego de haber laborado tres meses. Es la oportunidad de verificar si hubo avance en el desarrollo de las macrodestrezas en comparación con los resultados de la evaluación del desempeño y la toma de decisiones para el siguiente período de trabajo.

Otra situación muy particular de la valoración de los resultados es que permite la formación de grupos de recuperación pedagógica para dar atención en las horas fuera de clase. De acuerdo a las necesidades específicas de los estudiantes, los docentes investigan, adaptan el currículo y dan atención oportuna.

ÁREAS	JUICIOS DE VALOR	TOMA DE DECISIONES
Estudios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de desempeño de los alumnos se distribuyen de la siguiente manera: 23 estudiantes están en el nivel de dominio, 9 estudiantes en el nivel de avance y 1 estudiantes en el nivel de inicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Con los estudiantes ubicados en el nivel de avance se continuará con la recuperación pedagógica y con el estudiante en el nivel de inicio se indagará las causas de su retraso y se trabajará en forma personalizada durante la jornada fuera de clase.
	<ul style="list-style-type: none"> En comparación con los resultados de la evaluación diagnóstica se visualiza avances: 9 estudiantes pasan al nivel de dominio, 3 estudiantes del nivel de inicio pasan al nivel de avance. 	<ul style="list-style-type: none"> Se continuará con el tratamiento de las demás macrodestrezas de acuerdo a lo previsto en la evaluación diagnóstica y las macrodestrezas desarrolladas en el trimestre que concluye se seguirá trabajando de manera subordinada.
	<ul style="list-style-type: none"> La macrodestreza de obtención y asimilación de información (82%) y ubicación espacial (86%) ubicada en el nivel de inicio se ubica en el nivel de dominio. 	<ul style="list-style-type: none">

4. DISEÑO CURRICULAR DE LA CLASE

La clase o proceso de aprendizaje es el espacio de apropiación del conocimiento mediante el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño con el acompañamiento del docente. Es el nivel omitido por las reformas curriculares, sin embargo es el lugar en donde se plasma o se omite las intencionales del sistema educativo.

Siendo el corazón de la acción educativa debe atenderse sin descuidar ninguno de sus elementos. Tampoco significa que el docente debe planificar formalmente sus seis períodos cotidianos. Se trata que tenga las nociones didácticas elementales que una vez asumidas se convierten en habilidades pedagógicas.

Víctor García Hoz manifiesta que prever una clase es como preparar una fiesta. La previsión anticipada del detalle mínimo conduce al éxito. En esta sección se pretende dar algunas sugerencias para mejorar la práctica docente cotidiana.

4.1. Planificación de la Clase

4.1.1. Datos Informativos

Es la identificación de los datos institucionales y didácticos. Son referentes de ubicación temporal y espacial de la clase. Un aspecto relevante constituye el tema de clase que constituye el conocimiento, objeto de apropiación de los estudiantes durante la clase.

Otro dato importante es el tiempo previsto que no necesariamente debe circunscribirse a 40 ó 45 minutos. Cuando se prevé actividades participativas el tiempo resulta limitante, para evitar este esquema mental es mejor pensar en clases de dos o más períodos aunque no se disponga de tenga horas continuas.

Por ejemplo si la clase es desarrollada con el ciclo del aprendizaje, se puede trabajar las actividades de experiencia concreta y observación y reflexión en el

primer período y en la siguiente sistematización y conceptualización y aplicación práctica.

Esa costumbre de limitar toda clase a 40 minutos contribuye a mantenerse en el esquema de la enseñanza tradicional. En este escaso tiempo lo típico que puede hacer un profesor es controlar la asistencia, tomar una o dos lecciones, explicar la clase, hacer preguntas elementales, dictar y pedir que repasen para el siguiente día, no da para más, en el mejor de los casos.

El reto es diseñarse clases de más de dos períodos, de tal manera que el tiempo no sea la principal preocupación y se pueda pensar en actividades interactivas, en aplicaciones reales e incluso desarrollar la interdisciplinariedad. Esta forma de conducir la enseñanza aporta al desarrollo del pensamiento crítico y creativo, lejos de creer que es una pérdida de tiempo por el temor a no cumplir con lo planificado.

1. DATOS INFORMATIVOS			
1.1. UTE Nº:	Nº 5 – Pujilí.	1.2. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA Nº:	1. Vida Económica
1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	Unidad Educativa “Cacique Tumbalá”	1.4. ÁREA:	Estudios Sociales
1.5. PROFESOR:	Héctor Manuel Neto Chusín	1.6. TEMA DE CLASE:	Importancia económica y social de los recursos naturales.
1.7. AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	8º	1.8. PERÍODO:	2º
1.9. LUGAR Y FECHA:	Zumbahua, enero de 2011.	1.10. TIEMPO PREVISTO	90 minutos.

4.1.2. Tema transversal

Es la precisión del eje transversal, de acuerdo al eje transversal previsto en la planificación didáctica se define el tema transversal más puntual y concreto. Este enunciado permite aplicar la transversalidad en la clase e invita a pensar la forma de

desarrollar los siguientes elementos del proceso de aprendizaje. El tema transversal se decide en función del eje y del tema de clase.

EJE TRANSVERSAL DE LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA	TEMA DE LA CLASE	TEMA TRANSVERSAL
Formación de una ciudadanía democrática	Importancia económica y social de los recursos naturales.	Compromisos para la relación armónica con la naturaleza.

2. TEMA TRANSVERSAL ESPECÍFICO: Compromisos para la relación armónica con la naturaleza.

4.1.3. Metodología

La metodología es la precisión del proceso o método y la especificación de técnicas a utilizar durante la clase. Tradicionalmente el método fue considerado como el camino para llegar a una meta, en la actualidad se concibe como la forma de reflexión personal para la apropiación de la información. El proceso es el conjunto de etapas, fases o acciones sucesivas en la generación de aprendizajes, es de reciente aparición. La técnica es la habilidad en el uso apropiado de medios, instrumentos, procedimientos y recursos que llevan a la aplicación del método o proceso para la producción de aprendizajes.

En este sentido los métodos, procesos y técnicas sirven para la adquisición, apropiación y generación del conocimiento. La adquisición es la primera aproximación al conocimiento incluye habilidades de menor complejidad. La apropiación es la búsqueda de relaciones entre la información previa y nueva. La generación es el uso de la información en contextos reales con el uso de habilidades del pensamiento superior.

Los métodos se caracterizan por ser rígidos, estériles y hasta arbitrarios. El diseño de la clase con el método inductivo, deductivo, lógico, didáctico, entre otros corrobora al mantenimiento de la escuela tradicional y cierra la posibilidad de la innovación. Surge una sensación de quedarse en un molde preestablecido del cual resulta complejo salir. Más bien como principios universales dan luces para caminar

por esa senda pero el uso de sus procedimientos niega esa posibilidad. Diríase que como teoría aciertan pero como práctica lleva al fracaso. Obsérvese entonces solo como referentes que guían implícitamente los procesos.

Los procesos son más abiertos, flexibles e interactivos. El diseño de la clase se basa en procesos como: el ciclo de aprendizaje, del pensamiento crítico, del desarrollo del pensamiento, del aprendizaje liberador, entre otros son propuestas de reciente incursión, pero que facilita transformar a la clase en verdaderos talleres de aprendizaje.

El ciclo de aprendizaje es una metodología que se basa en la forma como el ser humano percibe y procesa la información. Se centra en la actividad y la participación del alumno. Inicia revisando la realidad a través de la **experiencia concreta**; vuelve la mirada a la realidad para cuestionarla por medio de la **observación y la reflexión**; sintetiza la información previa más el aporte de la ciencia con la **sistematización y la conceptualización**; vuelve a la realidad para mejorarla por medio de la **aplicación práctica**, haciendo del proceso un ciclo permanente, cada vez de mayor profundidad.

El proceso del pensamiento crítico empieza revisando los conocimientos previos relacionados con el nuevo tema por medio de la **anticipación**, liga a los saberes previos con los nuevos saberes a través de la **construcción** y busca nuevas aplicaciones para la **consolidación**.

El proceso de desarrollo del pensamiento explora los prerrequisitos y conocimientos previos con el **diagnóstico y la nivelación**; ofrece una visión global y la senda que se va recorrer con la **aproximación**; ayuda a la asimilación de conceptos con la **conceptualización**; utiliza las operaciones intelectuales para el **desarrollo de habilidades**; ayuda al debate y a la confrontación con otros puntos de vista con la **argumentación**; para el desarrollo de actitudes y hábitos dentro del **desarrollo actitudinal**.

El proceso del aprendizaje liberador es el movimiento en las dimensiones de la realidad vivida, problematizada y transformada. Observa la información de la realidad vivida tal como es con la **percepción**; analiza, examina y cuestiona con la **reflexión** para la formación crítica; promueve la actuación y el compromiso por medio de la **acción** para la transformación de la realidad.

Estas metodologías innovadoras procuran actividades que promueven el desarrollo del pensamiento. Al contrario los métodos tradicionales que son más rígidos, esquemáticos y más complejos. Las técnicas son parte de las estrategias que dan vida a las etapas de los procesos.

La selección de la metodología es en función del tema y la destreza con criterio de desempeño. Se escoge del listado del Diseño Curricular del Área y de la Planificación Didáctica.

3. METODOLOGÍA:

3.1. Proceso: Ciclo del Aprendizaje: Experiencia Concreta, Observación y Reflexión, Sistematización y Conceptualización, Aplicación Práctica.

3.2. Técnicas: Narración, Croquis, Mapa Semántico, Preguntas Sistemáticas, Resumen y ¿Qué? ¿Entonces qué? ¿Ahora qué?

4.1.4. Objetivo Educativo de la Clase

Es el propósito que se quiere alcanzar al finalizar la clase y se elabora considerando la habilidad de la destreza con criterio de desempeño, el conocimiento o tema de clase y el tema transversal.

HABILIDAD TOMADA DE LA DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTO O TEMA DE CLASE	TEMA TRANSVERSAL	OBJETIVO EDUCATIVO DE LA CLASE
Localizar	Importancia económica y social de los recursos naturales.	Compromisos para la relación armónica con la naturaleza.	Localizar los recursos naturales del Ecuador, identificar su importancia económica y social y, formular compromisos de relación armónica con la naturaleza.

4. OBJETIVO EDUCATIVO DE LA CLASE

Al finalizar la clase el estudiante será capaz de:

- ✎ Localizar los recursos naturales del Ecuador, identificar su importancia económica y social y, formular compromisos de relación armónica con la naturaleza.

4.1.5. Plan de Clase

Es la previsión de la forma como se va a desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se enuncia la destreza con criterio de desempeño, las actividades, los recursos, los indicadores de logro y la técnica e instrumento de evaluación.

La destreza con criterio de desempeño. Se transcribe del bloque curricular del Texto de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y está en estrecha relación con el indicador de logro de la planificación didáctica.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO:

- ✎ Localizar geográficamente los recursos naturales del Ecuador, desde la interpretación de mapas temáticos y el análisis de la importancia económica y social.

Actividades. Son las acciones que realizan los estudiantes para la producción del aprendizaje. El docente cumple el papel de acompañante en situaciones reales provocando la reflexión y la acción. Las actividades jamás deben estar pensadas en la acción del docente, sino y exclusivamente en lo que van a realizar los alumnos.

Tampoco es conveniente prever actividades en términos de habilidades o estrategias. La actividad es más concreta y específica. Si el docente diseña la siguiente acción: “comparar dos hechos históricos similares” la pregunta es cómo va a comparar, la acción que debe hacer el alumno es genérica y ambigua. Las actividades pueden ser: extraer las ideas principales de cada hecho histórico, definir las variables a observar de cada hecho histórico, relacionar los dos hechos con base

a las variables, encontrar situaciones semejantes, buscar diferencias y escribir conclusiones.

HABILIDAD	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
Comparar	Comparación de los hechos históricos del 10 de agosto de 1809 y el 02 de Agosto de 1810.	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Extraer las ideas principales de cada hecho histórico. ✎ Definir las variables a observar de cada hecho histórico. ✎ Relacionar los dos hechos con base a las variables. ✎ Encontrar situaciones semejantes. ✎ Buscar diferencias. ✎ Escribir conclusiones.

Nótese la diferencia entre la acción “comparar” que es más amplia y se determina como habilidad o estrategia que estaría bien puntualizar en la planificación didáctica; en tanto “extraer las ideas principales de los hechos históricos” es más específico. A este nivel se deben formular las actividades.

Sin embargo toda actividad que está diseñada para realizar acciones corporales o mentales es correcta, sobre todo si ayuda a pensar. Una tarea es didácticamente aceptable dentro de la pedagogía moderna si pone en juego las habilidades del pensamiento y no llevan a la simple imitación, repetición o copia tradicional.

Las actividades de aprendizaje son de motivación iniciales, de aprendizaje y de evaluación. Son diseñadas a partir del proceso o método puntualizado en la metodología. Cada etapa o fase recurre a una o varias técnicas que promuevan la reflexión y la apropiación del conocimiento.

Las actividades de motivación son resortes que mueven a la voluntad, invitan didácticamente a involucrar en la experiencia de aprendizaje. Éstas pueden estar relacionadas o no dependiendo de la naturaleza del tema, o simplemente cumplir el papel de captar la atención. Podrán ser corporales o mentales dependiendo de la edad y las características del grupo.

ACTIVIDADES DE MOTIVACIÓN:

- ✎ Escuchar la lectura “La casa más bella del mundo”

Luego de esta momentánea actividad, captada la atención de los estudiantes, el docente presenta el tema y el objetivo de la clase. Conocer de antemano el objeto de estudio y lo que se espera reduce la incertidumbre, los alumnos saben a qué atenerse y a dónde enfocar todos sus esfuerzos, más allá de no saber que se va a estudiar y para qué hacer lo que se va hacer.

Las actividades iniciales constituyen las bases o cimientos en la construcción de los aprendizajes. Se trabaja en dos niveles. Primero la revisión de las tareas en relación a la clase anterior que son indispensables para el nuevo aprendizaje. Es decir indagar los prerrequisitos o aquellos conocimientos que son necesarios para poder enfrentar a los nuevos conocimientos.

ACTIVIDADES INICIALES (Prerrequisitos):

EXPERIENCIA CONCRETA

- ✎ Localizar en un croquis las regiones naturales del Ecuador.

Segundo las actividades de evaluación diagnóstica que sirve para averiguar que saben los estudiantes del nuevo conocimiento. Necesitan de la perspicacia del docente para sacar los conocimientos empíricos, ocultos y cotidianos para didácticamente engranar con la nueva información. Omitir estos dos tipos de actividades es querer construir castillos con arena, esenciales de acuerdo a las teorías de aprendizaje actuales.

ACTIVIDADES INICIALES (Conocimientos previos)

EXPERIENCIA CONCRETA

- ✎ Elaborar un mapa semántico con los recursos naturales que tiene mi comunidad.

Las actividades de aprendizaje es la relación del estudiante con la nueva información. Estas acciones deben reflejar los principios didácticos elementales: relación con la experiencia del estudiante, uso de contextos reales, relación con la realidad local, ayuda personalizada a los estudiantes con más dificultades porque la clase no se centra en la explicación sino en la tarea asignada, preguntas para

reflexión, resumen de los puntos más importantes, evaluación permanente, uso de recursos y uso de técnicas de aprendizaje; a fin de que la clase se dinámica e interactiva.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN

- ✎ Observar un video de recursos naturales del Ecuador.
- ✎ Leer e interpretar mapas temáticos con los recursos naturales del Ecuador.

SISTEMATIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN

- ✎ Leer y resumir en parejas el texto Los recursos naturales del Ecuador.
- ✎ Identificar las ideas principales del texto.
- ✎ Elaborar el resumen del tema de clase.

Las actividades de evaluación se realizan en dos niveles: primero con acompañamiento docente y luego en forma autónoma. Las actividades de aplicación práctica es la ejecución de acciones para evidenciar la apropiación del conocimiento, el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño y la actitud asumida frente al nuevo aprendizaje, se desarrolla de manera asistida.

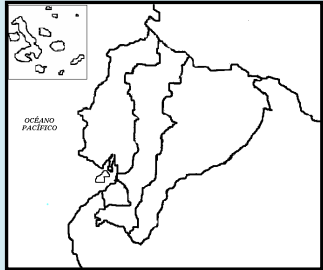
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE ASISTIDAS:

APLICACIÓN PRÁCTICA

- ✎ Redactar compromisos para mantener una relación armónica con la naturaleza.
- ✎ Completar el cuadro con la estrategia ¿Qué? ¿Entonces? ¿Ahora qué?

Las actividades de evaluación realizan los estudiantes de manera autónoma. Se elaboran a partir de los indicadores de logro como evidencia del desarrollo de la destreza con criterio de desempeño. Están definidas en las preguntas del cuestionario de la hoja de evaluación. El cuidado que se debe observar es en la relación horizontal de la destreza con criterio de desempeño, los indicadores y la actividad evaluativa.

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDADES EVALUATIVAS
---	---------------------------------	--------------------------------

<p>Localizar geográficamente los recursos naturales del Ecuador, desde la interpretación de mapas temáticos y el análisis de la importancia económica y social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los recursos naturales. 	<p>1. Ubico dibujando los recursos naturales en cada una de las regiones del país: manglar, boa, picapiquero y pino:</p> 
--	---	--

Nótese la relación horizontal, si el estudiante realiza correctamente la pregunta significa que domina la habilidad prevista en el indicador, si existe dominio de los indicadores de logro quiere decir que se ha desarrollado la destreza con criterio de desempeño, el número de indicadores demostrados correctamente determina el nivel de desempeño alcanzado en el nuevo aprendizaje.

ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

- Ubica geográficamente los recursos naturales.
- Interpreta mapas.
- Reconoce la importancia económica de los recursos naturales.
- Identifica la importancia social de los recursos naturales.
- Expresa compromisos para la relación armónica con la naturaleza.

La técnica e instrumento de evaluación se define de acuerdo a la naturaleza de los indicadores. Algunos indicadores no se puede evaluar con el cuestionario en estos casos se recurre al uso de otras técnicas e instrumentos.

Finalmente el éxito de una clase radica también en el ambiente de aula, tanto físico como psicológico, determinado por el afecto y la calidez, el respeto y la amabilidad, la disciplina y la motivación permanente al alumno.

El plan de clase también contiene la información científica, la bibliografía, la firma de responsabilidad y los anexos. La sección de anexos contemplan las réplicas en miniatura de los recursos didácticos y técnicos utilizados en la clase.

He aquí el plan de clase sugerido para concretar el último nivel curricular, corazón del sistema educativo. Espacio en el que se gestan las grandes transformaciones en la práctica docente cotidiana.

DISEÑO DEL PLAN DE CLASE

1. DATOS INFORMATIVOS

1.1. UTE N°:	N° 5 – Pujilí.	1.2. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA:	1. Vida Económica
1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	Unidad Educativa “Cacique Tumbalá”	1.4. ÁREA:	Estudios Sociales
1.5. PROFESOR:	Héctor Manuel Neto Chusín	1.6. TEMA DE CLASE:	Importancia económica y social de los recursos naturales.
1.7. AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	8º	1.8. PERÍODO:	2º
1.9. LUGAR Y FECHA:	Zumbahua, enero de 2011.	1.10. TIEMPO PREVISTO	90 minutos.

2. **TEMA TRANSVERSAL ESPECÍFICO:** Compromisos para la relación armónica con la naturaleza.

3. METODOLOGÍA:

3.1. **Proceso:** Ciclo del Aprendizaje: Experiencia Concreta, Observación y Reflexión, Sistematización y Conceptualización, Aplicación Práctica.

3.2. **Técnicas:** Narración, Croquis, Mapa Semántico, Preguntas Sistemáticas, Resumen y ¿Qué? ¿Entonces qué? ¿Ahora qué?

4. **OBJETIVO:** Localizar los recursos naturales del Ecuador, identificar su importancia económica y social y, formular compromisos de relación armónica con la naturaleza.

5. PLAN DE CLASE:

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES DE LOGRO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Localizar geográficamente los recursos naturales del Ecuador, desde la interpretación de mapas temáticos y el análisis de	1. MOTIVACIÓN Escuchar la lectura “La casa más bella del mundo”	Lectura la casa más bella del mundo, copias del croquis con las regiones del	<ul style="list-style-type: none"> • Ubica geográficamente los recursos naturales. • Interpreta mapas. • Reconoce la 	TÉCNICA: Prueba INSTRUMENTO: Cuestionario

<p>la importancia económica y social.</p>	<p>1. EXPERIENCIA CONCRETA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Localizar en un croquis las regiones naturales del Ecuador. ✗ Elaborar un mapa semántico con los recursos naturales que de mi comunidad. <p>2. OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Observar un video de recursos naturales del Ecuador. ✗ Leer e interpretar mapas temáticos con los recursos naturales del Ecuador. <p>3. SISTEMATIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Leer y resumir en parejas el texto Los recursos naturales del Ecuador. ✗ Identificar las ideas principales del texto. ✗ Elaborar el resumen del tema de clase. <p>4. APLICACIÓN PRÁCTICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Redactar compromisos para mantener una relación armónica con la naturaleza. ✗ Completar el cuadro con la estrategia ¿Qué? ¿Entonces? ¿Ahora qué? 	<p>Ecuador, cartulinas A4, masqui, marcadores gruesos, pliegos de papel periódico, láminas con mapas temáticos de los recursos naturales, texto del alumno, tarjetas.</p>	<p>importancia económica de los recursos naturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica la importancia social de los recursos naturales. • Expresa compromisos para la relación armónica con la naturaleza. 	
---	--	---	---	--

6. INFORMACIÓN CIENTÍFICA

Importancia económica y social de los recursos naturales

Los procesos de humanización de la naturaleza

La naturaleza establece condiciones a los seres humanos, quienes transformamos la naturaleza para responder a nuestras necesidades y aspiraciones. La relación entre la naturaleza y los seres humanos no es estática. Las sociedades, a través de los avances de la ciencia y la tecnología, y de nuevos métodos y formas de producción y trabajo, establecen cambios en el entorno natural.

La relevancia económica de los recursos naturales

Cada país cuenta con cierto tipo de recursos naturales y tiene escasez de otros. A partir de los recursos disponibles se establecen relaciones económicas. Sin embargo, el tener recursos naturales no es determinante para que un país sea rico, pues no todos los recursos naturales tienen igual valor.

El desarrollo científico y técnico que permite encontrar formas innovadoras de uso de recursos naturales es un factor importante para que una nación pueda convertir estos recursos en riqueza. Sin embargo, estos factores no son los únicos. Un país requiere, además, de una profunda conciencia ambiental para proteger el patrimonio natural y un conjunto de instituciones con la capacidad de verificar que el proceso de generación de riqueza beneficie a todos los sectores y no deje secuelas negativas para las generaciones futuras.

La relación armónica con la naturaleza

La relación que establecieron las etnias y naciones nativas desde épocas precolombinas con la naturaleza nos enseña la necesidad de respetar la pachamama o madre tierra. Este es un elemento importante que nos han dejado como legado nuestras culturas ancestrales. Los objetivos económicos de una nación deben procurar un equilibrio con el entorno natural para preservar el futuro de las actuales y nuevas generaciones. El abuso en la explotación de recursos naturales es parte de una visión que confunde crecimiento económico con desarrollo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ✂ Ministerio de Educación: Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica, Estudios Sociales 8º, 9º y 10º Años de EGB. 2010.
- ✂ Ministerio de Educación: Estudios Sociales, Octavo Año, 2011.
- ✂ Ministerio de Educación: Didáctica del Pensamiento Crítico. 2009.
- ✂ Anello, Eloy y De Hernández, Juanita: Liderazgo Moral. 1998
- ✂ <http://www.youtube.com/watch?v=bOnVHed5BHE>

8. FIRMA DE RESPONSABILIDAD

Héctor Manuel Neto Chusín
PROFESOR

9. ANEXOS

ANEXO 1. “LECTURA LA CASA MÁS BELLA DEL MUNDO”

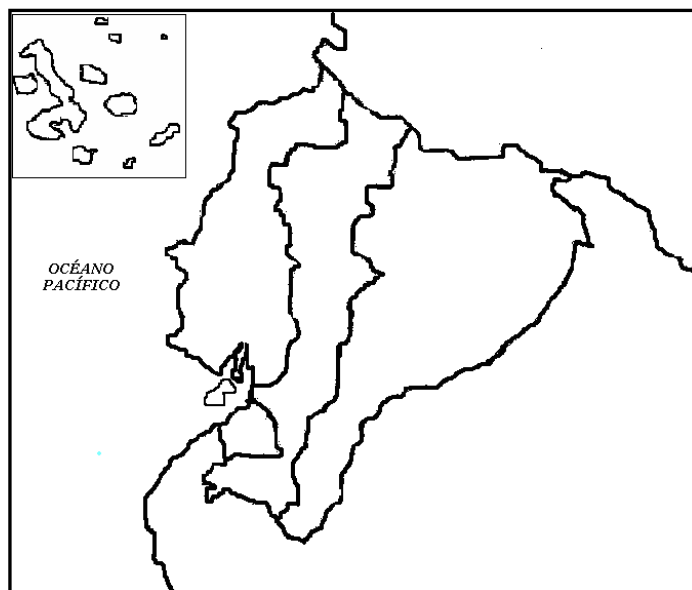
Una vez había un hombre que estaba ocupado construyendo su casa. Quería que fuera la casa más bella, cálida y cómoda del mundo.

Alguien vino a pedirle ayuda porque el mundo estaba incendiándose. Pero él sólo tenía interés en su casa, no en el mundo.

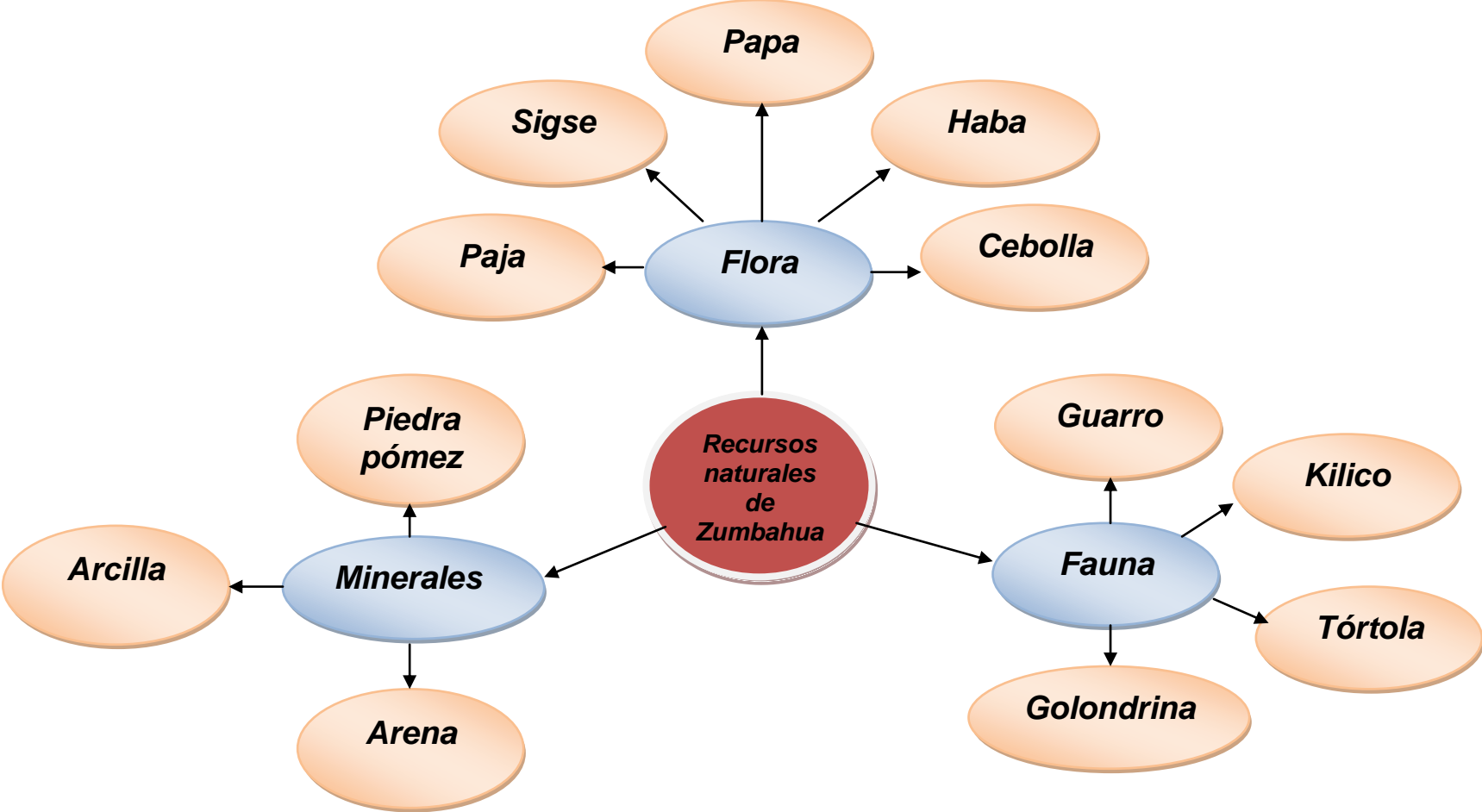
Cuando finalmente terminó de construir su casa, descubrió que no tenía un planeta donde ponerla.

ANEXO 2. ACTIVIDAD DE PRERREQUISITOS

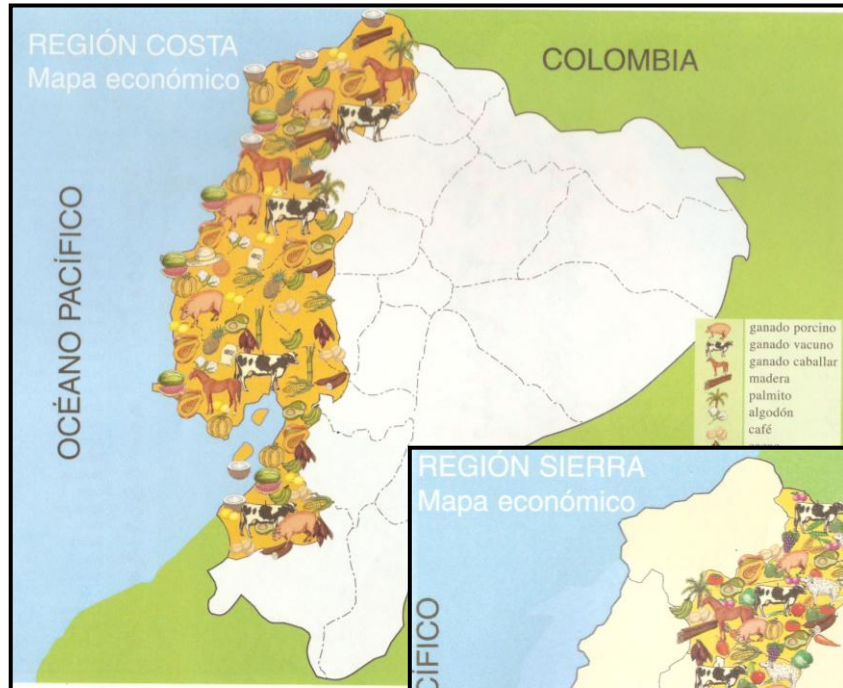
- ✎ Observo, identifico, coloreo y escribo los nombres de las regiones naturales del Ecuador.



ANEXO 3. MAPA SEMÁNTICO CON LOS RECURSOS NATURALES DE MI COMUNIDAD



ANEXO 3. MAPAS TEMÁTICOS



ANEXO 4. TÉCNICA PREGUNTAS SISTEMÁTICAS Y RESUMEN

Preguntas para ser respondidas con base a la lectura:

- ✎ ¿Cómo es la relación entre la naturaleza y el ser humano?
- ✎ ¿Qué se establece a partir de los recursos naturales disponibles?
- ✎ ¿De qué manera los recursos naturales pueden convertirse en riqueza?
- ✎ ¿Qué debe procurar el desarrollo económico?

Preguntas y respuestas:

- ✎ ¿Cómo es la relación entre la naturaleza y el ser humano?

La relación entre la naturaleza y el ser humano no estática, la naturaleza establece condiciones a los seres humanos y la sociedad a través de la ciencia y la tecnología cambian al entorno natural.

- ✎ ¿Qué se establece a partir de los recursos naturales disponibles?

A partir de los recursos naturales disponibles se establecen las relaciones económicas de un país.

- ✎ ¿De qué manera los recursos naturales se pueden convertir en riqueza?

Los recursos naturales se pueden convertir en riqueza por el desarrollo científico y técnico, pero además debe protegerse el patrimonio natural.

- ✎ ¿Qué debe procurar el desarrollo económico?

El desarrollo económico debe procurar el equilibrio del entorno natural, el abuso se da por la confusión entre crecimiento económico con desarrollo.

Resumen:

La importancia de los recursos humanos

La relación entre la naturaleza y el ser humano no estática, la naturaleza establece condiciones a los seres humanos y la sociedad a través de la ciencia y la tecnología cambian al entorno natural. A partir de los recursos naturales disponibles se establecen las relaciones económicas de un país. Los recursos naturales se pueden convertir en riqueza por el desarrollo científico y técnico, pero además debe protegerse el patrimonio natural. El desarrollo económico debe procurar el equilibrio de la naturaleza, el abuso se da por la confusión entre crecimiento económico con desarrollo.

ANEXO 5. POSIBLES COMPROMISOS PARA EL CUIDADO DE LA NATURALEZA

- ✗ No desperdiciar el agua.
- ✗ Cuidar los espacios verdes.
- ✗ Apagar luces y aparatos del hogar.
- ✗ No maltratar a los animales.
- ✗ Reciclar la basura.

ANEXO 6. CUADRO CON LA ESTRATEGIA ¿QUÉ? ¿ENTONCES? ¿AHORA QUÉ?

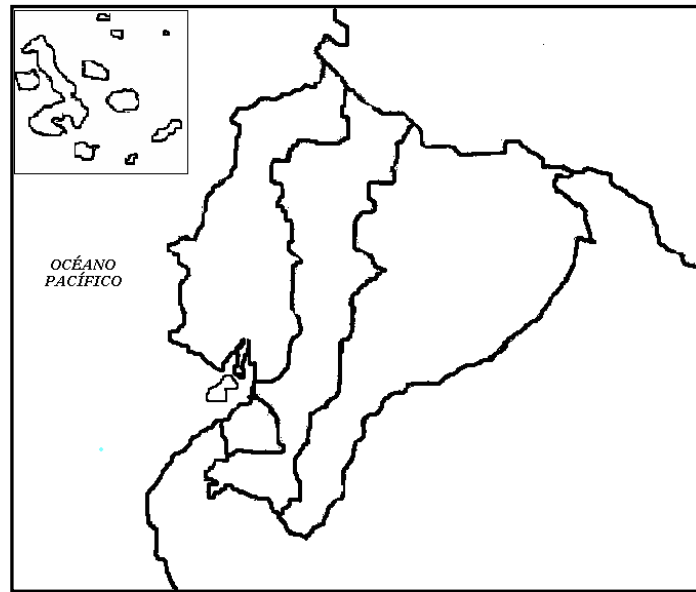
¿QUÉ? Ideas importantes aprendidas	¿ENTONCES? Consecuencias	¿AHORA QUÉ? Alternativas de solución
El desarrollo económico debe procurar el equilibrio del entorno natural, el abuso se da por la confusión entre crecimiento económico con desarrollo.	Se agota los recursos y se agota la vida del planeta.	Cuidar y proteger la naturaleza para preservar la vida.

ANEXO 6. HOJA DE EVALUACIÓN

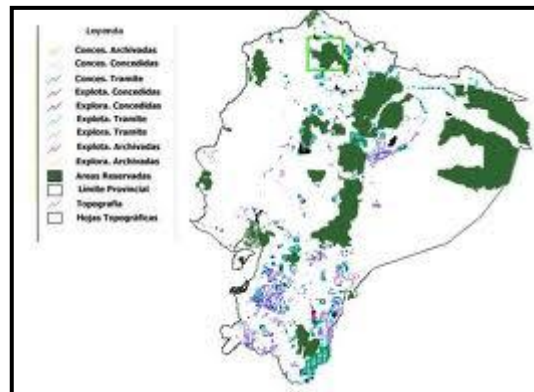
CUESTIONARIO DE LA CLASE

Nombre del estudiante:

- Ubico dibujando los recursos naturales en cada una de las regiones del país: manglar, boa, picapiquero y pino:



- Observo el mapa y encierro con una línea curva cerrada la letra que tiene la respuesta correcta:



Las partes del mapa de color verde corresponde a:

- Recursos hídricos.
 - Recursos energéticos.
 - Áreas naturales protegidas.
 - Valles andinos.
- Los recursos naturales son importantes para la economía porque:
 - Asegura la riqueza de un país.
 - Genera riqueza.
 - Destruye la naturaleza.

5. Los recursos naturales son importantes para la sociedad porque:
 - a. Satisface las necesidades del ser humano.
 - b. Divide a los países en ricos y pobres.
 - c. Brinda armonía con la naturaleza.

6. Escribo un compromiso para mantener una relación armónica con la naturaleza:

BIBLIOGRAFÍA DE LA GUÍA DIDÁCTICA

Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular. Imprenta Don Bosco. Quito.

Ministerio de Educación. (2011). Estudios Sociales 8. Texto para estudiantes. Primera Edición. Ediciones sm. Quito.

Ministerio de Educación. (2009). Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. Impresión Centro Gráfico Ministerio de Educación – DINSE. Quito.

Ministerio de Educación. (2008). Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

Chinín E, Víctor. (2011), Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2011 – 2012. Guía Didáctica. Primera Edición. Editorial UTPL. Loja.

2. PLAN DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A LOS DIRECTIVOS Y DEL DESARROLLO CURRICULAR Y DE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE A LOS DOCENTES DEL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES DE LA UEM CACIQUE TUMBALÁ DE LA PARROQUIA ZUMBAHUA, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA COTOPAXI”

2.1. Datos Informativos

✂	Nombre de la Institución:	UEM “Cacique Tumbalá”
✂	Nivel:	Educación General Básica
✂	Provincia:	Cotopaxi
✂	Cantón:	Pujilí
✂	Parroquia:	Zumbahua
✂	Año Lectivo:	2011 – 2012
✂	Facilitador:	Héctor Manuel Neto Chusín
✂	Duración:	40 horas
✂	Horario:	07:30 – 12:30
✂	Fecha del evento:	17, 24 y 31 de agosto de 2012 y 21 de diciembre de 2012.
✂	Beneficiarios:	15 profesores de Estudios Sociales y 4 directivos.

2.2. Antecedentes y Justificación

Transcurrido catorce años desde que entrará en vigencia la Reforma Curricular de Educación Básica, tiempo calificado como de cierta quietud, de esfuerzos focalizados, de experiencias esporádicas, de escaso seguimiento y de evaluación tardía, el país propone la Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica.

Dentro de este contexto, la delegación provincial de las UEMs de Cotopaxi preocupada por generar espacios de mejoramiento profesional para elevar la calidad de educación dentro de la perspectiva de la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010. Fundamentada en el Art. 4 del Acuerdo Ministerial N° 306-11 “...Responsabilizar a las... Direcciones Provinciales... el seguimiento y control de la correcta aplicación de la correcta aplicación del documento de Actualización y Fortalecimiento de Curricular de la Educación General Básica...” en concordancia con lo estipulado en el Art. 11 de la

LOEI, literal d) **“Elaborar su planificación académica y presentarlo oportunamente...”** y h) **“Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones”**

Además se considera conveniente asumir el proceso de Actualización Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica desde un enfoque diferente, el trabajo cotidiano del aula, “caja dura” que generalmente permanece intocable a las reformas y bajo el convencimiento de que la innovación educativa también empieza en el aula y desde sus actores, se expone el **“PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A LOS DIRECTIVOS Y DEL DESARROLLO CURRICULAR Y GESTIÓN DEL APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE LA UEM CACIQUE TUMBALÁ DE LA PARROQUIA ZUMBAHUA, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA COTOPAXI”**, cuyo propósito es la orientación de la gestión administrativa y técnico pedagógico del aula.

2.3. Objetivos del Plan de Socialización de la Propuesta de Mejoramiento

2.3.1. General

- ☞ Coadyuvar con el mejoramiento del desempeño directivo y docente en la UEM “Cacique Tumbalá”.

2.3.2. Específicos

- ☞ Sociabilizar los resultados de la evaluación del desempeño docente y directivo a los miembros de la Comunidad Educativa “Cacique Tumbalá”.

- ✎ Exponer la propuesta de mejoramiento de la gestión pedagógica en los directivos, de desarrollo curricular y de gestión aprendizaje dirigido a directivos y docentes del área de Estudios Sociales.
- ✎ Capacitar en el manejo de la Guía del Aplicación del Currículo a directivos y docentes de la UEM.
- ✎ Coordinar las acciones de seguimiento en la implementación de la Guía de Aplicación del Currículo en la institución y en el aula.

2.4. Temáticas para la Socialización de la Propuesta

2.4.1. Resultados de la evaluación del desempeño profesional.

- ✎ Desempeño profesional docente
- ✎ Desempeño profesional directivo
- ✎ Desempeño profesional institucional

2.4.2. Propuesta de mejoramiento de la gestión pedagógica en el aula

- ✎ Evaluación Inicial o Diagnóstica
- ✎ Diseño Curricular del área
- ✎ Planificación Didáctica de los Bloques Curriculares
- ✎ Plan de Clase

2.4.3. Instrumentos para el seguimiento a la gestión pedagógica en el aula

- ✎ Validación de los documentos curriculares de manejo en el aula
- ✎ Implementación del sistema de clases demostrativas

2.4.4. Metodología de Socialización de la Propuesta de Mejoramiento

El taller de socialización de la propuesta de mejoramiento se realizará con el modelo Experiencial del Aprendizaje, mediante las siguientes fases:

FASES	ESTRATEGIAS
1. EXPERIENCIA CONCRETA	Diagnóstico de los conocimientos previos sobre los modelos pedagógicos presentes en la práctica educativa.
2. OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN	Cuestionamiento de las prácticas cotidianas
3. SISTEMATIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN	Análisis teórico-práctica de la propuesta de mejoramiento.
4. APLICACIÓN PRÁCTICA	Diseño de instrumentos curriculares acorde a la Guía de Aplicación del Currículo en el Aula.

2.4.5. Recursos

2.4.5.1. Humanos

- Facilitador - Maestrante
- Directivos de la UEM
- Docentes de la UEM.

2.4.5.2. Materiales

- Pizarra de tiza líquida
- Marcadores indelebles
- Pliegos de papel periódico
- Marcadores permanentes

2.4.5.3. Técnicos

- Guía de Aplicación del Currículo en el Aula
- Matrices para el seguimiento de la gestión pedagógica en el aula.

2.4.6. Agenda de la Socialización de la Propuesta

PROGRAMACIÓN DEL TALLER DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “CACIQUE TUMBALÁ”

1. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del taller:	Taller de Socialización de la Propuesta de Mejoramiento del Desempeño Directivo y Docente de la UEM “Cacique Tumbalá”
Participantes:	27 profesores de 8º, 9º y 10º años de EGB y 1º, 2º y 3º de Bachillerato y, 4 directivos.
Lugar:	Parroquia Zumbahua
Fecha:	17, 24 y 31 de agosto 20 y 21 de diciembre de 2012.
Facilitadores:	Héctor Manuel Neto Chusín
Apoyo Administrativo:	Coordinadora de EGB.

2. OBJETIVO

2.1. General

- ☒ Coadyuvar con el mejoramiento del desempeño directivo y docente en la UEM “Cacique Tumbalá”.

2.2. Específicos

- ☒ Sociabilizar los resultados de la evaluación del desempeño docente y directivo de la UEM “Cacique Tumbalá”.
- ☒ Exponer la propuesta de mejoramiento de la gestión pedagógica, desarrollo curricular y gestión del aprendizaje dirigido a directivos y docentes.
- ☒ Capacitar en el manejo de la Guía del Aplicación del Currículo a directivos y docentes de la UEM.
- ☒ Coordinar las acciones de seguimiento en la implementación de la Guía de Aplicación del Currículo en la institución y en el aula.

3. PROGRAMACIÓN

Viernes 17 de agosto de 2012.				
HORAS	CONTENIDOS	PROCESOS	RECURSOS	RESPONSABLES
08:00 – 08:30	Actividades iniciales	✘ Trabajo en parejas: saludo, presentación y recolección de expectativas	Cuadernos, esferos, computadora y proyector.	Participantes
08:30 – 09:00	Contratación de las expectativas con los objetivos del taller.	✘ Presentación de objetivos	Computador, proyector y diapositivas	Facilitador
09:00 – 10:30:	Resultados de la evaluación del desempeño profesional de la institución.	✘ Exposición de los resultados de la evaluación docente y directivo y la propuesta de mejoramiento institucional.	Computador, proyector y diapositivas	Facilitador
10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 13:00	Indicadores de la escuela tradicional	✘ Charla “Un poco de didáctica tradicional”	Computador, proyector y diapositivas	Facilitador
13:00 – 14:00	Almuerzo			
14:00 – 15:00	Evaluación de Orientación	✘ Planificación de la evaluación inicial o diagnóstica	Esquema de la planificación de la evaluación	Participantes y facilitador.
Viernes 24 de agosto de 2012				
HORAS	CONTENIDOS	PROCESOS	RECURSOS	RESPONSABLES
08:00 – 10:30	Evaluación de Orientación	✘ Diseño de instrumentos de evaluación.	Computador, proyector y diapositivas	Participantes y facilitador.
10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 13:00	Evaluación de Orientación	✘ Tabulación de resultados	Tabla de Resultados	Participantes y facilitador.
		✘ Valoración de los resultados. Juicios de Valor y toma de decisiones.	Tabla de valoración	Participantes y facilitador.
13:00 – 14:00	Almuerzo			
08:00 – 10:30	Diseño Curricular del Área	✘ Diagnóstico ✘ Objetivos ✘ Bloques Curriculares	Esquema del Diseño Curricular del Área	Participantes y facilitador.

10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 15:00	Diseño Curricular del Área	<input checked="" type="checkbox"/> Metodología <input checked="" type="checkbox"/> Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Evaluación	Esquema del Diseño Curricular del Área	Participantes y facilitador.
Viernes 31 de agosto de 2012				
08:00 – 10:30	Planificación Didáctica de los Bloques Curriculares	<input checked="" type="checkbox"/> Planificación didáctica	Esquema de la planificación didáctica	Participantes y facilitador.
10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 13:00		<input checked="" type="checkbox"/> Diseño de instrumentos de los bloques curriculares	Computador, proyector y diapositivas	Participantes y facilitador.
13:00 – 14:00	Almuerzo			
14:00 – 15:00		<input checked="" type="checkbox"/> Registro de Aportes <input checked="" type="checkbox"/> Valoración de Logros de Aprendizaje	Cuadro de Aportes Tabla de Valoración	Participantes y facilitador.
Viernes 7 de septiembre de 2012				
08:00 – 10:30	Plan de Clase	<input checked="" type="checkbox"/> Datos informativos <input checked="" type="checkbox"/> Actividades de motivación de la clase <input checked="" type="checkbox"/> Actividades iniciales de la clase	Computador, proyector y diapositivas	Facilitador
10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 13:00		<input checked="" type="checkbox"/> Actividades de aprendizaje y de evaluación	Computador, proyector y diapositivas	Facilitador
13:00 – 14:00	Almuerzo			
14:00 – 15:00	Actividades de Seguimiento	<input checked="" type="checkbox"/> Exposición de los instrumentos de seguimiento e informe a la aplicación del currículo en el aula. <input checked="" type="checkbox"/> Cronograma de exposición de clases demostrativas <input checked="" type="checkbox"/> Compromisos en la aplicación del currículo	Instrumentos de seguimiento a la aplicación del currículo en el aula Matriz de Observación de la Clase Acuerdos directivos y docentes	Facilitador Participantes y facilitador. Directivos

Viernes 21 de diciembre de 2012				
HORAS	CONTENIDOS	PROCESOS	RECURSOS	RESPONSABLES
08:00 – 10:30	Informe de Aplicación del Currículo en el Aula	☒ Reunión de trabajo con los directivos de la UEM.	Informe de Seguimiento a la Aplicación del Currículo	Delegado Provincial de la UEMs Vicerrector y Coordinadora de EGB.
10:30 – 11:00	Receso			
11:00 – 13:00		☒ Valoración de los resultados de la planificación curricular ☒ Valoración de la observación de clase.	Tablas y gráficos	Delegado Provincial de la UEMs Vicerrector y Coordinadora de EGB.
13:00 – 14:00	Almuerzo			
14:00 – 15:00	Informe de Resultados de la Propuesta de Mejoramiento de la Gestión Pedagógica en la UEM.	☒ Estructuración del Informe ☒ Socialización a la Dirección Distrital, Coordinación Zonal y Proyecto de las UEMs del Ministerio de Educación.	Esquema del Informe	Delegado Provincial de la UEMs

Héctor Manuel Neto Chusín
DELEGADO PROVINCIAL DE LAS UEMs
FACILITADOR

6.5. Localización y cobertura espacial

La propuesta de mejoramiento será aplicada con los docentes y directivos de la UEM “Cacique Tumbalá” de la parroquia Zumbahua, cantón Pujilí, provincia Cotopaxi. Institución ubicada en el páramo, vía Latacunga – La Maná a hora y media de Latacunga, capital de la provincia de Cotopaxi.

6.6. Población objetivo

La población que se beneficiará de la propuesta de mejoramiento del desempeño docente y directivo son:

BENEFICIARIOS DIRECTOS	BENEFICIARIOS INDIRECTOS
<input checked="" type="checkbox"/> Un directivo titular	<input checked="" type="checkbox"/> 2 profesores de Educación Inicial
<input checked="" type="checkbox"/> Tres directivos con función encargados	<input checked="" type="checkbox"/> 28 profesores de 1º a 7º Años de EGB.
<input checked="" type="checkbox"/> 27 docentes de 8º, 9º y 10º años de EGB y Bachillerato	<input checked="" type="checkbox"/> 1222 estudiantes
	<input checked="" type="checkbox"/> 595 padres de familia

6.7. Sostenibilidad de la propuesta

La ejecución de la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional directivo y docente es sostenible porque se cuenta con el apoyo de las autoridades de la UEM “Cacique Tumbalá”. El cumplir la función de Delegado Provincial de las UEMs y Supervisor Provincial de Educación, responsable de la gestión administrativa y pedagógica de la UEM en la que aplicó la investigación, multiplica la capacidad de gestión en la Dirección Distrital, la Coordinación Zonal y la Gerencia de la UEMs del Ministerio de Educación que coyunturalmente favorece cualquier gestión que esté vinculada con el mejoramiento de calidad de la educación.

Las instalaciones físicas y el equipamiento de la UEM están disposición de toda actividad que esté al beneficio del establecimiento, tanto el uso del laboratorio de computación, computadora y pantalla digital que será utilizado para la implementación de la propuesta.

Los materiales necesarios para el taller serán financiados por la institución educativa: papel periódico, marcadores y copias del material requerido para los participantes. La edición de la Guía Didáctica será gestionada por las autoridades educativas por medio de los socios académicos.

El financiamiento del taller de socialización de la propuesta será coparticipativo entre la UEM con la dotación de materiales, las instalaciones físicas y el equipamiento, el maestrante que hará las veces de facilitador del taller de socialización.

Los aspectos logísticos y organizacionales serán en coordinación entre el delegado provincial de las UEMs y las autoridades de la unidad educativa. Garantizando así el éxito de la aplicación de la propuesta.

6.8. Presupuesto de la socialización de la propuesta

RUBRO	CANTIDAD (Horas o unidades)	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL		COSTO PROYECTO
			UEM	MAESTRANTE	
SERVICIOS PERSONALES					
Facilitador - Maestrante	40	16,00		640,00	
MATERIAL DE OFICINA					
Proyector	40	10,00	400,00		
Computadora	40	10,00	400,00		
Copias del test de modelos pedagógicos.	60	0,03	1,80		
Copias del esquema de planificación de la evaluación	60	0,03	1,80		
Copias de la Tabla de Resultados	60	0,03	1,80		
Copias del esquema de planificación del Diseño Curricular del Área	60	0,03	1,80		
Copias del esquema de la planificación didáctica de los bloques curriculares	60	0,03	1,80		
Copias del Cuadro de Aportes Trimestrales	60	0,03	1,80		

Impresión de los instrumentos de seguimiento	12	0,20	2,40		
Impresiones de la Matriz de Observación de la clase	4	0,20	0,80		
Impresiones del Informe de Seguimiento de la Aplicación del Currículo.	5	0,20	1,00		
Impresiones de la Propuesta de Mejoramiento Docente y Directivo	15	0,20	3,00		
Impresión de la Guía Didáctica	30	5,00	150,00		
LOGÍSTICA					
Movilización del facilitador	5	5,00	25,00	25,00	
Comunicaciones	2,00	0,20	0,40		
Imprevistos			98,00		
TOTAL			1091,40	665,00	1756,4

6.9. Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	MESES						
	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	
Ordenar la información y experiencia de asesoramiento en la aplicación de la AFCEGB a docentes y directivos.	X						
Sistematizar la Guía Didáctica “Lo que todo maestro debe hacer en el aula... Una opción posible.”		X					
Redactar el plan de socialización de la propuesta de mejoramiento en la UEM “Cacique Tumbalá”.			X				
Coordinar acciones para la autorización de la capacitación a los docentes del área de Estudios Sociales.				X			
Desarrollar la capacitación a docentes y directivos de la UEM con la ayuda de la Guía Didáctica del Área de Estudios Sociales.				X			
Redactar acuerdos para el apoyo y seguimiento de la aplicación curricular y de aprendizaje en el aula.				X			
Aplicar instrumentos de seguimiento y evaluación a directivos y docentes en la					X		

aplicación del currículo en el aula.						
Elaborar el informe de resultados de la aplicación del currículo en el aula de los directivos y docentes.						X

6.10. Evaluación de la aplicación de la propuesta

6.10.1. Indicadores de evaluación a los directivos

- ☒ Gestiona la aplicación del currículo en el aula acorde a los estándares de calidad.
- ☒ Garantiza que la planificación y la implementación del currículo sea de calidad.
- ☒ Organizan, orientan y lideran el trabajo técnico – pedagógico y el desarrollo profesional docente.

6.10.2. Indicadores de evaluación a los docentes

- ☒ Domina el área que enseña.
- ☒ Utiliza las teorías relacionadas con la investigación y el aprendizaje.
- ☒ Conoce, implementa y gestiona el currículo nacional en el aula.
- ☒ Planifica el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- ☒ Crea un clima adecuado para la enseñanza en el aula.
- ☒ Actúa en interactiva con los alumnos durante la enseñanza.
- ☒ Evalúa, retroalimenta e informa de los resultados del aprendizaje.

Estos indicadores están elaborados con base a los estándares generales de las dimensiones del desempeño docente y directivo propuesto por el Ministerio de Educación. A partir de estos indicadores se diseñará instrumentos de evaluación de tal forma que facilite la verificación de la aplicación del currículo en el aula y con los resultados de estos instrumentos se elaborará el informe de aplicación de la propuesta de mejoramiento.

6.10.3. Observaciones

La Propuesta de Mejoramiento del Desempeño Docente y Directivo de la Unidad del Milenio “Cacique Tumbalá” se aplicará con la autorización de la Gerencia del Proyecto de las UEMs del Ministerio de Educación y con el conocimiento de la Coordinación de la Zona N° 3 y la Directora Técnica del Área Intercultural y Bilingüe.

6.10.4. Firma del responsable de la ejecución de la propuesta de mejoramiento

Héctor Manuel Neto Chusín
DELEGADO PROVINCIAL DE LAS UEMs
SUPERVISOR PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

7. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial N° 320-10. (9 de Abril de 2010). Acuerdo N° 320-10 . Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.

Ainscow, M. (2001). Necesidades Especiales en el Aula. Madrid: Narcea S.A.

Cagigal, J. (2000). Gerencia Educativa. Loja: UTPL.

Carrasco, J. B. (2004). Una didáctica para hoy. Madrid: Rialp, S.A.

Constituyente, A. (2008). Constitución 2008. Quito: Publicación Oficial.

Cultura, M. d. (2006). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito: MEC.

Cultura, M. d. (2006). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito: DINAMEP.

Cultura, M. d. (1997). Reforma Curricular para la Educación Básica. Quito: Mineduc.

De Puelles, M. y. (2008). Educación y Calidad. Madrid: UNED.

De Puelles, M., & Martínez, A. (2008). La Reforma de los Sistemas Educativos. Madrid: UNED.

Ecuador, M. d. (27 de Diciembre de 2011). Ecuador_ Hacia el Plan Decenal.pdf. Recuperado el 27 de Diciembre de 2011, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Educación, M. d. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de EGB. Área de Estudios Sociales. Quito: MINEDUC.

Educación, M. d. (09 de abril de 2010). Acuerdo Ministerial N° 320-10. Acuerdo Ministerial . Quito, Pichincha, Ecuador.

Educación, M. d. (2010). Autoevaluación de la Gestión Escolar. Quito, Pichincha, Ecuador.

Educación, M. d. (s.f.). Autoevaluación del Vicerrector o Subdirector. Ministerio de Educación.

Educación, M. d. (2011). Estándares de desempeño docente. Propuesta para discusión ciudadana. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Educación, M. d. (2011). Instructivo 2011. Comprensión Lectora. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.

Educación, M. d. (Agosto de 2008). Instructivo para la evaluación de una clase demostrativa. Evaluación de la clase demostrativa . Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.

Educación, M. d. (2011). Instructivo Pruebas Ser Ecuador. Pedagogía . Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.

Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la Autoevaluación del Director. Hoja D-A1 . Quito, Pichincha, Ecuador: MINEDUC.

Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la Autoevaluación del Inspector General. Ministerio de Educación.

Educación, M. d. (s.f.). Instrumento para la autoevaluación del rector.

Educación, M. d. (2008). SER Ecuador. Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas. Quito: UNICEF.

Educación, M. d. (2003). Serie Pedagógica N° 5. Proyecto Educativo Institucional. Quito: DINAMEP.

Educación, M. d. (2008). Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. Quito: UNICEF.

Gian Battista, F. (2008). Filosofía de la Educación. Loja: UTPL.

Giussani, L. (2006). Educar es un riesgo. Lima : Ediciones Encuentro.

Guerrero, G. (1991). Ética Social y Profesional. Loja: UTPL.

Marina, J. A. (s.f.). marina-sociabilidad.pdf. Recuperado el 08 de Enero de 2012, de <http://pochicasta.files.wordpress.com/2010/04/marina-sociabilidad.pdf>

Maya, A. (2008). Conceptos Básicos de la Pedagogía de la Ternura. Santafé de Bogotá: Kimpres Ltda.

Ministerio de Educación. (2010). Curso de Pedagogía y Didáctica. programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. Quito: DINADEP.

Ministerio de Educación. (2005). Evaluación de los Aprendizajes. Quito: Imprenta Mariscal.

Ministerio de Educación. (2010). Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica. Quito: DINADEP.

Morales, G. (2004). Competencias y Estándares. Cali: Litocenco Ltda.

Morales, G. (2001). Un giro cualitativo de la educación. Quito: Dimerino Editores.

Nassif, R. (1974). Pedagogía General. Buenos Aires: Kapelusz, S.A.

Océano Centrum. (S/A). Enciclopedia de la Psicopedagogía. Barcelona: Océano Grupo Editorial.

Océano. (1997). Manual de la Educación. Barcelona: Océano Grupo Editorial.

Portaluppy, G. y. (2010). ¿cómo hacer realidad la inclusión en el aula? Quito: Santillana.

Romero, E. (s.f.). Competencias docentes para la educación secundaria obligatoria en el siglo XXI. Recuperado el 08 de Enero de 2012, de <http://www.docstoc.com/docs/21478999/COMPETENCIAS-DOCENTES-PARA-LA-EDUCACION-SECUNDARIA-OBLIGATORIA-EN>

Tobón, S. (2006). Formación Integral y Competencias. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Vivas, M. (29 y 30 de Octubre de 2004). VivasChacónMireya-IJUTE-Comunicación.pdf. Recuperado el 08 de Enero de 2012, de <http://www.uned.es/jutedu/VivasChaconMireya-IJUTE-Comunicacion.PDF>

8. ANEXOS

8.1. Instrumentos de evaluación aplicados a los docentes

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

Tabla Nº 1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Dimensión que se evalúa: 1. Sociabilidad Pedagógica													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	10	37,0	16	59,3	27	100,0	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	9	33,3	16	59,3	27	100,0	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	12	44,4	14	51,9	27	100,0	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	8	29,6	17	63,0	27	100,0	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	6	22,2	20	74,1	27	100,0	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	40,7	16	59,3	27	100,0	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0,0	0	0,0	7	25,9	11	40,7	9	33,3	27	100,0	
TOTAL	0		0		14		67		108		189		
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,03	4,44	0,20	28,36	0,41	57,14	945	0,72	
PUNTAJE PROMEDIO									0,65	89,95		0,001	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla Nº 2

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Dimensión que evalúa: Habilidades Pedagógicas y Didácticas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,0	0	0	3	11,1	15	55,6	9	33,3	27	100,0
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	0	0	1	3,7	15	55,6	11	40,7	27	100,0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	3	11,1	2	7,4	3	11,1	6	22,2	13	48,1	27	100,0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0,0	0	0	1	3,7	10	37,0	16	59,3	27	100,0
2.5. Utilizo el lenguaje apropiado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,0	0	0	1	3,7	10	37,0	16	59,3	27	100,0
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	1	3,7	0	0	0	0,0	13	48,1	13	48,1	27	100,0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	15	55,6	8	29,6	27	100,0
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,0	1	3,7	5	18,5	8	29,6	13	48,1	27	100,0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	4	14,8	19	70,4	27	100,0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	2	7,4	1	3,7	13	48,1	11	40,7	27	100,0
2.11. Estimulo el análisis y la	0	0,0	2	7,4	2	7,4	12	44,4	11	40,7	27	100,0

defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.													
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	9	33,3	14	51,9	27	100,0	
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	9	33,3	14	51,9	27	100,0	
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	2	7,4	1	3,7	4	14,8	11	40,7	9	33,3	27	100,0	
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	2	7,4	1	3,7	7	25,9	17	63,0	27	100,0	
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	2	7,4	0	0,0	3	11,1	11	40,7	11	40,7	27	100,0	
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,0	2	7,4	5	18,5	14	51,9	6	22,2	27	100,0	
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	11	40,7	13	48,1	27	100,0	
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	12	44,4	11	40,7	27	100,0	
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	1	3,7	2	7,4	10	37,0	8	29,6	6	22,2	27	100,0	
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,0	1	1,0	11	40,7	10	37,0	5	18,5	27	100,0	
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1	3,7	3	11,1	8	29,6	9	33,3	6	22,2	27	100,0	
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,0	1	3,7	8	29,6	9	33,3	9	33,3	27	100,0	
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:													
2.24.1. Analizar.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	14	51,9	11	40,7	27	100,0	

2.24.2. Sintetizar.	0	0,0	1	3,7	4	14,8	14	51,9	8	29,6	27	100,0
2.24.3. Reflexionar.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	9	33,3	14	51,9	27	100,0
2.24.4. Observar.	0	0,0	1	3,7	1	3,7	9	33,3	16	59,3	27	100,0
2.24.5. Descubrir.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	12	44,4	10	37,0	27	100,0
2.24.6. Exponer en grupo.	1	3,7	0	0,0	2	7,4	10	37,0	14	51,9	27	100,0
2.24.7. Argumentar.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	17	63,0	6	22,2	27	100,0
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,0	0	0,0	7	25,9	13	48,1	7	25,9	27	100,0
2.24.9. Redactar con claridad.	1	3,7	0	0,0	4	14,8	14	51,9	8	29,6	27	100,0
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	12	44,4	10	37,0	27	100,0
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	13	48,1	13	48,1	27	100,0
2.24.12. Escuchar.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	9	33,3	17	63,0	27	100,0
2.24.13. Respetar.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	9	33,3	17	63,0	27	100,0
2.24.14. Consensuar.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	13	48,1	10	37,0	27	100,0
2.24.15. Socializar.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	11	40,7	14	51,9	27	100,0
2.24.16. Concluir.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	11	40,7	12	44,4	27	100,0
2.24.17. Generalizar.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	10	37,0	12	44,4	27	100,0
2.24.18. Preservar.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	14	51,9	12	44,4	27	100,0
TOTAL	12		26		142		455		472		1107	
PUNTAJE	0,01	0,22	0,04	0,94	0,33	7,70	1,39	32,88	1,80	42,64	5535	4,23
PUNTAJE TOTAL									3,57	84,37		0,001

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato.

Tabla Nº 3

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

Dimensión que se evalúa: 3. Desarrollo Emocional												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	7	25,93	18	66,7	27	100,0
3.2. Siento que a los estudiantes les gustan mis clases.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	11	40,74	12	44,4	27	100,0
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	8	29,63	18	66,7	27	100,0
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,0	1	3,7	1	3,7	10	37,04	15	55,6	27	100,0
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	11	40,74	14	51,9	27	100,0
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	2	7,4	1	3,7	8	29,6	12	44,44	4	14,8	27	100,0
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,0	2	7,4	7	25,9	8	29,63	10	37,0	27	100,0
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,0	0	0,0	7	25,9	8	29,63	12	44,4	27	100,0
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	1	3,7	4	14,8	8	29,6	7	25,93	7	25,9	27	100,0
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	48,15	14	51,9	27	100,0
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	40,74	16	59,3	27	100,0
TOTAL	3		8		40		106		140		297	
PUNTAJE	0,00	0,20	0,01	1,08	0,09	8,08	0,32	28,55	0,53	47,14	1485	1,13
PUNTAJE PROMEDIO									0,96	85,05		0,001

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 4

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

Dimensión que se evalúa: 4. Atención a los estudiantes con necesidades especiales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	1	3,7	8	29,6	12	44,4	6	22,2	27	100,0
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	1	3,7	1	3,7	7	12,0	12	44,4	6	22,2	27	100,0
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	11	40,7	13	48,1	27	100,0
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,0	2	7,4	2	7,4	14	51,9	9	33,3	27	100,0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	3	11,1	2	7,4	1	3,7	14	51,9	7	25,9	27	100,0
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	3,7	2	7,4	3	11,1	16	59,3	5	18,5	27	100,0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,0	1	3,7	5	18,5	12	44,4	9	33,3	27	100,0
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	0	0,0	3	11,1	13	48,1	11	40,7	27	100,0

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esuelas, registros, informes o cuadernos.	1	3,7	2	7,4	10	37,0	8	29,6	6	22,2	27	100,0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,0	2	7,4	8	29,6	11	40,7	6	22,2	27	100,0
TOTAL	6		14		49		123		78		270	
PUNTAJE	0,005	0,4	0,0	2,1	0,1	10,9	0,4	36,4	0,3	28,9	1350	1,03
PUNTAJE PROMEDIO									0,81	78,74		0,001

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 5

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Dimensión que se evalúa: 5. Aplicación de normas y reglamentos												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	1	3,7	0	0,0	5	18,5	11	40,7	10	37,0	27	100,0
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	40,7	16	59,3	27	100,0
5.3. Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	7	25,9	15	55,6	27	100,0
5.4. Entrego el plan anual y los bloques curriculares en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	12	44,4	11	40,7	27	100,0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	23,1	10	76,9	13	100,0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	3	11,1	9	33,3	15	55,6	27	100,0
5.7. Planifico mis clases en el marco del horario establecido.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	8	29,6	18	66,7	27	100,0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	0	0,0	3	10,0	0	14,0	10	76,9	13	100,0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clase.	0	0,0	1	3,7	1	3,7	12	44,4	13	48,1	27	100,0
5.10. Falto a mi trabajo solo de fuerza mayor.	2	7,4	2	7,4	1	3,7	3	11,1	19	70,4	27	100,0
TOTAL	3		3		23		76		137		242	
PUNTAJE	0,003	0,25	0,005	0,50	0,059	5,70	0,259	25,1	0,583	56,6	1210	1,03
PUNTAJE PROMEDIO									0,91	88,2		0,001

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 6

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Dimensión que se evalúa: 6. Relaciones con la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
6.1.Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	13	48,1	9	33,3	27	100,0	
6.2.Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	1	3,7	8	29,6	13	48,1	5	18,5	27	100,0	
6.3.Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,0	1	3,7	5	18,5	14	51,9	7	25,9	27	100,0	
6.4.Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	11	40,7	11	40,7	27	100,0	
6.5.Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	8	29,6	11	40,7	8	29,6	27	100,0	
6.6.Colaboro con la conservación de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,0	0	0,0	7	25,9	11	40,7	9	33,3	27	100,0	
6.7.Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	12	44,4	14	51,9	27	100,0	
6.8.Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	12	44,4	13	48,1	27	100,0	
6.9.Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,0	2	7,4	6	22,2	12	44,4	7	25,9	27	100,0	
TOTAL	0		4		47		109		83		243		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,01	0,66	0,11	11,60	0,33	35,88	0,32	34,16	1215	0,93	
PUNTAJE PROMEDIO									0,77	82,30		0,001	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Tabla Nº 7

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

Dimensión que evalúa: 7. Clima de trabajo												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	12	44,4	11	40,7	27	100,0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	13	48,1	10	37,0	27	100,0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,0	0	0	4	14,8	12	44,4	11	40,7	27	100,0
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,0	0	0	3	11,1	12	44,4	12	44,4	27	100,0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	2	15,4	1	7,69	0	0	10	76,9	13	100,0
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,0	0	0	3	11,1	13	48,1	11	40,7	27	100,0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	3,7	0	0	5	18,5	10	37	11	40,7	27	100,0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,0	0	0	1	3,7	8	29,6	18	66,7	27	100,0
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,0	0	0	1	3,7	14	51,9	12	44,4	27	100,0
TOTAL	1		4		24		94		106		229	
PUNTAJE	0,001	0,09	0,006	0,70	0,058	6,29	0,305	32,8	0,430	46,29	1145	0,93
PUNTAJE PROMEDIO									0,80	86,2		0,001

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla Nº 8

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Dimensión que se evalúa: 8. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº			
8.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	5	18,5	2	7,4	10	37,0	10	27	100,0	
8.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,0	5	18,5	3	11,1	5	18,5	14	27	100,0	
8.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	6	22,2	1	3,7	9	33,3	11	27	100,0	
8.4. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	5	18,5	3	11,1	10	37,0	9	27	100,0	
8.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,0	2	7,4	4	14,8	6	22,2	15	27	100,0	
8.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	2	7,4	2	7,4	9	33,3	14	27	100,0	
8.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	2	7,4	4	14,8	6	22,2	15	27	100,0	
8.8. Elabora materiales didácticos novedosos.	0	0,0	4	14,8	3	11,1	9	33,3	11	27	100,0	
8.9. Elabora adaptaciones del círculo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	6	22,2	8	29,6	13	27	100,0	
TOTAL	0		31		28		72		112	243		
PUNTAJE	0,000	0,00	0,177	5,10	0,239	6,914	0,820	23,704	1,595	1215	3,46	
PUNTAJE PROMEDIO									2,83	81,81	0,003	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato.

Tabla N° 9

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Dimensión que se evalúa: 9. Cumplimiento de normas y reglamentos												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
9.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	11	4,1	13	48,1	27	100,0
9.2. Entrega del plan anual y los bloques curriculares en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	10	3,7	13	48,1	27	100,0
9.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	1	3,7	0	0,0	2	7,4	10	3,7	14	51,9	27	100,0
9.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	11	4,1	13	48,1	27	100,0
9.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,0	0	0,0	5	18,5	12	4,4	10	37,0	27	100,0
TOTAL	1		2		15		54		63		135	
PUNTAJE	0,003	0,15	0,011	0,59	0,128	6,67	0,614	32,00	0,896	46,67	675	1,92
PUNTAJE PROMEDIO									1,65	86,07		0,003

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 10

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

Dimensión que se evalúa: 10. Disposición al cambio en educación													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
10.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,0	2	7,4	2	7,4	13	48,1	10	37,0	27	100,0	
10.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	1	3,7	0	0,0	2	7,4	14	51,9	10	37,0	27	100,0	
10.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.	0	0,0	1	3,7	0	0,0	14	51,9	12	44,4	27	100,0	
10.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	8	29,6	15	55,6	27	100,0	
TOTAL	1		3		8		49		47		108		
PUNTAJE	0,003	0,19	0,017	1,11	0,068	4,44	0,559	36,30	0,670	43,52	540	1,54	
PUNTAJE PROMEDIO									1,32	85,56		0,003	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla Nº 11

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

Dimensión que se evalúa: 4. Desarrollo Emocional												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
11.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	5	18,5	20	74,07	27	100,0
11.2. Propicia respeto a las personas diferentes.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	8	29,6	18	66,67	27	100,0
11.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,0	0	0,0	2	7,4	8	29,6	17	62,96	27	100,0
11.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	1	3,7	0	0,0	2	7,4	8	29,6	16	59,26	27	100,0
11.5. Le gratifica la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	11,1	9	33,3	15	55,56	27	100,0
11.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,0	0	0,0	5	18,5	7	25,9	15	55,56	27	100,0
11.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero	2	7,4	0	0,0	4	14,8	9	33,3	12	44,44	27	100,0
11.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	7	25,9	16	59,26	27	100,0
TOTAL	3		0		23		61		129		216	
PUNTAJE	0,009	0,28	0,000	0,00	0,20	6,39	0,70	22,6	1,8	59,7	1080	3,08
PUNTAJE PROMEDIO									2,74	88,98		0,003

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

Tabla N° 12
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Dimensión que se evalúa: 12. Sociabilidad Pedagógica.													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
12.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de los estudiantes.	0	0,0	1	3,7	7	25,9	11	40,7	8	29,6	27	100,0	
12.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	1	3,7	2	7,4	8	29,6	4	14,8	12	44,4	27	100,0	
12.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	1	3,7	4	14,8	10	37,0	12	44,4	27	100,0	
12.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,0	0	0,0	4	14,8	14	51,9	9	33,3	27	100,0	
12.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	9	33,3	10	37,0	8	29,6	27	100,0	
12.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	2	7,4	9	33,3	7	25,9	9	33,3	27	100,0	
12.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	1	3,7	8	29,6	11	40,7	7	25,9	27	100,0	
12.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,0	1	3,7	4	14,8	15	55,6	7	25,9	27	100,0	
TOTAL	1		8		53		82		72		216		
PUNTAJE	0,00	0,09	0,03	1,48	0,35	14,72	0,71	30,37	0,78	33,33	1080	2,35	
PUNTAJE PROMEDIO									1,88	80,0		0,002	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla Nº 13

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

Dimensión que se evalúa: 13. Atención a los estudiantes con necesidades individuales													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
13.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	1	3,7	6	22,2	9	33,3	11	40,7	27	100,0	
13.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,0	0	0	5	18,5	10	37,0	12	44,4	27	100,0	
13.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,0	0	0	5	18,5	13	48,1	9	33,3	27	100,0	
13.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	3	11,1	8	29,6	11	40,7	5	18,5	27	100,0	
13.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	2	7,41	5	18,5	14	51,9	6	22,2	27	100,0	
13.6. Se comunica permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	1	3,7	2	7,41	5	18,5	14	51,9	5	18,5	27	100,0	
13.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	1	3,7	1	3,7	4	14,8	10	37,0	11	40,7	27	100,0	
TOTAL	2		9		38		81		59		189		
PUNTAJE	0,00	0,21	0,04	1,90	0,25	12,06	0,71	34,29	0,64	31,22	945	2,06	
PUNTAJE PROMEDIO									1,64	79,7		0,002	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 14

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Dimensión que se evalúa: 14. Habilidades pedagógicas y didácticas													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
14.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	1	3,7	12	44,4	14	51,9	27	100,0	
14.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	1	3,7	5	18,5	11	40,7	10	37,0	27	100,0	
14.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	1	3,7	4	14,8	13	48,1	9	33,3	27	100,0	
14.4. Entrega el plan anual y los bloques curriculares en los plazos estipulados por las autoridades.	1	3,7	0	0,0	5	18,5	12	44,4	9	33,3	27	100,0	
14.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	1	3,7	2	7,4	2	7,4	10	37,0	12	44,4	27	100,0	
14.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,0	0	0,0	6	22,2	14	51,9	7	25,9	27	100,0	
14.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	1	3,7	0	0,0	9	33,3	10	37,0	7	25,9	27	100,0	
14.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0	1	3,7	2	7,4	14	51,9	10	37,0	27	100,0	
14.9. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	2	7,4	10	37,0	10	37,0	5	18,5	27	100,0	
14.10. 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	2	7,4	3	11,1	12	44,4	10	37,0	27	100,0	
TOTAL	3		9		47		118		93		270		
PUNTAJE	0,01	0,22	0,04	1,33	0,31	10,44	1,03	34,96	1,01	34,44	1350	2,94	
PUNTAJE PROMEDIO									2,39	81,41		0,002	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Tabla N° 15

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Dimensión que se evalúa: 15. Aplicación de normas y reglamentos												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
15.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,0	4	14,8	7	25,9	9	33,3	7	25,9	27	100,0
15.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	1	3,7	7	25,9	13	48,1	6	22,2	27	100,0
15.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,0	2	7,4	5	18,5	10	37,0	10	37,0	27	100,0
15.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,0	0	0,0	9	33,3	10	37,0	8	29,6	27	100,0
15.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,0	1	3,7	3	11,1	8	29,6	15	55,6	27	100,0
TOTAL	0		8		31		50		46		135	
PUNTAJE	0,000	0,0	0,035	2,37	0,203	13,8	0,436	29,6	0,501	34,07	675	1,47
PUNTAJE PROMEDIO									1,17	79,85		0,002

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 16
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Dimensión que se evalúa: 16. Relación con la comunidad.												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
16.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	2	7,4	3	11,1	16	59,3	6	22,2	27	100,0
16.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	3	11,1	3	11,1	13	48,1	8	29,6	27	100,0
16.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	2	7,4	6	22,2	10	37,0	9	33,3	27	100,0
16.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	6	22,2	13	48,1	8	29,6	27	100,0
TOTAL	0		7		18		52		31		108	
PUNTAJE	0,00	0,0	0,03	2,6	0,12	10,0	0,45	38,5	0,34	28,7	540	1,18
PUNTAJE PROMEDIO									0,94	79,81		0,002

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

Tabla Nº 17

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Dimensión que se evalúa: 17. Habilidades pedagógicas y didácticas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
17.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	4	2,0	8	4,1	23	11,7	66	33,5	96	48,7	197	100,0
17.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	6	3,0	13	6,6	24	12,2	57	28,9	97	49,2	197	100,0
17.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	2	1,0	5	2,5	28	14,2	58	29,4	104	52,8	197	100,0
17.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	7	3,6	11	5,6	18	9,1	59	29,9	102	51,8	197	100,0
17.5 Ejemplifica los temas tratados.	8	4,1	10	5,1	24	12,2	44	22,3	111	56,3	197	100,0
17.6 Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	9	4,6	18	9,1	38	19,3	65	33,0	67	34,0	197	100,0
17.7 Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.	49	24,9	23	11,7	38	19,3	47	23,9	40	20,3	197	100,0
Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
17.7.1 Analizar.	3	1,5	12	6,1	20	10,2	47	23,9	115	58,4	197	100,0
17.7.2 Sintetizar.	12	6,1	18	9,1	30	15,2	68	34,5	69	35,0	197	100,0
17.7.3 Reflexionar.	9	4,6	7	3,6	38	19,3	45	22,8	98	49,7	197	100,0
17.7.4 Observar.	3	1,5	16	8,1	21	10,7	40	20,3	117	59,4	197	100,0
17.7.5 Descubrir.	5	2,5	22	11,2	26	13,2	58	29,4	86	43,7	197	100,0
17.7.6 Redactar con claridad.	19	9,6	19	9,6	16	8,1	54	27,4	89	45,2	197	100,0
17.7.7 Escribir correctamente.	12	6,1	27	13,7	20	10,2	51	25,9	87	44,2	197	100,0
17.7.8 Leer comprensivamente.	4	2,0	26	13,2	21	10,7	51	25,9	95	48,2	197	100,0
TOTAL	152		235		385		810		1373		2955	
PUNTAJE	0,1	1,03	0,3	3,18	0,9	7,82	2,4	21,9	5,1	46,5	14775	10,97
PUNTAJE PROMEDIO									8,82	80,4		0,001

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 18

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Dimensión que se evalúa: 18. Habilidades de la sociabilidad pedagógica												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
18.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	7	3,6	5	2,5	17	8,6	46	23,4	122	61,9	197	100,0
18.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes les comprendan.	1	0,5	11	5,6	20	10,2	41	20,8	124	62,9	197	100,0
18.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	6	3,0	7	3,6	17	8,6	55	27,9	112	56,9	197	100,0
18.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	13	6,6	13	6,6	13	6,6	53	26,9	105	53,3	197	100,0
18.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	16	8,1	11	5,6	32	16,2	59	29,9	79	40,1	197	100,0
18.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	16	8,1	14	7,1	33	16,8	69	35,0	65	33,0	197	100,0
TOTAL	59		61		132		323		607		1182	
PUNTAJE	0,04	1,0	0,09	2,1	0,28	6,7	0,90	21,9	2,12	51,4	5910	4,12
PUNTAJE PROMEDIO									3,42	83,0		0,001

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 19

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

Dimensión que se evalúa: 19. Atención a estudiantes con necesidades individuales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
19.1 Se preocupa por los estudiantes que faltan llama a los padres de familia o representantes.	23	11,7	23	11,7	29	14,7	48	24,4	74	37,6	197	100,0
19.2 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	16	8,1	26	13,2	35	17,8	55	27,9	65	33,0	197	100,0
19.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	39	19,8	29	14,7	43	21,8	44	22,3	42	21,3	197	100,0
19.4 Envía tareas extras a la casa.	16	8,1	14	7,1	21	10,7	44	22,3	102	51,8	197	100,0
19.5 Recomiendo que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	27	13,7	34	17,3	28	14,2	48	24,4	60	30,5	197	100,0
19.6 Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manea especial.	18	9,1	27	13,7	43	21,8	41	20,8	68	34,5	197	100,0
19.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	8	4,1	27	13,7	36	18,3	62	31,5	64	32,5	197	100,0
TOTAL	147		180		235		342		475		1379	
PUNTAJE	0,1	2,13	0,25	5,22	0,49	10,2	0,95	19,84	1,65	34,4	6895	4,80
PUNTAJE PROMEDIO									3,45	71,9		0,001

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla Nº 20

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON ESTUDIANTES

Dimensión que se evalúa: 20. Relación con los estudiantes												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
20.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	4	2,0	6	3,0	11	5,6	41	20,8	135	68,5	197	100,0
20.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	10	5,1	10	5,1	28	14,2	50	25,4	99	50,3	197	100,0
20.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	5	2,5	7	3,6	20	10,2	37	18,8	128	65,0	197	100,0
20.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	4	2,0	14	7,1	17	8,6	53	26,9	109	55,3	197	100,0
20.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	2	1,0	6	3,0	10	5,1	23	11,7	156	79,2	197	100,0
20.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	49	37,7	37	28,5	28	21,5	10	7,7	6	4,6	130	100,0
TOTAL	74		80		114		214		633		1115	
PUNTAJE	0,05	1,33	0,12	2,87	0,25	6,13	0,63	15,35	2,33	56,8	5575	4,11
PUNTAJE PROMEDIO									3,39	82,5		0,001

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla Nº 21

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 21. Relación con la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
21.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	15	9,8	14	9,2	27	17,6	46	30,1	51	33,3	153	100,0	
21.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	16	10,5	12	7,8	26	17,0	47	30,7	52	34,0	153	100,0	
21.3. Construye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	14	9,2	18	11,8	31	20,3	46	30,1	44	28,8	153	100,0	
TOTAL	45		44		84		139		147		459		
PUNTAJE	0,05	2,0	0,10	3,8	0,28	11,0	0,6	24,2	0,81	32,0	2295	2,53	
PUNTAJE PROMEDIO									1,85	73,03		0,001	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 153 padres de familia de EGB y Bachillerato

Tabla Nº 22

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS Y REGLAMENTOS**

Dimensión que se evalúa: 22. Normas y reglamentos													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
22.1. Es puntual a la hora de iniciar la clase.	1	0,7	11	7,2	25	16,3	37	24,2	79	51,6	153	100,0	
22.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	6	3,9	10	6,5	33	21,6	49	32,0	55	35,9	153	100,0	
22.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	6	3,9	17	11,1	23	15,0	55	35,9	52	34,0	153	100,0	
22.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	14	9,2	10	6,5	23	15,0	34	22,2	72	47,1	153	100,0	
TOTAL	27		48		104		175		258		612	100	
PUNTAJE	0,03	0,88	0,11	3,14	0,34	10,2	0,77	22,9	1,42	42,16	3060	3,37	
PUNTAJE PROMEDIO									2,67	79,25		0,001	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 153 padres de familia de EGB y Bachillerato

Tabla N° 23

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

Dimensión que se evalúa: 23. Sociabilidad Pedagógica												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
23.1 Trata a su hijo o representado con cortesía y respeto.	8	5,2	2	1,3	16	10,5	36	23,5	91	59,5	153	100,0
23.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	10	6,5	9	5,9	16	10,5	52	34,0	66	43,1	153	100,0
23.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	5	3,3	5	3,3	16	10,5	46	30,1	81	52,9	153	100,0
23.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	3	2,0	11	7,2	30	19,6	41	26,8	68	44,4	153	100,0
23.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	7	4,6	21	13,7	45	29,4	32	20,9	48	31,4	153	100,0
23.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	19	12,4	7	4,6	29	19,0	52	34,0	46	30,1	153	100,0
TOTAL	52		55		152		259		400		918	
PUNTAJE	0,06	1,13	0,12	2,40	0,50	9,93	1,14	22,6	2,2	43,57	4590	5,05
PUNTAJE PROMEDIO									4,02	79,61		0,001

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 153 padres de familia de EGB y Bachillerato

Tabla N° 24

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

Dimensión que se evalúa: 24. Atención a estudiantes con necesidades individuales.													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
24.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	7	4,6	10	6,5	18	11,8	49	32,0	69	45,1	153	100,0	
24.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	15	9,8	10	6,5	24	15,7	53	34,6	51	33,3	153	100,0	
24.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	9	5,9	16	10,5	24	15,7	41	26,8	63	41,2	153	100,0	
24.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	6	3,9	9	5,9	23	15,0	40	26,1	75	49,0	153	100,0	
24.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	13	8,5	15	9,8	23	15,0	27	17,6	75	49,0	153	100,0	
24.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	14	9,2	14	9,2	18	11,8	41	26,8	66	43,1	153	100,0	
TOTAL	64		74		130		251		399		918		
PUNTAJE	0,07	1,39	0,16	3,22	0,43	8,50	1,10	21,9	2,19	43,5	4590	5,05	
PUNTAJE PROMEDIO									3,96	78,5		0,001	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 153 padres de familia de EGB y Bachillerato

OBSERVACIÓN DE LA CLASE DE LOS DOCENTES

Tabla N° 25

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA

ASIGNATURAS DE EGB Y BACHILLERATO	f	%
Estudios Sociales	4	14,8
Matemática	3	11,1
Lengua y Literatura	3	11,1
Informática	3	11,1
Ciencias Naturales	2	7,4
Inglés	2	7,4
Contabilidad Básica	1	3,7
Física	1	3,7
Química	1	3,7
Diseño de Proyectos	1	3,7
Cultura Física	1	3,7
Opciones Prácticas	1	3,7
Música	1	3,7
Kichua	1	3,7
Investigación	1	3,7
Dibujo Técnico	1	3,7
TOTAL	27	100,0

Fuente: Observación de la clase a docentes de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla 26

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Actividades Iniciales						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
26.1. Presenta el plan de clase al observador.	10	37,0	17	63,0	27	100,0
26.2. Inicia su clase puntualmente.	24	88,9	3	11,1	27	100,0
26.3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	59,3	11	40,7	27	100,0
26.4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	37,0	17	63,0	27	100,0
26.5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	33,3	18	66,7	27	100,0
26.6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar	14	51,9	13	48,1	27	100,0
TOTAL	83		79		162	7,5
PUNTAJE	3,84	51,2	3,66	48,8		0,046

Fuente: Observación de la clase a Docentes de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Dimensión que se evalúa: 27. Proceso de enseñanza - aprendizaje						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
27.1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
27.2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	12	44,4	15	55,6	27	100,0
27.3. Relaciona el tema tratado con la realidad de la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	16	59,3	11	40,7	27	100,0
27.4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
27.5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	18	66,7	9	33,3	27	100,0
27.6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	18	66,7	9	33,3	27	100,0
27.7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	26	96,3	1	3,7	27	100,0
27.8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	25	92,6	2	7,41	27	100,0
27.9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	15	55,6	12	44,4	27	100,0
27.10. Realiza algunos tipos de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	19	70,4	8	29,6	27	100,0
27.11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	48,1	14	51,9	27	100,0
27.12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	29,6	19	70,4	27	100,0
27.13. Envía tareas.	17	63,0	10	37,0	27	16,25
TOTAL	229		122		351	16,25
PUNTAJE	10,60	65,24	5,65	34,8		0,046

Fuente: Observación de la clase a docentes de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

Tabla N° 28

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

Dimensión que se evalúa: 28. Ambiente en el aula.						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
28.1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su nombre).	24	88,9	3	11,1	27	100,0
28.2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	25	92,6	2	7,41	27	100,0
28.3. Valora la participación de los estudiantes.	21	77,8	6	22,2	27	100,0
28.4. Mantiene la disciplina en el aula.	26	96,3	1	3,7	27	100,0
28.5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	74,1	7	25,9	27	100,0
TOTAL	116		19		135	6,25
PUNTAJE	5,37	85,9	0,88	14,1		0,046

Fuente: Observación de la clase a docentes de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 27 docentes de EGB y Bachillerato

7.1. Instrumentos de evaluación a los directivos

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Tabla N° 29

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.9. Delego funciones de acuerdo a la normatividad vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.10. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.11. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.12. Mantengo actualizado los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

la gestión institucional.													
1.15. Propicio el trabajo en equipo para mejorar funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.16. Manejo y coordino el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.17. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.18. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.19. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.20. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.21. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.22. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.23. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.24. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.25. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.26. Realizo las Asambleas Generales de Profesores, según dispone las normas y reglamentos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

respectivos.													
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe de labores, según las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.28. Organizo con el Consejo Directivo, las comisiones necesarias para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.29. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.31. Superviso la conformación del consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.36. Coordino la Planificación Institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.37. Organizo la Planificación del Plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	

planificación de las labores de la institución.													
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.41. Defino las actividades con base a los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.42. Entrego el Plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.47. Solicito informes de ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.48. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.49. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.50. Realizo arqueos de caja según las normas correspondientes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.51. Planifico y programo los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.52. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.53. Controlo adecuadamente el	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	

movimiento financiero de la institución.													
1.54. Me responsabilizo por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.55. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité central.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.56. Coordino con el Presidente de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.57. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
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	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.59. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.60. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
TOTAL	0		3		9		24		24		60		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,29	2,00	1,76	12,00	4,69	32,00	5,86	40,00	300,0	14,65	
PUNTAJE PROMEDIO									12,60	86,0		0,049	

Fuente: Encuesta al Rector de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos.

Tabla N° 30

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
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	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Realizo acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Superviso el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.6. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.8. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		0		0		9		0		9	
PUNTAJE	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2,61	80,0	0	0,0	45	3,26
PUNTAJE PROMEDIO									2,61	80,0		0,07

Fuente: Encuesta al Rector de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos.

Tabla N° 31
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.10. Realizo prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.11. Reconozco públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
TOTAL	0		0		0		2		9		11	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	14,5	1,71	81,8	55	2,09
PUNTAJE PROMEDIO									2,01	96,36		0,038

Fuente: Encuesta al rector de la UEM "Cacique Tumbalá"
 Elaboración: Héctor Neto

Tabla Nº 32

AUTOEVALUACIÓN DEL VICERRECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Asisto puntualmente a la institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Velo por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.												
2.5. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.												
2.6. Elaboro el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Promuevo acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.8. Coordino y superviso el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

2.10. Coordino el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.11. Asesoro al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.12. Optimizo el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.13. Coordino la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.14. Participo en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.15. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.16. Promuevo la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.17. Promuevo el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.18. Controlo el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.19. Evalúo y asesoro de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

2.20. Planifico el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.21. Planifico la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.22. Coordino el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.23. Reajusto permanentemente el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.24. Coordino y superviso el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.25. Coordino la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.26. Me responsabilizo conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		2		8		13		1		24	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,49	3,33	3,91	26,67	6,35	43,33	0,61	4,17	120,0	14,65

Fuente: Encuesta al vicerrector de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos.

Tabla Nº 33

AUTOEVALUACIÓN DEL VICERRECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Elaboro conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.												
2.2. Elaboro conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Asesoro al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Asesoro a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Asesoro a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.6. Reviso la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Reviso la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.8. Hago seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Informo a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.10. Atiendo a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.11. Incentivo a los maestros para que	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.													
2.12. Realizo seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
2.13. Realizo retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
2.14. Organizo espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
2.15. Propicio el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
2.16. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
2.17. Promuevo la experimentación e innovación pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		1		10		5		0		16		
PUNTAJE	0	0,0	0,08	2,5	1,22	37,5	0,82	25,0	0,0	0,0	80	3,26	
PUNTAJE PROMEDIO									2,12	65,0		0,04	

Fuente: Encuesta al vicerrector de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos.

Tabla N° 34

AUTOEVALUACIÓN DEL VICERRECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.3. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.4. Mantengo buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.5. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.6. Coordino responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.7. Promuevo el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		0		6		1		7		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,43	68,57	0,30	14,29	35	2,09	
PUNTAJE PROMEDIO									1,73	82,86		0,060	

Fuente: Encuesta al vicerrector de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos.

Tabla N° 35

AUTOEVALUACIÓN DE LA COORDINADORA GENERAL DE EGB: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución y permanezco durante toda la jornada estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.3. Velo por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.4. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.5. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.6. Elaboro el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.7. Promuevo acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.8. Coordino y superviso el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.9. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0

1.10. Coordino el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.11. Asesoro al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.12. Optimizo el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.13. Coordino la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.14. Participo en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.15. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.16. Promuevo la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.17. Promuevo el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.18. Controlo el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.19. Evalúo y asesoro de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0

1.20. Planifico el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.21. Planifico la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.22. Coordino el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.23. Reajusto permanentemente e el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.24. Coordino y superviso el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.25. Coordino la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.26. Me responsabilizo conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		0		0		7		19		26	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	3,16	21,54	10,71	73,08	130,0	14,65
PUNTAJE PROMEDIO									13,86	94,62		0,1127

Fuente: Encuesta a la coordinadora EGB de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla N° 36

AUTOEVALUACIÓN DE LA COORDINADORA GENERAL DE EGB: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Elaboro conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.2. Elaboro conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.3. Asesoro al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.4. Asesoro a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.5. Asesoro a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.6. Reviso la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.7. Reviso la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.8. Hago seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Informo a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.10. Atiendo a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.11. Incentivo a los maestros	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0

para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.													
2.12. Realizo seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.13. Realizo retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.14. Organizo espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.15. Propicio el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.16. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.17. Promuevo la experimentación e innovación pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		0		1		16		17		
PUNTAJE	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,15	4,7	3,07	94,12	85	3,26	
PUNTAJE PROMEDIO									3,22	98,82		0,04	

Fuente: Encuesta a la coordinadora de EGB de la UEM "Cacique Tumbalá"
Elaboración: Héctor Neto

Tabla 37

AUTOEVALUACIÓN DE LA COORDINADORA GENERAL DE EGB: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N ^o	%	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.3. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.4. Mantengo buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.5. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.6. Coordino responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.7. Promuevo el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas-	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		0		0		7		7		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,09	100	35	2,09	
PUNTAJE PROMEDIO									2,09	100		0,060	

Fuente: Encuesta a la coordinadora de EGB de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 38

AUTOEVALUACIÓN DE LA INSPECTORA GENERAL: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales													
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1. Asisto puntualmente a mi trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.3. Permanezco la jornada estudiantil en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.4. Oriento la disciplina de los estudiantes y mantengo el orden en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.5. Administro correctamente el orden y la disciplina en el establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.6. Desarrollo acciones tendientes a orientar el comportamiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.7. Coordino la planificación administrativa y de los recursos humanos en el plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.8. Controlo el trabajo administrativo del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.9. Organizo los registros de asistencia de los profesores y el personal de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

1.10. Informo diariamente al Rector sobre las novedades de inasistencia de docentes y disciplina de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.11. Comunico oportunamente al personal, padres de familia y estudiantes, las disposiciones emitidas por los directivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.12. Controlo los conflictos internos, de manera que no se deteriore la imagen institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.13. Propicio el trabajo en equipo del personal administrativo y de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.14. Organizo el trabajo del personal con calendarios y horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.15. Jerarquizo los objetivos institucionales en el ámbito administrativo y de los recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.16. Colaboro en la organización del Comité Central de Padres de Familia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.17. Colaboro con la organización y funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

1.18. Promuevo acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.19. Envío oportunament e los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial de Educación	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.20. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.21. Aplico las normas y leyes correspondientes al ámbito administrativo y de recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.22. Socializo el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia con los estudiantes al inicio del año.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.23. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.24. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.25. Participo en la elaboración del Plan Educativo Institucional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.26. Participo en la ejecución del Plan	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

Educativo Institucional												
1.27. Oriento al personal de inspección en el manejo de libros, formularios y más documentos referentes a la actividad escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.28. Colaboro en la planificación de la asistencia del personal de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.29. Garantizo el buen trato y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.30. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
TOTAL	0		0		6		18		6		30	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	2,34	16,00	7,03	48,00	2,93	20,00	150,0	14,65
PUNTAJE PROMEDIO									12,31	84,0		0,098

Fuente: Encuesta a la inspectora general de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 39

AUTOEVALUACIÓN DE LA INSPECTORA GENERAL DE EGB: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N ^o	%	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%			
2.1. Colaboro en la elaboración del Plan Educativo Institucional, conjuntamente con el personal de institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
2.2. Controlo que la jornada escolar se cumpla según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.3. Colaboro en la evaluación permanente a los profesores, en cuanto al cumplimiento de sus horarios y distributivo de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
2.4. Desarrollo acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
2.5. Comunico oportunamente a los padres de familia o representantes, sobre las necesidades académicas y disciplinarias de sus hijos o representados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
2.6. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia o representantes que requieren información.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
2.7. Informo a los estudiantes de los problemas disciplinarios o familiares de los estudiantes, para que tomen en cuenta en	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

el desarrollo de sus actividades en el aula.												
2.8. Garantizo el respeto a los derechos de los estudiantes por parte de docentes, personal administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
TOTAL	0		0		0		4		4		8	
PUNTAJE	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1,30	40,0	1,63	50,0	40	3,26
PUNTAJE PROMEDIO									2,93	90,0		0,08

Fuente: Encuesta a la inspectora general de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 40

AUTOEVALUACIÓN DE LA INSPECTORA GENERAL DE EGB: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.6. Promuevo el desarrollo con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
3.7. Realizo prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
3.8. Hago seguimiento personal a estudiantes con problemas disciplinarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
TOTAL	0		0		2		4		2		8	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	15,00	0,84	40,00	0,52	25,0	40	2,09
PUNTAJE PROMEDIO									1,67	80,0		0,052

Fuente: Encuesta a la inspectora general de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO DIRECTIVO

Tabla 41

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.3. Rinde cuentas de la gestión a la comunidad educativa.												
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.8. Delega responsables para mantener actualizado los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.9. Delega funciones de acuerdo a la normatividad vigente.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.11. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.12. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.13. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.14. Propicia el trabajo en equipo para mejorar funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.15. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0

	plantel.												
1.16.	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.17.	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.18.	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.19.	Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3	3	100,0
1.20.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.21.	Entrega oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.23.	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.25.	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.26.	Realiza las Asambleas Generales de Profesores, según dispone las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.27.	Organiza con el Consejo Directivo, las comisiones necesarias para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0

1.28.	Coordina la distribución de trabajo de los docentes, junto con el Consejo Directivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
1.29.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.30.	Superviso la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.31.	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.32.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.												
1.33.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.35.	Lidera el Consejo Directivo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.36.	Coordina la Planificación Institucional con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.37.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.38.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.39.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.40.	Define las actividades con base a los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.41.	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.42.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0

anual de labores.												
1.43. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
1.44. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.45. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales												
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.47. Solicita informes de ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0,0	3	100,0
1.48. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.49. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.50. Realiza arquezos de caja según las normas correspondientes.												
1.51. Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.												
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
1.54. Se corresponsabilizo por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.55. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.56. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.57. Coordina con el Presidente de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0

recursos con los que cuenta la institución												
1.58. Determina la ejecución de rubros de otras fuentes de financiamiento, con el apoyo del Consejo Directivo, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.59. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.60. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.61. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		6		18		53		83		160	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,22	1,50	1,31	9,00	3,87	26,50	7,57	51,88	800,0	14,59
PUNTAJE PROMEDIO									2,97	88,88		0,018

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 42

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.2. Organiza la elaboración de los Planes Anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	66,7
2.3. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.4. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.9. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.10. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.11. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.12. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.13. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	33,3
TOTAL	0		0		2		8		14		24	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	5,00	0,88	26,67	1,92	58,33	120	3,29
PUNTAJE PROMEDIO									2,96	90,0		0,03

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 43

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.2. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
3.3. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	66,7	
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
3.6. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.7. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.8. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.11. Realizo prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	66,7	
3.12. Reconozco públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	33,3	
TOTAL	0		0		5		5		19		29		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	10,34	0,29	13,79	1,39	65,52	145	2,12	
PUNTAJE PROMEDIO									1,90	89,66		0,015	

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 44
EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.6. Elabora el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	4	100,0
1.8. Coordina y supervisa el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.9. Rinde cuentas de												

mi gestión a la comunidad educativa.													
1.10. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.11. Asesora al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.12. Optimiza el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.13. Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.14. Participa en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.15. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.16. Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.17. Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.18. Controla el cumplimiento	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	

del trabajo docente en el aula.													
1.19. Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0	
1.20. Planifica el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.21. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.22. Coordina el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0	
1.23. Reajusta permanentemente el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.24. Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.25. Coordina la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0	

1.26. Se responsabiliza conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.27. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
TOTAL	1		2		11		13		46		72	
PUNTAJE	0,04	0,28	0,16	1,11	1,78	12,22	2,11	14,44	9,32	63,89	360,0	14,59
PUNTAJE PROMEDIO									13,41	91,94		0,0405

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 45

**EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Elabora conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.2. Elabora conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.3. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.4. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.5. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.6. Revisa la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.7. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.8. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.9. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.10. Atiende a los	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0

padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.												
2.11. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
2.12. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	33,3	1	33,3	3	100,0
2.13. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
2.14. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.15. Propicia el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	300,0
2.16. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	300,0
2.17. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	300,0
TOTAL	3		5		6		5		28		47	
PUNTAJE	0,04	1,28	0,14	4,26	0,25	7,66	0,28	8,51	1,96	59,57	235,00	3,29
PUNTAJE PROMEDIO									2,67	81,28		0,01

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 46

**EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	300,0	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	300,0	
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0	
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	300,0	
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	300,0	
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		2		3		14		19		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	6,32	0,27	12,63	1,56	73,68	95	2,12	
PUNTAJE PROMEDIO									1,96	92,63		0,022	

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 47

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.6. Elabora el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.8. Coordina y supervisa el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.9. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.													
1.10. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.11. Asesora al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

1.12.	Optimiza el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.13.	Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.14.	Participa en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.15.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.16.	Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.17.	Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.18.	Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.19.	Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
1.20.	Planifica el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.21.	Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.22.	Coordina el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0

1.23. Reajusta permanentemente el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.24. Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.25. Coordina la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.26. Se responsabiliza conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.27. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
TOTAL	0		5		7		13		42		67	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,44	2,99	1,22	8,36	2,26	15,52	9,15	62,69	335,0	14,59
PUNTAJE PROMEDIO									13,07	89,6		0,04

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 48

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Elabora conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.2. Elabora conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.3. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.4. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.5. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.6. Revisa la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.7. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.8. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.9. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.10. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.11. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.12. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0

menos una vez al trimestre.												
2.13. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	00,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.14. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.15. Propicia el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.16. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.17. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
TOTAL	0		1		9		5		20		35	
PUNTAJE	0	0	0,038	1,1	0,5	15,4	0,38	11,4	1,88	57,1	175	3,29
PUNTAJE PROMEDIO									2,80	85,1		0,02

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 49

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	300,0
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
TOTAL	0		0		0		8		13		21	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,65	30,48	1,31	61,9	105	2,12
PUNTAJE PROMEDIO									1,96	92,4		0,02

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 50
EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a mi trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.3. Permanece la jornada estudiantil en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.4. Orienta la disciplina de los estudiantes y mantengo el orden en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.5. Administra correctamente el orden y la disciplina en el establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.6. Desarrolla acciones tendientes a orientar el comportamiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.7. Coordina la planificación administrativa y de los recursos humanos en el plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.8. 1.8. Controla el trabajo administrativo del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.9. Organiza los registros de asistencia de los profesores y el personal de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.10. Informa diariamente al Rector sobre las novedades de inasistencia de docentes y disciplina de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0

1.11. Comunica oportunamente al personal, padres de familia y estudiantes, las disposiciones emitidas por los directivos.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.12. Controla los conflictos internos, de manera que no se deteriore la imagen institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.13. Propicia el trabajo en equipo del personal administrativo y de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.14. Organiza el trabajo del personal con calendarios y horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.15. Jerarquiza los objetivos institucionales en el ámbito administrativo y de los recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.16. Colabora en la organización del Comité Central de Padres de Familia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.17. Colabora con la organización y funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.18. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.19. Realiza seguimiento personal a estudiantes con problemas disciplinarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.20. Envía oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0

Dirección Provincial de Educación													
1.21. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.22. Aplica las normas y leyes correspondientes al ámbito administrativo y de recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
1.23. Socializa el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia con los estudiantes al inicio del año.													
1.24. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno													
1.25. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional													
1.26. Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
1.27. Orienta al personal de inspección en el manejo de libros, formularios y más documentos referentes a la actividad escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.28. Colabora en la planificación de la asistencia del personal de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0	
1.29. Participa en la ejecución del Plan Educativo Institucional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
1.30. Garantiza el buen trato y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.31. Controla que la jornada escolar se cumpla según los	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

horarios establecidos.												
1.32. Colabora en la evaluación permanente a los profesores, en cuanto al cumplimiento de sus horarios y distributivos de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.33. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
TOTAL	0		2		2		13		64		81	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,14	0,99	0,29	1,98	1,87	12,84	11,53	79,01	105,0	14,59
PUNTAJE PROMEDIO									13,83	94,81		0,036

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 51
EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Colabora en la elaboración del Plan Educativo Institucional, conjuntamente con el personal de institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.2. Desarrolla acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.3. Comunica oportunamente a los padres de familia o representantes, sobre las necesidades académicas y disciplinarias de sus hijos o representados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.4. Atiende, oportunamente, a los padres de familia o representantes que requieren información.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	300,0
2.5. Informa a los docentes de los problemas disciplinarios o familiares de los estudiantes, para que tomen en cuenta en el desarrollo de sus actividades en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	200,0
TOTAL	0		0		0		3		11		14	
PUNTAJE	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,56	17,14	2,56	78,57	70	3,26
PUNTAJE PROMEDIO									3,12	95,71		0,05

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 52

**EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL EGB POR EL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.6. Promueve el desarrollo con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.7. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.8. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte de los docentes, personal administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
TOTAL	0		0		0		8		16		24	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,57	26,67	1,41	66,67	120	2,12
PUNTAJE PROMEDIO									1,98	93,33		0,018

Fuente: Encuesta al Consejo Directivo de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 53

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.3. Rinde cuentas de la gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.4. Exige puntualidad al personal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.6. Optimiza el uso de recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
1.7. Delega responsables para mantener actualizado los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.8. Delega funciones de acuerdo a la normatividad vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.9. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.10. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.11. Transforma los conflictos en oportunidades de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.12. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
1.13. Propicia el trabajo en equipo para mejorar funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.14. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.15. Incentiva al personal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0

	para que asista a eventos de mejoramiento profesional.												
1.16.	Propone la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.17.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.18.	Propicia el trabajo de los estudiantes en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.19.	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.20.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
1.21.	Supervisa la conformación del Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.22.	Difunde el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.23.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.24.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.25.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.26.	Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.27.	Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.28.	Orienta a los padres de familia que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.29.	Rinde cuenta a los organismos internos de la institución,	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0

sobre la ejecución de los recursos asignados.													
1.30. Coordina con el Presidente de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
1.31. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	
1.32. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
1.33. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
TOTAL	0		0		0		15		51		66		
PUNTAJE	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	1,82	18,18	7,73	77,27	330	10,00	
PUNTAJE PROMEDIO									9,55	95,45		0,030	

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 54

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.3. Garantiza el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.5. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		1		9		10	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	8,0	3,2	90,0	50	3,57
PUNTAJE PROMEDIO									3,50	98,0		0,07

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 55

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.7. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.11. Reconozco públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
TOTAL	0		0		1		3		16		20	
PUNTAJE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	3,0	0,8	12,0	5,1	80,0	100	6,43
PUNTAJE PROMEDIO									6,11	95,0		0,06

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 56

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.6. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.7. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.8. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.9. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.10. Optimiza el uso de recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.11. Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.12. Organiza la participación de los diferentes actores involucrados en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.13. Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0

1.14. Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.15. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.16. Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
1.17. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.18. Coordina el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.19. Coordina el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		8		29		37	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,73	17,30	7,84	78,38	185,0	10,00
PUNTAJE PROMEDIO									9,57	95,68		0,054

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 57

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.2. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.3. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.4. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.5. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas de disciplina graves.	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
2.6. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.7. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.8. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
2.9. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.10. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.11. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros,	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.													
2.12. Promueve la investigación pedagógica.													
2.13. Promueve la experimentación e innovación pedagógicas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		2		6		12		20		
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,21	6,00	0,86	24,00	2,14	60,00	100,00	3,57	
PUNTAJE PROMEDIO									3,21	90,00		0,04	

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 58

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		4		10		14	
PUNTAJE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,47	22,86	4,59	71,43	70	6,43
PUNTAJE PROMEDIO									6,06	94,29		0,09

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Tabla 59

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.6. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.7. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.8. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.9. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.10. Optimiza el uso de recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.11. Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.12. Organiza la participación de los diferentes actores involucrados en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0

1.13. Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.14. Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.15. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.16. Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.17. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.18. Coordina el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.19. Coordina el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		12		24		36	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		2,67		6,67		180,0	10,00
PUNTAJE PROMEDIO									9,33			0,06

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 60

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.2. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.3. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.4. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.5. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas de disciplina graves.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.6. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.7. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.8. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.9. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.10. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observe una clase o revise la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
2.10. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.12. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.13. Promueve la experimentación e innovación pedagógicas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		6		20		26	
PUNTAJE	0		0		0		0,66		2,75		130	3,57
PUNTAJE PROMEDIO									3,41			0,03

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 61

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		4		10		14	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		1,47		4,59		70	6,43
PUNTAJE PROMEDIO									6,06			0,09

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 62

**EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente al trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
1.3. Permanece la jornada estudiantil en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.4. Orienta la disciplina de los estudiantes y mantiene el orden en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.5. Administra correctamente el orden y la disciplina en el establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.6. Desarrolla acciones tendientes a orientar el comportamiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.7. Organiza el control de la asistencia y disciplina de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.8. Organiza los registros de asistencia de los profesores y el personal de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.9. Comunica oportunamente al personal, padres de familia y estudiantes, las disposiciones emitidas por los directivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.10. Controla los conflictos internos, de manera que no se deteriore la imagen institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.11. Propicia el trabajo en equipo del personal administrativo y de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.12. Organiza el trabajo del personal con calendarios y horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.13. Colabora en la organización del Comité Central de Padres de Familia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.14. Colabora con la organización y funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.15. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0

1.16.	Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte de docentes, personal administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.17.	Realiza seguimiento personal a estudiantes con problemas disciplinarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.18.	Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.19.	Aplica las normas y leyes correspondientes al ámbito administrativo y de recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.20.	Socializa el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia con los estudiantes al inicio del año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.21.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.22.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.23.	Orienta al personal de inspección en el manejo de libros, formularios y más documentos referentes a la actividad escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.24.	Colabora en la planificación de la asistencia del personal de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.25.	Garantiza el buen trato y respeto a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
1.26.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
TOTAL		0		0		0		12		39		51	
PUNTAJE		0,00		0,00		0,00		1,88		7,65		255,0	10,0
PUNTAJE PROMEDIO										9,53			0,039

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 63

**EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Controla que la jornada escolar se cumpla según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.2. Desarrolla acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
2.3. Comunica oportunamente a los padres de familia o representantes, sobre las necesidades académicas y disciplinarias de sus hijos o representados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
2.4. Atiende, oportunamente, a los padres de familia o representantes que requieren información.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	200,0
2.5. Informa a los docentes de los problemas disciplinarios o familiares de los estudiantes, para que tomen en cuenta en el desarrollo de sus actividades en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	200,0
TOTAL	0		0		0		1		9		10	
PUNTAJE	0		0		0		0,29		3,213		50	3,57
PUNTAJE PROMEDIO									3,50			0,07

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 64

**EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
3.6. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
TOTAL	0		0		0		3		9		12	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		1,29		4,82		60	6,43
PUNTAJE PROMEDIO									6,11			0,11

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil de la UEM "Cacique Tumbalá"

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 53
EVALUACIÓN AL RECTOR POR COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	1	3,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.3. Rinde cuentas de la gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	3,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.4. Realiza seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.5. Exige puntualidad al personal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.7. Optimiza el uso de recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	2	6,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
1.8. Delega funciones de acuerdo a la normatividad vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.9. Transforma los conflictos en oportunidades de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	3,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
1.10. Propicia el trabajo en equipo para mejorar funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.11. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.12. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.13. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.14. Propicia el trabajo de los estudiantes en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.15. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
1.16. Realiza asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.17. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.18. Supervisa la conformación del Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.19. Promueve el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0

1.20. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
1.21. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.22. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.23. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.24. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.25. Se responsabiliza por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.26. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.27. Coordina con el Presidente de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
1.28. Orienta a los padres de familia que rindan cuentas sobre los fondos que maneja.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0
1.29. Coordina con el tesorero la mejor forma de manejar los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.30. Informa a organismos externos a la institución, sobre los recursos asignados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.31. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		0		5		36		52		93	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,46		3,34		6,0		465	10,77
PUNTAJE PROMEDIO									9,8			0,023

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 54

**EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.3. Garantiza el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.5. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
TOTAL	0		0		0		6		9		15	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		1,23		2,30		75	3,83
PUNTAJE PROMEDIO									3,52			0,05

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 55

**EVALUACIÓN AL RECTOR COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.6. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.7. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.8. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	133,3
2.9. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.10. Delega responsabilidades a los diferentes miembros de la comunidad educativa, para la organización de eventos relacionados con el desarrollo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.11. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.12. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.13. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.14. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.15. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0

comunidad.													
2.16. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
2.17. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
2.18. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	
2.19. Promueve el desarrollo de las actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
2.20. Promueve el desarrollo de actividades socio - culturales y educativas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
2.21. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	
2.22. Reconoce públicamente los esfuerzos que realiza cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
TOTAL	0,00		0,00		1,00		16,00		35,00		52,00		
PUNTAJE	0,00		0,00		0,06		1,33		3,63		260,00	5,40	
PUNTAJE PROMEDIO									5,03			0,02	

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia
 Elaboración: Héctor Neto
 Total: 4 directivos

Tabla 56

**EVALUACIÓN AL VICERRECTOR COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.3. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.4. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.5. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.6. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.8. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.9. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.10. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.11. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.12. Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		0		1		5		30		36	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,22		1,12		8,42		180,0	10,10
PUNTAJE PROMEDIO									9,76			0,056

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Tabla 57

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Promueve la participación de los padres de familia en la planificación del Proyecto Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.2. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.3. Realiza seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.4. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
2.5. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		0		0		4		11		15	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		0,67		2,32		75,00	3,16
PUNTAJE PROMEDIO									2,99			0,04

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 58

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
TOTAL	0		0		0		0		15		15		
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		0,00		4,74		75	4,74	
PUNTAJE PROMEDIO									4,74			0,06	

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 59

EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.3. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.4. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.5. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.6. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.8. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
1.9. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.10. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.11. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.12. Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		0		1		7		28		36	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,22		1,57		7,86		180,0	10,10
PUNTAJE PROMEDIO									9,65			0,06

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 60

EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Promueve la participación de los padres de familia en la planificación del Proyecto Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.2. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.3. Realiza seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.4. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.5. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
TOTAL	0		0		0		5		10		15	
PUNTAJE	0		0		0		0,84		2,11		75	3,16
PUNTAJE PROMEDIO									2,95			0,04

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 61

EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
TOTAL	0		0		0		1		14		15		
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		0,25		4,42		75	4,74	
PUNTAJE PROMEDIO									4,68			0,06	

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 62

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a mi trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.3. Permanece la jornada estudiantil en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.4. Orienta la disciplina de los estudiantes y mantiene el orden en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.5. Administra correctamente el orden y la disciplina en el establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.6. Desarrolla acciones tendientes a orientar el comportamiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.7. Organiza el control de la asistencia y disciplina de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.8. Comunica oportunamente al personal, padres de familia y estudiantes, las disposiciones emitidas por los directivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.9. Controla los conflictos internos, de manera que no se deteriore la imagen institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
1.10. Colabora en la organización del Comité Central de Padres de Familia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
1.11. Colabora con la organización y funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
1.12. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0

apreciados por sus maestros.													
1.13. Hace seguimiento personal a estudiantes con problemas disciplinarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
1.14. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0	
1.15. Aplica las normas y leyes correspondientes al ámbito administrativo y de recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
1.16. Socializa el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia con los estudiantes al inicio del año.	0	0,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0	
1.17. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
1.18. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
1.19. Garantiza el buen trato y respeto a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
1.20. Controla que la jornada escolar se cumpla según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0	
TOTAL	0		0		2		12		46		60		
PUNTAJE	0,00		0,00		0,27		1,62		7,74		300,0	10,10	
PUNTAJE PROMEDIO									9,63			0,034	

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 63

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Desarrolla acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
2.2. Comunica oportunamente a los padres de familia o representantes, sobre las necesidades académicas y disciplinarias de sus hijos o representados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.3. Atiende, oportunamente, a los padres de familia o representantes que requieren información.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
2.4. Informa a los docentes de los problemas disciplinarios o familiares de los estudiantes, para que tomen en cuenta en el desarrollo de sus actividades en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
TOTAL	0		0		0		1		11		12	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		0,21		2,90		60	3,16
PUNTAJE PROMEDIO									3,11			0,05

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 64

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3	100,0
3.6. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
TOTAL	0		0		0		7		11		18	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		1,47		2,90		90	4,74
PUNTAJE PROMEDIO									4,37			0,05

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR

Tabla 65

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.3. Rinde cuentas de la gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.8. Optimiza el uso de los recursos institucionales	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.9. Delega responsables para mantener actualizado los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.10. Delega funciones de acuerdo a la normatividad vigente.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.11. Determina detalles del trabajo que	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

delego.												
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para mejorar funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.21. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0

1.22. Entrega oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.23. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.24. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
1.25. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.26. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.27. Realiza las Asambleas Generales de Profesores, según dispone las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.28. Organiza con el Consejo Directivo, las comisiones necesarias para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.29. Coordina la distribución de trabajo de los	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0

	docentes, junto con el Consejo Directivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.												
1.30.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.31.	Supervisa la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.32.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.33.	Socializa el Código de la Niñez y la Adolescencia para que se respete los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.34.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.35.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.36.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.												
1.37.	Lidera el Consejo Directivo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.38.	Coordina la Planificación Institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.39.	Organización la planificación del plantel con la	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.41. Jerarquiza los objetivos que se desea alcanzar con el plan institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.42. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.43. Define las actividades con base a los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.44. Organiza la ejecución y evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo.													
1.45. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.46. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.47. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.48. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1		0	0,0	1		
1.49. Solicita informes de ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.50. Busca otras fuentes de financiamiento	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	

	para el correcto funcionamiento de la institución.												
1.51.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.52.	Realiza arquezos de caja según las normas correspondiente.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.53.	Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.54.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.55.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.56.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.57.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.58.	Coordina con el Presidente de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

1.59. Determina la ejecución de rubros de otras fuentes de financiamiento, con el apoyo del Consejo Directivo, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.60. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.61. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		3		14		27		17		61	
PUNTAJE	0,00		0,28		2,65		5,12		4,03		305,0	14,45
PUNTAJE PROMEDIO									12,08			0,047

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 66

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.2. Organiza la elaboración de los Planes Anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Organiza la revisión de la planificación didáctica con el Consejo Directivo.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Realiza acciones para evitar la repitencia de estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.6. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.8. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.10. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		2		2		4		2		10	
PUNTAJE	0,00		0,25		0,37		1,00		0,62		50	3,11
PUNTAJE PROMEDIO			0,26		0,22		0,67		2,24			0,06

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 67

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
3.11. Reconozco públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		1		3		6		1		11		
PUNTAJE	0,00		0,09		0,40		1,06		0,22		55	2,44	
PUNTAJE PROMEDIO									1,77			0,044	

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 68

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales

Aspectos a considerar	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a su trabajo y permanece durante la jornada estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.												
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.												
1.6. Elabora el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.8. Coordina y supervisa el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.9. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.10. Coordina el trabajo del Consejo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

Estudiantil en el marco de la planificación institucional.													
1.11. Asesora al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.12. Optimiza el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.13. Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	
1.14. Participa en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.15. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.16. Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.17. Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.18. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.19. Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.20. Planifica el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

	horarios bien definidos.													
1.21.	Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.22.	Coordina y organiza el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.23.	Reajusta permanentemente el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.24.	Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en instituciones especializadas.													
1.25.	Coordina la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.													
1.26.	Se responsabiliza conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL		0		2		4		9		8		23		
PUNTAJE		0,00		0,50		2,01		4,52		5,03		115,0	14,45	
PUNTAJE PROMEDIO										12,06			0,126	

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 69

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Elabora conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.2. Elabora conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.6. Revisa la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.8. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.9. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.10. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0

2.11. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.12. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.13. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.14. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.15. Propicia el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.16. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.17. Promueve la experimentación e innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		3		4		8		2		17	
PUNTAJE	0,00		0,22		0,44		1,17		0,37		85,00	3,11
PUNTAJE PROMEDIO									2,20			0,04

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 70

EVALUACIÓN AL VICERRECTOR POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
TOTAL	0		0		3		2		2		7		
PUNTAJE	0,00		0,00		0,63		0,56		0,70		35	2,44	
PUNTAJE PROMEDIO									1,88			0,070	

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 71

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL SUPERVISOR:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales													
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										Total		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.3. Vela por el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.4. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.													
1.5. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.													
1.6. Elabora el distributivo de trabajo de los docentes, conjuntamente con las comisiones designadas por el Consejo Directivo o Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.7. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.8. Coordina y supervisa el trabajo de las comisiones especiales designadas por el Rector y Consejo Directivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.9. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.10. Coordina el trabajo del Consejo Estudiantil en el marco de la planificación institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.11. Asesora al rector en asuntos técnicos pedagógicos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.12. Optimiza el uso de los recursos institucionales en las actividades académicas y pedagógicas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.13. Coordina la planificación académica y pedagógica del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

1.14. Participa en la elaboración del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.15. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.16. Promueve la participación de los miembros de la institución, en el proceso de la planificación académica y pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.17. Promueve el trabajo de la junta de directores de área para que realice el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos del PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.18. Controla el cumplimiento del trabajo docente en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.19. Evalúa y asesora de manera permanente a los profesores en el desarrollo de sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.20. Planifica el tiempo de trabajo académico y pedagógico de los docentes en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.21. Planifica la asistencia del personal docente de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.22. Coordina el trabajo del personal del DOBE o del Psicólogo de la institución.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.23. Reajusta permanentemente el avance de la planificación didáctica, de los planes mensuales y/o semanales de desarrollo curricular, por año.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.24. Coordina y supervisa el tratamiento de los estudiantes que requieren atención en												

instituciones especializadas.												
1.25. Coordina la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.												
1.26. Se responsabiliza conjuntamente con el Rector de la administración financiera y presupuestaria del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		2		1		10		9		22	
PUNTAJE	0,00		0,53		0,53		5,25		5,91		110,0	14,45
PUNTAJE PROMEDIO									12,22			0,13

Fuente: Encuesta al Supervisor
 Elaboración: Héctor Neto
 Total: 4 directivos

Tabla 72

EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL CONSEJO ESTUDIAN POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Elabora conjuntamente con el personal docente de la institución el Plan Educativo Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.2. Elabora conjuntamente con el personal docente los planes anuales de desarrollo curricular, por año	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.3. Asesora al personal docente a fin de que utilice metodologías que garanticen que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.4. Asesora a los docentes en la aplicación de los planes curriculares con el apoyo de los padres de familia.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Asesora a los docentes en la comunicación de los objetivos de los aprendizajes a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.6. Revisa la planificación didáctica conjuntamente con los jefes de área.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.7. Revisa la correcta evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.8. Hace seguimiento a los estudiantes que tienen problemas graves de disciplina.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.9. Informa a los padres de familia, de manera oportuna, sobre los problemas de aprendizaje a sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.10. Atiende a los padres de familia que requieren información sobre el rendimiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.11. Incentiva a los maestros para que maximicen el tiempo de aprendizajes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

en el aula.												
2.12. Realiza seguimiento a los docentes en el aula, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.13. Realiza retroalimentación al trabajo docente, cuando observo una clase o reviso la planificación didáctica.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.14. Organiza espacios de profundización pedagógica y otros, orientados al mejoramiento académico y pedagógico de los docentes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.15. Propicia el trabajo académico y pedagógico en equipo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.16. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.17. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		3		4		6		4		17	
PUNTAJE	0		0,2		0,4		0,88		0,73		85	3,11
PUNTAJE PROMEDIO									2,27			0,04

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 73

**EVALUACIÓN A LA COORDINADORA DE EGB POR EL SUPERVISOR:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.3. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.6. Coordina responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades académicas y pedagógicas con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales o privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		0		0		4		3		7	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,00		1,12		1,05		35	2,44
PUNTAJE PROMEDIO									2,16			0,07

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 74

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Dimensión que se evalúa: 1. Competencias Gerenciales												
ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración										Total	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a mi trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.2. Falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.3. Permanece la jornada estudiantil en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.4. Orienta la disciplina de los estudiantes y mantengo el orden en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.5. Administra correctamente el orden y la disciplina en el establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.6. Desarrolla acciones tendientes a orientar el comportamiento de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.7. Coordina la planificación administrativa y de los recursos humanos en el plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.8. Controla el trabajo administrativo del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.9. Organiza los registros de asistencia de los profesores y el personal de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.10. Informa diariamente al Rector sobre las novedades de inasistencia de docentes y disciplina de estudiantes.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.11. Comunica oportunamente al personal, padres de familia y estudiantes, las disposiciones emitidas por los directivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.12. Controla los conflictos internos, de manera que no se deteriore la imagen institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
1.13. Propicia el trabajo en equipo del personal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0

administrativo y de servicios.													
1.14. Organiza el trabajo del personal con calendarios y horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.15. Jerarquiza los objetivos institucionales en el ámbito administrativo y de los recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.16. Colabora en la organización del Comité Central de Padres de Familia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.17. Colabora con la organización y funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.18. Promueve acciones para que los estudiantes se sientan seguros de sí mismos y apreciados por sus maestros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.19. Realiza seguimiento personal a estudiantes con problemas disciplinarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
1.20. Envía oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial de Educación	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.21. Rinde cuentas de mi gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
1.22. Aplica las normas y leyes correspondientes al ámbito administrativo y de recursos humanos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
1.23. Socializa el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia con los estudiantes al inicio del año.													
1.24. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno													
1.25. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional													
1.26. Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	

1.27. Orienta al personal de inspección en el manejo de libros, formularios y más documentos referentes a la actividad escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.28. Colabora en la planificación de la asistencia del personal de la institución a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
1.29. Participa en la ejecución del Plan Educativo Institucional												
1.30. Garantiza el buen trato y respeto a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.31. Controla que la jornada escolar se cumpla según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
1.32. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	100,0
TOTAL	0		3		2		10		15		30	
PUNTAJE	0,00		0,58		0,77		3,85		7,23		150,0	14,45
PUNTAJE PROMEDIO									12,43			0,096

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 75

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Dimensión que evalúa: 2. Competencias pedagógicas												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Colabora en la elaboración del Plan Educativo Institucional, conjuntamente con el personal de institución.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2.2. Colabora en la evaluación permanente a los profesores, en cuanto al cumplimiento de sus horarios y distributivos de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.3. Desarrolla acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.4. Comunica oportunamente a los padres de familia o representantes, sobre las necesidades académicas y disciplinarias de sus hijos o representados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
2.5. Atiende, oportunamente, a los padres de familia o representantes que requieren información.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
2.6. Informa a los docentes de los problemas disciplinarios o familiares de los estudiantes, para que tomen en cuenta en el desarrollo de sus actividades en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		1		0		3		2		6	
PUNTAJE	0		0,21		0		1,24		1,04		30	3,11
PUNTAJE PROMEDIO									2,49			0,10

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

Tabla 76

EVALUACIÓN A LA INSPECTORA GENERAL POR EL SUPERVISOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Dimensión que evalúa: 3. Competencias de liderazgo en la comunidad												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.6. Promueve el desarrollo con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
3.7. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
3.8. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte de los docentes, personal administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
TOTAL	0		0		1		4		3		8	
PUNTAJE	0,00		0,00		0,18		0,98		0,92		40	2,44
PUNTAJE PROMEDIO									2,07			0,061

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Héctor Neto

Total: 4 directivos

ANEXO 2. FOTOGRAFÍAS



Foto 1. La comunidad educativa de la UEM “Cacique Tumbalá” en el minuto cívico.



Foto 2. Los directivos de la UEM “Cacique Tumbalá” en la evaluación del desempeño profesional directivo.



Foto 3. Los docentes de la UEM “Cacique Tumbalá” recibiendo indicaciones para la aplicación de la evaluación del desempeño docente.



Foto 4. Equipo de docentes de la UEM “Cacique Tumbalá” en la coevaluación.



Foto 5. Padres de familia y estudiantes de la UEM “Cacique Tumbalá” recibiendo indicaciones para la aplicación de instrumentos de la evaluación al desempeño profesional.



Foto 6. El Consejo Directivo de la UEM “Cacique Tumbalá” recibiendo indicaciones para la aplicación de instrumentos de la evaluación al desempeño profesional directivo.



Foto 7. Supervisor de la UEM “Cacique Tumbalá” participando en la evaluación al desempeño profesional directivo.