



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” de la ciudad Machala, parroquia 9 de Mayo cantón Machala, de la provincia de El Oro, durante el año 2011-2012”

Tesis de Grado

AUTOR:

Paladines Rodríguez, Claudia Sivoney

DIRECTOR:

Vargas Coloma, Nelson Wilfrido, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2012

CERTIFICACIÓN

Doctora

Graciela Esperanza Castro López

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” de la ciudad Machala, parroquia 9 de Mayo cantón Machala, de la provincia de El Oro, durante el año 2011- 2012”**, realizado por el profesional en formación Paladines Rodríguez Claudia Sivoney; 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, Junio de 2012

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Paladines Rodríguez Claudia Sivoney, declaro ser autora del presente trabajo yeximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y asus 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”.

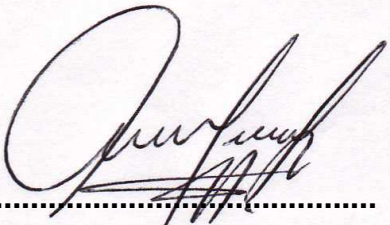
f.

Autor: Paladines Rodríguez Claudia Sivoney

Cédula : 0702940701

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



f.....

Autor: Paladines Rodríguez Claudia Sivoney
Cédula : 0702940701

DEDICATORIA

Al Señor mi Dios por iluminar el ascenso de cada peldaño de mi vida.

A mi esposo e hijas, por apoyarme incondicionalmente, en cada uno de los procesos formativos y desarrollo de la tesis,

A mis padres por inculcarme valores éticos y morales que orientan el accionar de cada paso de mi vida.

A mis alumnos por permitirme formar parte de su desarrollo personal y cognitivo, en pro de una sociedad más justa, humana y científica.

Paladines Rodríguez Claudia Sivoney

AGRADECIMIENTO

Presento un profundo agradecimiento, a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirme formar parte de la Maestría en pedagogía, a los maestros y maestras de nivel de maestría por sus conocimientos facilitados en casa una de las sesiones de trabajo desde una perspectiva científica y técnica; y una especial gratitud a mi Asesor de Tesis en la persona del Mgs. Nelson Wilfrido Vargas Coloma, quién me facilitó de forma desinteresada el asesoramiento científico técnico pertinente en cada una de las instancias de la investigación y de construcción de la tesis, lineamientos científicos que dieron riguridad científica a cada uno de los constructos teóricos y prácticos del presente trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de Magíster en Pedagogía.

De igual manera, extendiendo un merecido agradecimiento a las Autoridades, Docentes, alumnas, padres de familia y supervisora del Instituto Tecnológico Superior "Ismael Pérez Pazmiño" de la ciudad Machala, de la provincia de El Oro, quiénes con su colaboración brindada permitieron realizar la investigación de campo, puntal indispensable del proceso de investigación .

Paladines Rodríguez Claudia Sivoney

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	ix
2. INTRODUCCIÓN	10
3. MARCO TEÓRICO	15
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
3.1.1. Contexto y conceptualización de la calidad total en las instituciones educativas	15
3.1.2. La calidad de la educación: un término polisémico y complejo	16
3.1.3. La calidad entendida como control	20
3.1.4. Calidad como sentido de educación	21
3.1.5. Principios de la calidad total relacionados con la educación	22
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	26
3.2.1. Conceptos, modelos e instrumentos	26
3.2.2. La evaluación de la calidad de la educación	26
3.2.3. Elementos para una estrategia de evaluación de la calidad	28
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	36
3.3.1. Antecedentes	36
3.3.2. Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente	39
3.3.3. Instrumentos	40
3.4. DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	41
3.4.1. Introducción a al desempeño de los directivos	41
3.4.2. Articulación de la evaluación de desempeño con otros dispositivos de gestión	41
4. METODOLOGÍA	44
4.1. Participantes	44
4.1.1. Población:	45
4.1.2. Muestra:	45
4.1.3. Muestra de investigación:	47
4.1.4. Técnicas e instrumentos de investigación:	47
4.1.5. Diseño y procedimiento	50
4.1.6. Comprobación de los supuestos	51

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	52
5.1. RESULTADOS	52
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.	52
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director o rector, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, y supervisores escolares.	110
CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	152
CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	153
CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	154
5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	156
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	159
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	161
7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA	161
7.2. JUSTIFICACIÓN	161
7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	162
7.4. ACTIVIDADES	163
7.4.1. TALLERES PARA EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELLECTUALES EN LOS ESTUDIANTES	164
7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	194
7.6. POBLACIÓN OBJETIVO	194
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	194
7.8. PRESUPUESTO	196
7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	197
8. BIBLIOGRAFÍA	198
9. ANEXOS	201

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación sobre el desempeño docente y directivo, se relaciona con la problemática institucional, el plantel no ha desarrollado procesos de evaluación interna a los integrantes del Instituto Tecnológico “Ismael Pérez Pazmiño”, de Machala, provincia de El Oro. El enfoque de la investigación es socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico, se aplicó a los docentes: autoevaluación, coevaluación, observación de clase, evaluación por parte de los estudiantes, rector y padres de familia, para el desempeño de los directivos se utilizó: autoevaluación y la evaluación por parte del Consejo estudiantil, el Consejo Directivo, padres de familia y la Supervisora.

De acuerdo a la información recabada, pese que la institución no tiene la cultura de evaluación interna, sino únicamente las que ha realizado el Ministerio de Educación, los docentes tienen un buen desempeño, y el de los directivos es bueno, por lo que el Instituto, mantiene gran acogida en la comunidad, durante seis décadas.

Se ha establecido una propuesta orientada al desarrollo de las habilidades intelectuales de los estudiantes, en pro de mejorar los estándares de calidad de formación de los futuros bachilleres.

2. INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, a pesar de su larga trayectoria dentro de la formación del género femenino a nivel de educación básica y Bachillerato en la ciudad de Machala, en concordancia con las directrices del Reforzamiento a la Educación Técnica (RETEC) auspiciado por la Dirección Nacional de la Educación Técnica (DINET), organismo dependiente del Ministerio de Educación (ME); sin embargo al realizar el diagnóstico sobre el nivel de desempeño profesional de los docentes y desempeño de los directivos, se aprecia de forma directa que a nivel institucional, es limitada la integración de los cuestionarios de evaluación de desempeño establecidos por el Ministerio de Educación, por lo que los docentes se limitan a la entrega de los instrumentos curriculares que exigen los diferentes departamentos sin la debida dirección técnica, además los organismos que reciben los instrumentos, generalmente no los revisan por lo que no les informan a los docentes sobre la pertinencia de lo establecido en las planificaciones, es decir los diferentes departamentos se conforman con que entreguen las planificaciones los docentes.

Respecto a la verificación del desempeño docente en las aulas, proceso que debe estar liderado por los dos vicerrectorados y el Departamento de Planeamiento y Asesoramiento Académico no se ejecuta en los tiempos previstos ni de acuerdo a lo planificado, en las pocas veces que realizan la observación de clase, se aprecia que no utilizan los instrumentos generados por el Ministerio de Educación, además la observación de la clase se centra en la forma que el docente explica la clase, relegándose a segundo plano lo referente a los desempeños de aprendizajes de los estudiantes, situación que resalta que la gestión pedagógica del docente se orienta en función de los lineamientos conductistas y pragmatistas, que centra su accionar en la memorización, la fragmentación y atomización del conocimiento o los conceptos, los cuales deben ser repetidos en lo posible al pie de la letra al día siguiente o cuando el docente lo solicite, con lo cual se fomenta la mecanización en los estudiantes.

La institución, a pesar que es uno de los planteles de mayor prestigio en la ciudad de Machala, se aprecia que a nivel institucional no se aplican los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación por parte de los estudiantes, directivos y padres de familia; respecto a la gestión que realizan en función de las asignaturas o módulos bajo su responsabilidad, esto determina que no se generen espacios de autocrítica y reflexión sobre el nivel de eficiencia y eficacia desplegados a nivel del aula, en las comisiones instituciones, en respuestas a las disposiciones ministeriales y exigencias de los nuevos lineamientos paradigmáticos de la docencia y gerencia educativa.

En torno a los directivos, no se aprecia que haya fijados los plazos ni las políticas de autoevaluación y heteroevaluación por parte de los docentes, padres de familia, estudiantes y la supervisora de la institución, por lo que su gestión administrativa, responde al enfoque de la administración tradicional, situación que limita que realicen procesos de supervisión de las diferentes actividades que realizan los docentes, personal administrativo y de servicios generales, ha determinado, que cuando los diferentes organismos del Ministerio de Educación, exigen un informe sobre el desempeño del personal a su cargo, el informe es de carácter superficial, sin las debidas evidencias que respalden dicho informe, esto ha determinado que el personal presentan calificaciones o valoraciones de su desempeño muy altas.

Lo mencionado en los párrafos anteriores, evidencian una serie de inconsistencias en torno a la valoración del desempeño docente y directivo, aspectos que directa e indirectamente limitan o inciden que los colaboradores del plantel no cambien de actitud y mantengan los mismos estereotipos laborales, que obstaculizan que la institución mejore sus estándares de calidad educativa y administrativa, acorde con las exigencias actuales del desempeño laboral, que requiere de profesionales comprometidos con la innovación, la actualización y el mejoramiento continuo de su accionar en su respectivo campo de acción.

Al realizar una mirada retrospectiva, sobre lo suscitado en materia de evaluación del desempeño docente y directivo, al mantener conversaciones con los vicerrectores y personas que tienen una larga trayectoria en la institución, se aprecia que en la evaluación que recibieron por parte de parte de la delegada de la División Técnica

de Dirección de Educación de El Oro, en el año de 2008, obtuvieron la calificación de A, calificación que fue publicada por la institución en el diario nacional y correo de la localidad y que se distribuye a nivel provincial, aspecto que resalta que el Instituto Tecnológico Superior "Ismael Pérez Pazmiño", ha cumplido con las exigencias de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación, situación que en parte es verdad, considerando que el personal consultado de la institución explícito, que la evaluadora Técnica, se limitó a recibir la información requerida, pero no constató el contenido, ni supervisó las instalaciones, ni el desempeño de los docentes en el aula; además, un buen volumen de la información presentada a la evaluadora, contenía grandes inconsistencias técnicas, esto denota que las evaluaciones que realiza el personal designado por la División Técnica de la Dirección de Educación se centra en el enfoque positivista, donde lo que importa el resultado o la entrega de documentos.

La importancia de la presente investigación, se justifica en los siguientes puntos de vista:

- A nivel académico, los conocimientos proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja en la maestría de Pedagogía en cada uno de los procesos formativos, nos dan la solvencia teórica y metodológica para analizar las diferentes problemáticas e inconsistencias que presentan cada uno de las instituciones educativas con sus respectivas particularidades, proceso que permite diagnosticar en su real dimensión y con un alto nivel de rigurosidad científica y técnica el desempeño profesional docente y desempeño de los directivos, en función de instrumentos y cuestionarios validados por expertos en la temática.
- A nivel de la institución educativa objeto de investigación, la aplicación de los diferentes cuestionarios orientados a la evaluación del desempeño profesional de los docentes y desempeño de los directivos, abren un espacio de autocrítica y reflexión de lo que en verdad están haciendo en sus respectivos frentes de acción tanto como docentes como directivos, desde su propia autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación (padres de familia, estudiantes y supervisora), pese que en las respuestas que plasman en cada una de los interrogantes de los cuestionarios, superficialmente resaltan la real

dimensión de la gestión que desarrollan, debido a la falta de honestidad y carencia de una cultura de evaluación y de transparentar la gestión individual e institucional.

- Respecto a los estudiantes, al lograr que los docentes cambien de actitud y asuman el compromiso de mejorar su praxis pedagógica, se tiene la posibilidad que los educadores paulatinamente vayan abandonando el paradigma conductista de la educación tradicional, para asumir con decisión y compromiso los lineamientos de la educación constructivista y sociocrítica, que permitirá abrir espacios formativos para las alumnas en función de desempeños auténticos, de tal manera que asuman el aprendizaje como una aventura de construcción del conocimiento.
- Los docentes, tienen la posibilidad de comprender en su real dimensión las exigencias de los procesos de evaluación establecidos por el Ministerio de Educación, respecto al desempeño que el educador debe cumplir a nivel del proceso de enseñanza aprendizaje, las disposiciones ministeriales y los requerimientos institucionales, ya que el rol de docente no solo es a nivel de aula, sino que debe comprometerse con los procesos de mejoramiento institucional.
- A nivel de la comunidad, en la medida que los docentes y directivos se desempeñen a un alto grado de eficiencia y eficacia, se da respuesta oportuna y efectiva a las expectativas de los padres de familia, relacionados con el ingreso y permanencia en los centros de Educación Superior, además se fortalece la imagen y prestigio del plantel en la comunidad, en la formación de bachilleres técnicas.
- Finalmente en lo personal, es la oportunidad para evidenciar de forma práctica el nivel de formación adquirido en la Universidad Técnica Particular de Loja, además me facilita comprender en su real dimensión las exigencias ministeriales relacionadas con la evaluación de desempeño profesional docente y el desempeño de los directivos, de uno de los más prestigiosos planteles educativos fiscales y de carácter femenino del cantón Machala y de la provincia de El Oro, resaltando que mientras no se verifique las

evidencias objetivas, la evaluación nos ofrece una realidad superficial, sesgada y que limita emprender en procesos de mejoramiento continuo.

En lo referente a la factibilidad del desarrollo de la investigación, o viabilidad se centra en la disponibilidad de los recursos humanos, económicos, técnicos y financieros, en concordancia con las exigencias del desarrollo de la investigación, se contó con los cuestionarios para la recolección de la información de campo del desempeño docente y directivo, la existencia de bibliografía facilitó dar relevancia científica a los diferentes conceptos ligados con la problemática de investigación desde la perspectiva de los expertos en la temática, por otro lado, respondió a un interés motivacional por comprender las dimensiones que se deben considerar en un proceso de evaluación del desempeño docente y desempeño directivo, aspectos que en conjunto permitieron el desarrollo y culminación de la presente investigación. Respecto a las limitaciones del desarrollo de la investigación, responde a poca colaboración de varios educadores y directivos ante la información solicitada.

La investigación, busca dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”.

Finalmente, se ha comprobado los siguientes supuestos: que el desempeño de los docentes y directivos de la institución es de carácter deficiente en función de los estándares de calidad, lo cual no guarda correspondencia con las respuestas

proporcionada en los cuestionarios aplicados, debido a que no existe en el plantel una cultura de rendición de cuentas ni de transparentar su gestión.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Contexto y conceptualización de la calidad total en las instituciones educativas

Las organizaciones convencidas, de que para sobrevivir con dignidad y competitividad en el siglo XXI, se requiere incorporar a su estructura una alta dosis de calidad en todas sus tareas y actividades organizacionales, lo que implica evitar paulatinamente los márgenes de error, ineficiencia y negligencia por pequeña que sea la tarea. Por lo tanto se necesita de sendos procesos de capacitación permanente de su personal, lo cual a su vez requiere invertir en investigación, todo lo que sea necesario.

Desde otro ángulo, incursionar en un sistema de calidad total, exige a cada uno de los integrantes del plantel predisponerse a generar resultados eficientes a base de entrega, sacrificio e innovación a todo nivel, considerando que uno de las limitaciones de las organizaciones deficientes es que se desenvuelven bajo un proceso de gestión administrativa burocrática, pasiva y del mínimo esfuerzo.

Al respecto, “no se debe temer a la competencia, sino a nuestra incompetencia” (Cornejo, 1998). Esto nos debe llevar a un profundo proceso de reflexión y análisis, que nos permita entender que la única forma para vencer a la competencia, es haciéndole frente para superarla, caso contrario, debemos resignarnos a vivir toda la vida bajo un esquema de dependencia.

Desde la perspectiva de este escenario de la calidad total vinculada a la gestión administrativa, implica entender al mañana como “Un futuro posible en el que los sectores sociales, educativos, políticos, culturales, económicos y tecnológicos evolucionan en orden internamente consistentes, pero con un alto grado de interrelación” (Correa, 2000).

Bajo este marco referencial y con el propósito de ampliar el contexto de la calidad total y administración educativa presentaré un sinnúmero de conceptos relacionados con los términos en mención:

La calidad total debe “entenderse como una filosofía institucional, parte intrínseca de los valores y la cultura organizacional, principio fundamental en la concepción del ¿Para qué existe? ¿Qué hace la institución? Y ¿Cómo lo hace?”(Correa, 2000).

La calidad total “se refiere a lograr productos y servicios cada vez mejores y competitivos, esto significa hacer las cosas bien desde el principio, en lugar de cometer errores y corregirlos”(Stoner, 1999).

Como se puede apreciar los respectivos conceptos de la calidad, presentan ligeras diferencias, que lejos de ser antagónicas se complementan, proporcionándonos un contexto mucho más global, amplio y holístico, motivo por el cual la calidad total se ha convertido en un elemento decisivo del proceso competitivo del mercado global y del educativo en particular, lo cual implica a su vez que los encargados de cumplir puestos administrativos en los planteles educativos deben comprometerse, a incorporar a su gestión administrativa las estrategias de la calidad total, es decir se pretenden que la institución gane un espacio competitivo en el medio, tomando en cuenta el resto de establecimientos con similares características a nivel macro.

3.1.2. La calidad de la educación: un término polisémico y complejo

Muchos de los problemas que surgen al analizar el significado del término calidad aplicado a la educación vienen provocados por la polisemia y la complejidad que lo caracterizan, a pesar de que la profusión con que se utiliza contribuya a ocultar su imprecisión. En efecto, “el término comenzó a circular a comienzos de los años ochenta, llegando a convertirse con el paso del tiempo en un elemento nuclear del discurso educativo. El hecho de que los ministros de Educación de los países miembros de la OCDE se reunieran en 1990 en una conferencia que llevaba por título Una educación y una formación de calidad para todos(OCDE, 1992) pone

claramente de manifiesto la importancia que para entonces había cobrado un fenómeno que ya se anticipaba diez años antes (OCDE, 1983).

No obstante, hay que reconocer que el término calidad está lejos de poseer un significado unánimemente aceptado, pese a la existencia de esa preocupación generalizada por la mejora cualitativa de la educación y a los intentos realizados por diversos organismos internacionales por conceptualizarlo y definirlo. A este respecto, hay que recordar que en un informe elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) a mediados de los ochenta se incluía una afirmación que sigue siendo ampliamente compartida: "En realidad, calidad significa cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés; no todos comparten las mismas percepciones de las prioridades para un cambio", razón por la cual "no es extraño que resulten a menudo controvertidas las afirmaciones acerca de la calidad de la educación" (OCDE, 1991).

Desde un punto de vista aún más crítico pero inspirado en los mismos supuestos, algunos autores atribuyen un carácter eminentemente propagandístico al término, destacando su ambigüedad e indefinición y subrayando el uso interesado que dichas características permiten: "Igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia y, en la actualidad, calidad de la educación, han sido banderas educativas que han orientado la política del sector en las últimas décadas. El rasgo común de esas banderas es la amplitud de sus objetivos y la indefinición de sus elementos constitutivos. Por ello, la calidad de la educación conlleva una alta dosis de ambigüedad, lo que ha facilitado su rápida adopción por los distintos agentes sociales, pues cada uno la llena con su propio contenido e intenta orientarla hacia sus particulares objetivos" (Álvarez-Tostado, 1989).

Así pues, polisemia, indefinición y ambigüedad son rasgos que caracterizan al término calidad cuando se aplica a la educación. Dichas características son la causa de esa paradoja del acuerdo en la generalidad y desacuerdo en el detalle que se aprecia fácilmente al abordar este asunto. En efecto, cuando hablamos de calidad de un modo general podemos conseguir un alto grado de acuerdo con otros interlocutores; al contrario, cuando comenzamos a descender al detalle e intentamos definirla de manera precisa comienzan a aparecer las discrepancias. Es posible dar

una respuesta afirmativa a esa cuestión, siempre que se cumpla al menos dos condiciones(Tiana, 1999).

a. La primera condición consiste en aceptar la complejidad del concepto, renunciando explícitamente a las simplificaciones abusivas y acríticas que a veces se hacen del mismo. Ello implica tomar en consideración la posibilidad (y aún más, la necesidad) de adoptar diversas perspectivas de análisis. Así, por una parte, la cuestión de la calidad puede ser abordada desde el punto de vista de los destinatarios, distinguiendo entre una perspectiva individual y otra social, que no tienen por qué coincidir exactamente. En efecto, los rasgos característicos de una educación de calidad desde la perspectiva de un individuo o de una familia no tienen por qué ser necesariamente idénticos a los que la definen desde una perspectiva social, siendo no obstante ambos puntos de vista perfectamente legítimos.

b. La segunda condición que debe cumplirse para hablar con coherencia de la calidad de la educación consiste en reconocer expresamente la multidimensionalidad del concepto. Ello implica entenderlo como un constructo complejo en el que pueden identificarse diversas dimensiones. Dicha característica no ha sido siempre adecuadamente reconocida, lo que ha provocado alguna polémica acerca de qué aspecto o vertiente de esa realidad compleja que denominamos calidad debiera privilegiarse sobre los demás.

Una primera aproximación a la calidad de la educación ha consistido en concebirla como eficacia, dicho de otro modo, como el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos educativos propuestos. Dichos objetivos han sido habitualmente concebidos en términos de resultados o logros instructivos de los estudiantes y valorados a través de pruebas estandarizadas o de las calificaciones otorgadas por los profesores” (Tiana, 1999).

Esa concepción ha puesto el énfasis en la calidad del producto educativo, tomando como criterio para ello los resultados alcanzados por los estudiantes al final de su proceso de aprendizaje o en momentos claves del mismo. Sin duda, es una aproximación semejante a las primeras que se adoptaron en el mundo industrial y

productivo, que consideraron la perfección del producto como el criterio central de calidad.

Una segunda aproximación consiste en considerar la calidad de la educación en su vertiente de eficiencia, esto es, el grado de adecuación entre los logros obtenidos y los recursos utilizados. Suele ser un enfoque complementario del anterior, aunque haya surgido posteriormente a aquél y suponga su implícita aceptación. Aunque muchas veces se haya reprochado a esta aproximación su inspiración eminentemente economicista, hay que recordar que el término recursos hace referencia a elementos personales y organizativos y no simplemente materiales o económicos.

Una tercera aproximación a la calidad de la educación consiste en subrayar su vertiente de satisfacción de necesidades y expectativas. La aparición y posterior extensión de este enfoque se debe a diversos motivos, entre los que sobresale la insatisfacción producida por las reducciones que las dos concepciones anteriores introducen en el análisis de los fenómenos educativos. En concreto, el desarrollo de nuevos modelos de producción educativa, que otorgan un papel relevante tanto al contexto como a los procesos escolares, ha obligado a adoptar un enfoque capaz de dar cuenta de los mismos. Así mismo, el énfasis puesto en los procesos educativos, que han sido objeto de renovada atención desde el punto de vista psicopedagógico y desde el ámbito de la organización escolar, ha atraído la atención hacia ellos por parte de los estudiosos de la calidad. Por último, la influencia de las nuevas tendencias de gestión de la calidad y calidad total que se extienden en el ámbito productivo se ha dejado sentir en el mundo de la educación, donde han encontrado recientemente su traducción (López Rupérez, 1994; Gento, 1996).

Este tercer enfoque ha evolucionado en dos sentidos, haciendo hincapié en sendas dimensiones del concepto de calidad. Por una parte, al subrayar el aspecto de satisfacción de las necesidades educativas manifestadas por individuos y grupos sociales ha llamado la atención sobre la pertinencia de los objetivos y los logros de la educación. No se trata sólo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido, relevancia y adecuación de los objetivos propuestos y de los logros conseguidos, planteando cuestiones tales como la del valor añadido por las instituciones educativas. Por otra parte, al considerar como criterio de calidad la

satisfacción de las expectativas creadas y de los participantes en la tarea educativa, ha subrayado la necesidad de incluir dicha satisfacción entre las dimensiones a considerar.

Así pues, estas sucesivas aproximaciones al concepto de calidad han puesto de relieve la existencia de varias dimensiones subyacentes al mismo, entre las que destacan especialmente las de eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción. No sería lógico hoy en día intentar valorar la calidad de una institución o de un sistema educativo fijándose solamente en alguna o algunas de las vertientes identificadas, dejando de lado las demás. Para poder hablar con propiedad de la calidad de la educación debe reconocerse el carácter multidimensional del concepto, integrando en el análisis las cuatro dimensiones identificadas.

El reconocimiento de la existencia de diversas dimensiones bajo el concepto de calidad abre la puerta a una concepción relacional del mismo, en la que se tomen en consideración no sólo cada una de las vertientes mencionadas sino, lo que es más importante, las relaciones que existen entre ellas. Una concepción de este tipo es, por ejemplo, la que mantiene Arturo de la Orden cuando habla de la calidad de la educación como "un sistema de coherencias múltiples entre los componentes básicos de los sistemas y centros educativos", aunque solamente mencione tres dimensiones: funcionalidad, eficacia y eficiencia (De la Orden, 1988).

3.1.3. La calidad entendida como control

El concepto de calidad es tomado, del ámbito industrial, considerando que el fin de toda empresa es la productividad, la eficiencia y la eficacia.

Esta concepción de calidad aplicada en las empresas, adaptada al ámbito educativo en lugar de contribuir al desarrollo humano privilegió el control propiciando aspectos como acciones con cero error y mejoramiento continuo encaminados al control de todos los procesos, desconociendo el análisis y la apropiación de los mismos.

La educación bajo el lema de la calidad con el sentido del control, se asemejaría a la actividad industrial. Se busca asegurar la calidad unificando, estandarizando y

mecanizando las acciones educativas, tratando de controlar las múltiples variables externas.

La calidad de la educación se juzga por la medición de variables y por el rendimiento de los estudiantes. Se pretende mejorar cuantitativamente las condiciones del ser humano considerándolo y valorándolo como un producto.

Se considera una educación de calidad aquella en la que los educandos van pasando exitosamente por los diversos niveles de la educación formal hasta llegar a formar parte de la fuerza laboral y ser eficientes para el sistema.

3.1.4. Calidad como sentido de educación

Este punto de vista referido a la aplicación de la calidad en la educación se orienta a la búsqueda del sentido de la Educación. La calidad de la educación se refiere a su naturaleza, a su forma de ser en relación con los parámetros que establecen las demandas sociales.

Arturo de la Orden (1988), expresa, que la educación, su sentido en el contexto social y cultural del país, que se espera de ella en su función hacia lo externo:

- Supone además que los criterios para definir su naturaleza-su calidad están sujetos a variables espacio-temporales.
- Que la educación está orientada hacia el desarrollo humano.
- La educación no tiene productos finales, sus resultados siempre hacen parte de la misma acción educativa, su sentido, su razón de ser es el proceso de formación en sí mismo.
- El problema educativo se desplaza de los logros a los procesos, ya no se trata de "medir" la calidad sino de producirla.

Esta concepción de calidad que privilegia el sentido, la razón de ser de la educación en función del desarrollo humano y del contexto social en general, se orienta en la relación maestro-alumno.

La calidad como sentido de - la educación está determinada por parámetros como:

- La prioritaria, cálida y trascendente interacción maestro-alumno.
- Factores socioculturales: expectativas aspiraciones, necesidades de la comunidad,
- Fines generales de la educación y metas institucionales en la que se consideran la filosofía, los valores y el currículum.
- Objetivos específicos; elaborados por profesores, alumnos, padres, etc.
- Recursos o medios: salarios, presupuestos, administración o gestión.
- Resultados educacionales, como una variable dependiente de las anteriores.

El acto de aprendizaje no es únicamente tarea del alumno. En esta está comprometido todo el establecimiento y el entorno.

3.1.5. Principios de la calidad total relacionados con la educación

Al respecto Lerner (1998), propone una serie de principios vinculados a las organizaciones educativas, a saber:

1. Constancia en el propósito de mejorar el servicio

Resolver los problemas actuales y avizorar los problemas futuros para garantizar el desempeño exitoso de los egresados y mejorar cada vez más la competitividad del servicio.

Para ello cada entidad educativa requiere formular aquellos objetivos y metas relevantes que constituyen su patrón de calidad.

2. Adoptar la nueva filosofía.

Adoptar la filosofía de la calidad, inmersa en los objetivos y metas determinadas supone la satisfacción plena de padres/ alumnos y la sociedad en general, que son los beneficiarios directos del servicio educativo.

3. Dejar de depender de la inspección masiva como mecanismo de control de calidad.

Es necesario abandonar las prácticas de control de aspectos secundarios intrascendentes o poco relevantes, por la evaluación y asesoramiento de aspectos medulares del proceso educativo que deben constituir el principio rector de la calidad total.

4. Maximizar el aprendizaje enfatizando resultados más que entradas y procesos.

Si la orientación es la maximización del producto o servicio educativo es evidente que los insumos que se utilicen tienen que ser también de buena calidad para que contribuyan al máximo al mejor aprendizaje y no necesariamente aquellos que sean los más usados o los más baratos.

5. Mejorar constantemente y por siempre la calidad educativa.

El trabajo en base a proyectos institucionales y el establecimiento de elevados estándares de calidad de los estudiantes/ periódica y sistemáticamente evaluados y actualizados pueden constituir instrumentos que garanticen la continuidad y permanencia de un programa de calidad educativa.

6. Instituir la formación

La formación/ capacitación o entrenamiento debe abarcar tanto a directivos como a docentes y aprovechar al máximo los métodos modernos y más eficientes que contribuyen a la calidad del proceso formativo.

7. Adoptar e implantar el liderazgo.

Es conveniente y fundamental que los administradores educacionales abandonen la práctica de ejercer el poder y asuman el liderazgo creando equipos de trabajo donde cada integrante sienta que pueda adoptar ideas al logro de las metas de calidad.

8. Desechar el miedo.

Los temores están relacionados con la inestabilidad en el empleo, con los controles burocráticos en la evaluación del desempeño que prioriza asistencia o factores cuantitativos en desmedro de logros y eficientes resultados implementados en estilos autocráticos de dirección.

9. Trabajar en equipo

El trabajo en equipo hace que una persona compense con su fuerza la debilidad de otra, y que todo el mundo use su ingenio para resolver las cuestiones que envuelven a todos. Este principio básico aplicado en la educación para fomentar la interdisciplinariedad de asignaturas, la interrelación entre departamentos desterrando la concepción feudal de parte de sus titulares, lo cual favorece los procesos de interrelación y relación interpersonal.

10. Eliminar las metas numéricas

Los estándares numéricos que en muchos casos son arbitrarios e inflexibles no siempre compatibilizan con los de la calidad. La educación lo que se busca en última estancia es la autorrealización del ser humano, el desarrollo de una 'real auto eficacia, el uso de destrezas mentales del más alto nivel, la práctica constante de valores, etc., constituyen un espacio más abierto y flexible.

11. Reemplazar (cambiar) la administración por cifras por el mejoramiento incesante.

Antes que los medios lo que interesa son los fines, las cifras, tanto en lo académico como en lo administrativo pueden conllevarnos a un eficientismo (proceso que se base en cambios superficiales o momentáneo) cuando no a un economicismo, que

no es compatible con la calidad. Elevados índices de rendimiento (notas), de asistencia y puntualidad, de utilización de recursos (instalaciones, aulas, etc.) de beneficios (utilidad) no guardan necesariamente relación directa con la calidad.

12. Lograr que las personas sientan orgullo por su trabajo

Cuando las personas sienten que son útiles y necesarias harán todo lo posible por mantenerse en un empleo y por lograr cada vez más productos y servicios de calidad. Desarrollarán un sentimiento de identificación y lealtad institucional, que no se puede conseguir con prebendas materiales.

13. Impulsar la educación y la auto-superación

Toda organización necesita gente que continuamente se perfeccione y se capacite para lograr resultados no solo inmediatos, sino también a largo plazo. Esto supone las oportunidades y facilidades pertinentes para proyectarse y superarse dentro de su carrera laboral.

14. Impulsar la transformación hacia la calidad

Es necesario adoptar estrategias adecuadas, como:

1. Estar firmemente convencidos y hasta orgullosos de adoptar la nueva Filosofía y las nuevas responsabilidades.
2. Explicar a su personal el porqué de la necesidad del cambio y de la interiorización de la transformación.
3. Trabajar en equipo, las grandes decisiones deben ser compartidas y corporativas.

Los principios de calidad, establecidos por Lerner, resalta de forma directa e indirecta el mejoramiento continuo de la educación, lo que implica que los educadores y directivos deben emprender en procesos de innovación, en

concordancia con los lineamientos paradigmáticos de la sociedad del conocimiento.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La evaluación debe constituirse en política y en una cultura de todos los integrantes, a presentar evidencias objetivas de su gestión, en función de objetivos institucionales y de mejoramiento continuo de la calidad del plantel.

3.2.1. Conceptos, modelos e instrumentos

Hablar sobre evaluación y calidad aplicadas a la educación dista mucho de ser una tarea sencilla. En efecto, se trata de dos cuestiones que ocupan un lugar central en el debate pedagógico contemporáneo y que reclaman la atención de muy diversos actores educativos, donde el manejo de conceptos, modelos e instrumentos deben ser incorporados en su justa dimensión. “De evaluación y de calidad hablan hoy en día los políticos y los administradores de la educación, los profesores y sus asociaciones profesionales, los padres y madres de familia.” (Tiana, 2000).

Bajo este contexto y teniendo presente los puntos de vista de Tiana, se aprecia que evaluar la calidad de las instituciones es un proceso complejo, toda vez que no existe en nuestro medio la cultura de autoevaluarnos, situación que por el momento plantea una serie de dilemas: contamos con los profesionales al interior de la institución para realizar dicho proceso autoevaluativo, se cuenta con los instrumentos y el dominio para su aplicación, se tienen un buen nivel de honestidad en lo que hacemos para que los resultados no aparente una realidad ficticia, tenemos claro la política de transparentar lo que hacemos, entre otros aspectos, que debemos solucionar a nivel directivo y del colectivo docente y administrativo.

3.2.2. La evaluación de la calidad de la educación

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La

novedad consiste en este caso en que, más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado ampliamente. En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo.

En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, el desempeño profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores.

Los propósitos por los que se realiza la evaluación son muy diversos y no siempre nobles. Como algunos autores han puesto de relieve, existe una verdadera patología de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos (Santos, 1993). Así, sabemos que se puede evaluar para conocer, para valorar y paramejorar, pero que también puede hacerse para dominar, para justificar decisiones previamente tomadas o para promover una determinada imagen.

Entre todas las realidades que constituyen el objeto posible de la evaluación, hay una que plantea especiales dificultades a la hora del análisis. Se trata de la calidad de la educación, expresión que aparece a menudo como determinante del término evaluación. La dificultad es innegable: si es fácil entender en qué consiste evaluar el aprendizaje de un alumno o el funcionamiento de un centro educativo, las dificultades son mayores cuando hablamos de evaluar un sistema educativo.

Todo ello aconseja utilizar la expresión evaluación de la calidad con cautela y de modo restrictivo. En consecuencia, debería evitarse su utilización indiscriminada, reservándose para aquellas actuaciones en que nos aproximamos a la evaluación de la calidad propiamente dicha, entendida en el sentido complejo, multidimensional y relacional a que antes se hacía referencia. De acuerdo con ese criterio, una correcta utilización de esa expresión exigiría el cumplimiento de tres condiciones complementarias.

En primer lugar, habría que asegurar la integralidad de su enfoque. Dicho de otro modo, debería reservarse su uso para aquellas iniciativas que pretenden abarcar todos los aspectos significativos de la realidad evaluada. En segundo lugar, habría que respetar la globalidad de la valoración, lo que implica referirse a la realidad evaluada en conjunto y no a sus componentes singulares. Integralidad y globalidad constituyen dos requisitos complementarios, que tienden a asegurar que el objeto sometido a evaluación es considerado de modo global. En tercer lugar, habría que reclamar la apertura a la dimensión cualitativa, centrándose en los aspectos más directamente relacionados con el concepto de calidad que se adopte.

3.2.3. Elementos para una estrategia de evaluación de la calidad

La propuesta que acaba de formularse puede resultar clara y aceptable desde un punto de vista conceptual, pero no necesariamente tiene por qué poseer una sencilla traducción operativa. Para convertir ese postulado en realidad es necesario proceder de modo estratégico, siguiendo una serie de pasos en el desarrollo de ese proceso de traducción práctica. Entre esos pasos que constituyen los elementos básicos de una estrategia para evaluar la calidad de la educación merece la pena destacar los propuestos por Tiana (1999).

a) Negociación del significado de la calidad

Uno de los primeros problemas que inevitablemente surgen al tratar de evaluar la calidad de la educación consiste en ponerse de acuerdo acerca de qué debemos entender por dicha expresión. En los apartados anteriores se han esbozado algunas vías para superar la ambigüedad del concepto, pero el núcleo central del problema permanece sin solución. En efecto, estamos lejos de alcanzar unanimidad en torno a una definición concreta de calidad de la educación. De hecho, ni siquiera existe una amplia coincidencia en ese asunto, ni tampoco puede razonablemente esperarse una solución inmediata. En consecuencia, difícilmente puede evaluarse una realidad acerca de la que no existe una idea común.

La solución a este problema es tan fácil de enunciar como difícil de conseguir. No consiste en otra cosa que en ponerse de acuerdo acerca del sentido y el significado

de la calidad. Dicho de otro modo, a falta de una definición unánimemente aceptada de qué sea una educación de calidad, ha de negociarse el significado que debe otorgarse al término, con objeto de lograr un acuerdo, por mínimo que sea, acerca de sus características y de los criterios que han de utilizarse para identificarla.

Esa demanda de negociación está cada vez más presente en los sistemas educativos contemporáneos, en los que la participación democrática constituye un valor compartido, y se aprecia en sus distintos niveles. Así, en el plano de la política educativa, hoy en día tiende a negociarse con intensidad creciente el significado de la calidad cuando se utiliza el debate público como estrategia previa a la adopción de medidas legislativas o administrativas.

Pero no sólo se llevan a cabo procesos de negociación del significado de la calidad de la educación en el ámbito de la política educativa. Si acudimos al plano de las instituciones docentes, también tienen lugar procesos similares cuando se trata de elaborar proyectos educativos de centro o documentos con nombres semejantes, cuyo propósito consiste en plasmar por escrito aquellos objetivos y principios de actuación que una comunidad educativa considera relevantes para el cumplimiento de sus fines educativos.

b) Identificación de los criterios y los factores de la calidad

El principal objetivo de estos procesos de negociación del significado de la calidad consiste en llegar a definirla, bien sea a través de una formulación expresa o, más frecuentemente, por medio de una serie de rasgos identificativos. Esto es, la negociación no siempre alcanza como resultado una definición precisa acerca de qué debe entenderse por calidad de la educación, sino que muchas veces se limita a señalar varios criterios que indican su logro. Tales criterios suelen incluir expresamente los principales resultados educativos a alcanzar, pero no excluyen elementos tales como un clima escolar favorable, la respuesta del centro a las demandas del entorno, el estímulo de la actividad del alumno o la participación democrática en el seno de la comunidad escolar, por no citar sino algunos de los que aparecen citados con mayor frecuencia.

Pero un análisis lógico de este tipo de criterios pone de manifiesto que no todos ellos pertenecen a la misma categoría. En efecto, mientras que algunos son ciertamente criterios identificadores de la calidad, como es el caso de los que se refieren a los resultados alcanzados (recordemos que no tienen por qué estar formulados solamente en términos instructivos, sino que pueden ser más amplios), otros apuntan más bien a los factores predictores del logro de tales objetivos. Incluso algunos pertenecen simultáneamente a ambas categorías. Así, por ejemplo, la inclusión de la existencia de un buen clima escolar entre los criterios de calidad, como es frecuentemente el caso en muchos proyectos educativos de centro, responde a la convicción de que actúa en un doble sentido: por una parte, favorece el logro de una educación de calidad, al proporcionar el ambiente adecuado a los miembros de la comunidad educativa; por otra, es en sí mismo un signo de calidad de las relaciones humanas construidas, lo que constituye un elemento de calidad de la institución.

A pesar de estas dificultades, hay que reconocer la importancia que tiene la operación de identificar y formular dichos factores, ya que constituyen la base para elaborar programas y planes de mejora cualitativa. En efecto, de nada valdría saber solamente en qué consiste la calidad si no contamos con indicaciones acerca de cómo conseguirla.

A la hora de hablar de factores de calidad hemos de tener en cuenta la observación que antes realizábamos sobre las diversas perspectivas de análisis que pueden adoptarse y aplicarla a este caso particular. En concreto, se puede hacer referencia a los factores de calidad desde dos puntos de vista complementarios: por una parte, desde una perspectiva macroscópica, que pretende abarcar el conjunto del sistema educativo; por otra, desde una perspectiva microscópica, que se centra en el estudio de lo que se sucede en el plano institucional.

Desde un punto de vista general o macroscópico, han sido varios los intentos que tratan de identificar aquellos factores que ejercen una influencia apreciable para la mejora cualitativa de la educación. En algunos casos concretos, su identificación ha prevalecido incluso sobre la propia definición de la calidad.

El informe elaborado hace unos años por la OCDE acerca de la calidad en los centros y sistemas educativos examinaba, sin ánimo de exhaustividad, varios de factores, refiriéndose a ellos como "un número escogido de áreas claves que son componentes integrantes de cualquier amplia estrategia concebida para mejorar las escuelas y para elevar la calidad a través de los sistemas" (OCDE, 1991). Las áreas consideradas más importantes en ese documento eran las cinco siguientes:

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

Como puede fácilmente apreciarse, si bien los factores incluidos en esas relaciones (y posiblemente en otras semejantes elaboradas en otros países o contextos educativos) no son idénticos, se aprecian entre ellos notables coincidencias. Así, hay una común insistencia en el papel central que desempeña el profesor en relación con el logro de una educación de calidad, concediendo gran importancia a los sistemas utilizados para su selección, formación, perfeccionamiento y desarrollo profesional.

Desde un punto de vista institucional o microscópico, hace ya varias décadas que se aprecia un notable interés por identificar los factores que determinan la calidad de los centros docentes, esfuerzo que se ha traducido en la construcción de varios modelos teóricos de calidad de las instituciones educativas. Sin embargo, la mayoría de esos modelos apenas han sido capaces de efectuar una selección convincente de dichos factores de calidad. En mi opinión, uno de los intentos más rigurosos efectuados para identificar, definir operativamente y valorar la incidencia de dichos factores en el ámbito institucional ha sido el promovido por los estudios acerca de la eficacia escolar. Pese a las polémicas ideológicas y teóricas que ese movimiento ha generado, hay que reconocer que sus desarrollos más recientes han ampliado notablemente y de modo fructífero sus bases de partida y que la importancia de buena parte de los factores que trae al primer plano de nuestra atención es ampliamente aceptada por la comunidad educativa.

Quizás hayan sido elementos tales como el énfasis puesto por el movimiento de la eficacia escolaren la constatación empírica de sus hipótesis, su olvido inicial de algunas dimensiones de la calidad, como la pertinencia de los logros, y un cierto tinte positivista que impregnaba sus primeras formulaciones los que determinaron la aparición de un cierto rechazo por parte de investigadores de otras tendencias. “Pero desde la perspectiva actual y a partir de algunos estudios recientemente desarrollados, hay que reconocer la apertura que se ha producido en sus planteamientos teóricos, el reconocimiento expreso que ha realizado de varios factores anteriormente no contemplados y, al mismo tiempo, la potencia analítica que continúa introduciendo en el discurso acerca de la calidad de la educación” (Scheerens, 1992).

c) Construcción de indicadores de calidad

El paso siguiente al establecimiento de acuerdos acerca de los principales factores que han de tenerse en cuenta para valorar la calidad de un sistema o centro educativo consiste en identificar y construir un conjunto coherente de indicadores de calidad, capaces de dar cuenta de su grado de logro. Como se ha señalado anteriormente, la calidad de la educación es una realidad compleja y multidimensional, que no resulta directamente accesible.

En consecuencia, resulta necesario disponer de instrumentos que nos permitan aproximarnos a ella de manera indirecta. Esos instrumentos son precisamente lo que ha dado en denominarse indicadores, cuya característica fundamental consiste en el hecho de constituir signos o señales capaces de captar y representar aspectos de una realidad no directamente asequibles al observador. Entre los aspectos a observar, puntualiza Tiana (1999), algunos: la valoración de los resultados alcanzados en un sistema educativo a través de las tasas de progresión escolar o de titulación, de las calificaciones académicas otorgadas por los profesores, de las tasas de acierto en una prueba construida al efecto o de las tasas de incorporación al mercado laboral, por citar varias posibilidades. Del mismo modo, podría valorarse el clima escolarde una institución a través del grado de satisfacción expresado por los distintos sectores de la comunidad escolar en relación con los otros.

Todos esos datos, tasas, porcentajes de respuesta o de acierto, constituyen otros tantos indicadores, bien del sistema, bien del centro educativo. Su propósito fundamental consiste en reducir la complejidad del ámbito al que se refieren a una colección manejable de datos significativos, permitiendo su interpretación y su diagnóstico, apoyando los procesos de toma de decisiones y orientando la acción. Dada la complejidad inherente a la realidad analizada, muchas veces no bastará con construir un solo indicador, sino que habrá que recurrir a una combinación de varios, cada uno de los cuales enfoca una parcela determinada de aquélla.

La identificación de indicadores es una tarea de importancia capital, pues supone en última instancia la selección de los rasgos que se consideran más relevantes y significativos desde el punto de vista cualitativo. La célebre definición de Oakes, que se refiere al indicador como "un estadístico referido al sistema educativo, que revela algo sobre su funcionamiento o salud" (Oakes, 1986), implica la selección previa de algunos aspectos relevantes y significativos de la realidad educativa, cuya valoración resulta clave para la emisión de juicios cualitativos sobre la misma. La negociación del sentido y el significado de la calidad a la que antes se hacía mención abarcarían también en un segundo momento a la identificación de los principales indicadores que permiten su control, ya que éstos constituyen la concreción operativa de aquellos criterios generales.

De manera semejante a lo que hacíamos anteriormente, es necesario distinguir aquí adecuadamente entre indicadores educativos e indicadores de la calidad de la educación. La diferencia fundamental entre aquéllos y éstos consiste en que los segundos precisan de una definición previa de la calidad y una delimitación de sus principales factores. En realidad, la mayor parte de las iniciativas actuales de elaboración de indicadores educativos prescinden de una definición semejante, por lo que no suelen incluir en su título la referencia a la calidad. Podría decirse que iniciativas como las emprendidas por la OCDE (Proyecto INES (indicadores nacionales del sistema educativo)) o por el Ministerio francés de Educación (con su publicación anual de L'Etat de l'école) han adoptado un enfoque modesto y realista en la producción de indicadores, que no llega a establecer prioridades entre ellos con vistas a realizar una valoración de la calidad de la educación.

Asumiendo lo expuesto, este modo de proceder resulta recomendable en el estado actual de avance de la evaluación educativa. La denominación de indicadores de calidad de la educación debería reservarse para aquellas ocasiones y circunstancias en que se ha efectuado una definición previa de qué rasgos deben incluirse en la noción de calidad, así como una delimitación de sus principales factores y una negociación acerca de los indicadores que mejor se adecuan a unos y otros. Estas circunstancias son excepcionales en la mayor parte de las iniciativas actuales, motivo por el cual debe administrarse con cautela la referencia a los indicadores de calidad.

d) Establecimiento de mecanismos y programas coherentes de evaluación de la calidad

Por último, una vez negociado el significado de la calidad entre los diversos actores educativos, realizada la identificación de los criterios y los factores que permiten su definición y su predicción y contruidos los indicadores más adecuados para representarla y hacerla operativa, el último paso de la estrategia propuesta consiste en establecer los mecanismos y los programas adecuados para proceder a su evaluación. Dicho de otro modo, ello supone que las tareas de negociación, identificación y operacionalización de la calidad de la educación deben preceder a su evaluación.

A pesar de la coherencia de tal estrategia, su viabilidad y adecuación pueden parecer limitadas a la vista de la experiencia internacional en este campo. “En efecto, son cada vez más los sistemas educativos que han puesto en marcha programas sistemáticos de evaluación de la educación, cubriendo un número creciente de ámbitos, como se veía más arriba. Pero el hecho de haber puesto en marcha tales programas no quiere decir que se hayan resuelto los problemas de conceptualización e identificación de lo que sea una educación de calidad. Más bien al contrario, las paradojas y los dilemas de la calidad que antes se apuntaban son cada vez más evidentes en muy diversos contextos nacionales” (Tiana, 1996).

El reconocimiento de esa contradicción pudiera llevar a concluir que el análisis hasta aquí realizado encierra un grave contrasentido, que amenaza su validez. No

obstante, la sospecha se disipa en cuanto introducimos una distinción que resulta necesaria: efectivamente, el que la evaluación constituya el último paso de un proceso lógico no quiere decir que también sea el último elemento desde el punto de vista operativo. De hecho, la experiencia es más bien la contraria: la mayoría de los países han iniciado sus programas de evaluación sin haber afrontado previamente la tarea de clarificación y negociación del significado de la calidad de la educación ni acordado sus criterios e indicadores.

Por lo expresado en los acápites anteriores, se aprecia que el propósito de mejora constituye una exigencia ineludible de la actividad evaluadora, es aún más perentorio cuando hablamos de evaluar la calidad de la educación. Poco sentido tendría adentrarnos en un campo tan resbaladizo e inseguro como hemos puntualizado a lo largo de este contexto analizado, si no es para contribuir decididamente a la mejora de las instituciones que sometemos a evaluación.

Frente a las iniciativas de evaluación que pretenden solamente emitir juicios de uno u otro tipo, o cuyo propósito oculto consiste en justificar decisiones tomadas con anterioridad, o que se conciben como instrumentos al servicio de una estrategia particular, o que se deslumbran con el conocimiento logrado sin reparar en que la intervención realizada puede afectar profundamente a las personas e instituciones implicadas, es hora de volver a reclamar la concepción de la evaluación como una herramienta al servicio de la mejora de las instituciones y realidades educativas.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Antecedentes

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes.

Mondy– Noe(1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La evaluación de desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de información respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos, según el puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Para Werther y Davis (1989) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: "Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global." Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es "emitir un juicio", ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Finalmente, Valdés (2000) señala que la evaluación del desempeño de un profesor es "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".

Para Mondy Noe (1997), la evaluación del desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. Para Valdés (2000) el mejoramiento institucional y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, etc.

Asimismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. (Valdés, 2000).

2. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Como señala Darling-Hammond (1986 en Valdés, 2000).

3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. Fuchs (1997) señala que la que debe caracterizarse por ello al momento de construirla. Para Aylwin (2001) es imprescindible evaluar el sistema educativo con detenimiento-externa e internamente, sus resultados y sus procesos- para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados.

En relación a su periodicidad, las evaluaciones del desempeño se preparan a intervalos específicos, Mondy (1997) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

Por otro lado, la definición de estándares de calidad no tendría sentido si no hubiera evaluaciones para saber dónde se está en relación con la calidad, es por ello que Stiggins y Duke (1988 en Valdés, 2000) identificaron como importantes las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los educadores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado)

El marco para la buena enseñanza (MBE) es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente.

“Los estándares de desempeño se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el aula.”. (MINEDUC, 2001).

El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

- A. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- B. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- C. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.
- D. Responsabilidades profesionales.

“Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje”. (MINEDUC, 2001).

3.3.2. Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente

Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. Así, es clásica la propuesta de Scriven (1988), “quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente.

De acuerdo a Mateo (2000), básicamente se han identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser útiles como marco de referencia para analizar las propuestas encontradas:

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades.
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.
- Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas.
- Modelo centrado en los resultados.
- Modelo basado en la profesionalización.

3.3.3. Instrumentos

Aunque cualquier procedimiento o instrumento de obtención de información con propósitos valorativos puede ser aplicado a la evaluación del desempeño docente, es posible afirmar que son ocho los procedimientos de obtención de información más utilizados para la evaluación externa del desempeño docente: “observación en el aula, entrevistas o cuestionarios al docente, informe de la dirección del centro, cuestionarios dirigidos a los alumnos o a sus familias, test y pruebas estandarizadas, portafolio del profesor, pruebas de rendimiento a los alumnos, así como diferentes procedimientos de autoevaluación del docente” (Robalino-UNESCO, 2006,).

Dadas las claras limitaciones técnicas que se derivan de la utilización de un único procedimiento para obtener una imagen global y objetiva del docente, en todos los países se utilizan varios instrumentos de manera combinada.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1. Introducción a al desempeño de los directivos

La evaluación de desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. En efecto, se espera que, con ocasión de la evaluación de desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión escolar y sobre sus propias prácticas directivas y, en consecuencia, desarrollen iniciativas que dinamicen mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de logros educativos.

“En un primer momento, la reflexión sobre el plantel debe permitir a los directivos definir los ámbitos de la gestión institucional en los que es necesario introducir cambios y mejoras, para contrastar sus propias prácticas directivas.

La reflexión debe orientar el reconocimiento de los directivos de sus posibilidades y fortalezas, así como de las debilidades de sus competencias profesionales, en relación con las necesidades de mejoramiento de la institución” (ME, 2007).

Es así como la reflexión sobre la organización escolar, en cuanto se orienta al desarrollo profesional de sus directivos, permite articular, con miras al mejoramiento

educativo, los desafíos y requerimientos del sistema nacional de educación con las características y posibilidades propias del contexto del establecimiento.

La evaluación de desempeño es una invitación a reflexionar sobre la gestión institucional y sobre las propias fortalezas y debilidades directivas.

3.4.2. Articulación de la evaluación de desempeño con otros dispositivos de gestión

“Asegurada la coherencia interna de los distintos componentes de los compromisos, la evaluación de desempeño se puede constituir, además, en una poderosa herramienta para articular los diversos mecanismos y/o acciones de mejoramiento continuo desarrollados por el Establecimiento, en un todo coherente que dote de sentido a las diversas acciones institucionales”(ME- 2007).

Con frecuencia, las instituciones escolares deben hacer frente al desafío de desarrollar actividades asociadas a diversos programas, que no necesariamente están articulados entre sí. Ello significa tanto un aumento importante de la carga laboral de los directivos, como la eventual confusión del horizonte hacia el cual orientar la gestión institucional.

Sin embargo, los directivos tienen la posibilidad de aprovechar la evaluación de desempeño para articular los compromisos de gestión y desempeño con el conjunto de dispositivos de gestión existentes en otros programas o procesos. Se debe procurar que toda experiencia y aprendizaje adquirido sea aprovechado por la evaluación, generando entre los actores escolares la certeza de estar usando eficientemente los tiempos y recursos, evitando planificaciones y acciones paralelas.

De acuerdo al Ministerio de Educación. Entre las iniciativas con las que la evaluación de desempeño debiera generar en régimen una provechosa relación, están:

- **Instrumentos comunales de planificación**

Instrumentos que definen la orientación general del sistema comunal de educación. Estos deben ser el marco de referencia de los objetivos y metas institucionales de la

evaluación de desempeño de los directivos. Sólo de esa manera la gestión institucional del establecimiento y el desarrollo profesional de los directivos podrán contribuir al logro de los desafíos comunales reconocidos por el sostenedor.

- **Instrumentos de planificación estratégica del establecimiento**

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento, así como su Plan Operativo Anual de (POA), constituyen los referentes inmediatos para la formulación de los compromisos de desempeño y de gestión. En efecto, sólo si ambos tipos de instrumentos están relacionados a través de sus objetivos, la evaluación de desempeño podrá ayudar a los directivos a responder a la propuesta educativa del establecimiento y posibilitar la acción coordinada del conjunto de actores que componen la comunidad educativa.

- **Iniciativas para el fortalecimiento de la gestión escolar**

También es necesario tener presente los dispositivos de apoyo a la gestión de los establecimientos que tienen su origen en iniciativas ministeriales.

Por la semejanza de sus componentes, interesa destacar fundamentalmente la relación existente entre la evaluación del desempeño y la asignación de desempeño colectivo, que es un incentivo de carácter voluntario, asociado al cumplimiento de compromisos de mejoramiento de la gestión escolar suscritos en forma colectiva por los equipos directivos de los establecimientos educacionales.

- **Experiencias de mejoramiento de prácticas docentes en el establecimiento educacional**

Por último, es necesario que la definición de la orientación de la evaluación de desempeño considere la presencia y funcionamiento en el establecimiento de dispositivos relacionados con programas específicos de desarrollo profesional.

4. METODOLOGÍA

El desarrollo del proceso metodológico, incluye el siguiente contexto de investigación.

4.1. Participantes

El desarrollo de la presente investigación, considerando las exigencias de objeto de estudio, se realizó en el Instituto Técnico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, institución que por 60 años viene cumpliendo rol trascendental dentro de la formación femenina de la provincia de El Oro en general y de la Cantón Machala en particular, el plantel se inició el día lunes 24 de enero de 1944 con la creación de una escuela destinada para el aprendizaje de corte, confección, bordado a máquina, y dibujo, para que las señoritas puedan obtener un título correspondiente y disponer así de los medios necesarios para ganarse la vida, el 23 de abril de 1944, se inaugura oficialmente la Escuela Profesional.

En 1945-1946 dejó de depender de la Municipalidad. Tiempo desde el cual la institución de carácter fiscal, ha venido creciendo con el apoyo del Ministerio de Educación, del Municipio, la Prefectura y los padres de familia. En 1997 es elevado a la categoría de Instituto Técnico Superior, consta hasta el momento actual con tres jornadas: Matutina, Vespertina y Nocturna, ofrece la siguiente oferta educativa:

- Jornada Matutina, cuenta con el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, con las especializaciones de:
 - Contabilidad y Administración
 - Comercialización y Ventas
 - Organización y Gestión de la Secretaria
 - Aplicaciones Informáticas

- Jornada vespertina, el plantel cuenta con la Educación General Básica:
 - Octavo año de Educación General Básica
 - Noveno año de Educación General Básica
 - Décimo año de Educación General Básica

- Jornada nocturna, funciona el Nivel Superior con las siguientes carreras:
 - Análisis en Sistemas
 - Contabilidad y Auditoría
 - Secretariado Ejecutivo

Respecto a los estratos de investigación, presentan la siguiente distribución.

4.1.1. Población:

Tabla N° 1
Población del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1*
Vicerrectores	2*
Inspector General	1*
Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	52*
Docentes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	59*
Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	1427
Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	1225
Padres de Familia	2752
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1*
Vicerrectores	2*
Inspector General	1*
Consejo Directivo	3*
Consejo Estudiantil	3*
Comité Central de Padres de Familia	9*
Supervisora Escolar	1*

Fuente: Integrantes del plantel

Elaboración: La autora

En la investigación, se considerará el 100% de los directivos y docentes. En el ejemplo, entonces tendría que trabajarse con:

- 1 Rector
- 2 Vicerrectores
- 1 Inspector General

4.1.2. Muestra:

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

Respecto a las estudiantes, la jornada Matutina, tiene un número global de 1225 alumnas y la jornada Vespertina, cuenta con 1427, en total 2752 alumnas, por lo que se realizará un muestreo.

Para este proceso se realizar el siguiente proceso muestral:

- Jornada Matutina 1225 alumnas
- Jornada Vespertina 1427 alumnas.
- Padres de familia 2752 representantes (Según suma de estudiantes de la Jornada Matutina y Vespertina)

4.1.2.1. Determinación de la muestra calculada

Para la determinación del tamaño de la muestra se utilizó, una fórmula estadística, cuyo resultado se representa en la siguiente tabla.

Tabla 2
Muestras del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Desempeño profesional docente:							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrectores	2	--	--	--	--	--	2*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*

<i>Docentes de 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica</i>	52	--	--	--	--	--	52*
Docentes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	59	--	--	--	--	--	59*
Estudiantes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	1427	95	5	1.96	0.5	0.05	303
Estudiantes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	1225	95	5	1.96	0.5	0.5	293
Padres de Familia	2652	95	5	1.47	0.5	0.5	200
Desempeño profesional directivo:							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrectores	2	--	--	--	--	--	2*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*
Consejo Directivo institucional	6	--	--	--	--	--	6*
Consejo Estudiantil	3	--	--	--	--	--	3*
Comité Central de Padres de Familia	9	--	--	--	--	--	9*
Supervisora Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

Fuente: Integrantes del plantel

Elaboración: La autora

* Se trabaja con la población y no con la muestra.

4.1.3. Muestra de investigación:

En el caso del Rector (1), Vicerrectores (2), Inspector General (1), Consejo Estudiantil (3), Comité Central de Padres de Familia (9), la Supervisora de la Institución (1), se procedió a considerar al 100% de los involucrados por no sobrepasar ningún estrato el número de 9 integrantes,

Para el caso de las estudiantes de la Jornada Matutina (1225), jornada Vespertina (1427) y los padres de familia (2652), se procedió a la aplicación de una forma estadística para obtener una muestra probabilista concreta, según la aplicación de la fórmula estadística respectiva, lo cual determina la obtención de una muestra de 303 alumnas en la jornada vespertina, 293 estudiantes en la jornada matutina y los padres de familia a nivel institucional 200 progenitores.

4.1.4. Técnicas e instrumentos de investigación:

Las exigencias de validez y confiabilidad de los procesos de investigación, requirió de la selección de métodos específicos, con el propósito que faciliten abordar en su real dimensión al objeto de estudio, esto exigió la utilización de los siguientes métodos:

Método Analítico Sintético. La aplicabilidad de este método, ayudó a disgregar el objeto de estudio, para determinar la validez de los resultados de la investigación, relacionada con el desempeño docente y directivo, que en concordancia con el marco teórico, permitió establecer el respectivo análisis y síntesis para emitir las conclusiones respectivas.

El método deductivo; Permitió hacer abstracciones del problema de investigación, tomando los aspectos generales para ir descendiendo a lo particular, en base a los fundamentos teóricos, categorías e indicadores relacionados con el desempeño docente y directivo. Este método facilitó generar o formular el punto de partida y deduciendo luego sus consecuencias con la ayuda de las subyacentes teorías formales.

El método descriptivo; permitió hacer una descripción detallada de la unidad de investigación, así como del problema central identificado. Éste método dio respuesta a la problemática y justificación de la investigación.

El método estadístico; que permitió organizar, tabular e interpretar los resultados empíricos del trabajo de investigación campo y su posterior presentación en los cuadros correspondientes, que se encuentran detallados en la presentación e interpretación de resultados; en el presente trabajo de investigación.

También se aplicaron las siguientes técnicas de investigación de recolección de datos, tanto para el desempeño docente como el desempeño directivo, según los siguientes cuestionarios:

Desempeño docente

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes, se centró en el proceso de reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, para esto se consideró las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional,

atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo.

- 2) Para la coevaluación de los docentes, se asumió el como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula. Para ello se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector, se partió del siguiente objetivo: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula. Para esto se estableció las siguientes dimensiones: Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad.
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes, se consideró el objetivo relacionado con 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. Para cumplir con el objetivo, se centró en las siguientes dimensiones: Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia, se estimó el siguiente objetivo, reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Esto exigió asumir las siguientes dimensiones: Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales.
- 6) Observación de la clase, se orientó en función del siguiente objetivo: reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, para esto se consideró los siguientes aspectos: Actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje y el ambiente en el aula.

Desempeño directivo

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios:

1) Para la autoevaluación del rector, se centró en el siguiente objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para ello se requirió el análisis de las siguientes dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

Para la evaluación del rector, el Consejo Directivo, se centró en el siguiente objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Proceso que exigió de las siguientes dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

2) Para la evaluación del rector por el Consejo Estudiantil, se orientó en base al siguiente objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para lo cual se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

3) Para la evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia, se consideró el siguiente objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para este propósito se asumió las siguientes dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4) Para la evaluación del rector por parte de la Supervisorainstitucional, se estructuró el siguiente objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para responder a este fin se consideró las siguientes dimensiones:

Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4.1.5. Diseño y procedimiento

Tomando en cuenta la realidad del objeto y el campo de investigación, se utilizó un tipo de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Para cumplir con las exigencias de la investigación, se cumplió con los siguientes pasos que exige el proceso de investigación:

Para determinar la bibliografía básica se revisaron diferentes textos, documentos, información de la maestría, con la finalidad de priorizar la información pertinente y de relevancia científica relacionada con la problemática de la calidad de la educación, la evaluación del desempeño docente y la evaluación del desempeño de los directivos, información que se presentó al asesor en las respectivas asesorías presenciales, para su validación y orientación técnica en el proceso de construcción del marco teórica, acorde con las directrices de las Normas APA.

Para el proceso de recolección de datos, se procedió a determinar la población y muestras pertinentes, para sobre esta base diagnosticar el desempeño profesional docente en función de los siguientes cuestionarios de: autoevaluación de los docentes, coevaluación de los docentes, evaluación de los docentes por el rector, evaluación de los docentes por los estudiantes, evaluación de los docentes por los padres de familia y la observación de clase. Para la analizar el desempeño de los directivos, se aplicó los siguientes cuestionarios: autoevaluación del rector, evaluación del rector por el Consejo Directivo, evaluación del rector por el Consejo Estudiantil, evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia y la evaluación del rector por parte de la Supervisora institucional.

Para el proceso de tabulación se procedió a realizar el conteo respectivo de cada una de las respuestas explicitadas en los respectivos cuestionarios, a continuación se procedió a la organización de la información en función de las directrices de valoración de las respectivas preguntas de cada uno de los cuestionarios, para luego

ser organizada en tablas y gráficos estadísticos, una vez concluido el proceso se procedió al análisis e interpretación de resultados, finalmente en base a las inconsistencias encontradas a nivel de desempeño docente y directivos, se procedió a la planificación del proyecto de mejoramiento educativo, y estructuración del informe o tesis final.

4.1.6. Comprobación de los supuestos

La comprobación de los supuestos, responden a los lineamientos establecidos en los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, de acuerdo a los expertos en la evaluación del desempeño profesional docente y desempeño de los directivos, cada una de las preguntas de los respectivos cuestionarios tenían asignado un respectivo valor cada criterio matemático. El propósito de la asignación de una valoración cuantitativa, se orientó a la cuantificación del fenómeno de investigación, lo que facilitó explicar cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

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

Para evidenciar los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios aplicados a cada estrato respectivo, se presenta a continuación cada uno de las tablas en función de las dimensiones evaluadas.

Para el caso de la evaluación de desempeño docente y desempeño de los directivos, se detalla a continuación cada una de las tablas y su respectivo gráfico con la interpretación pertinente, según el siguiente detalle estadístico:

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

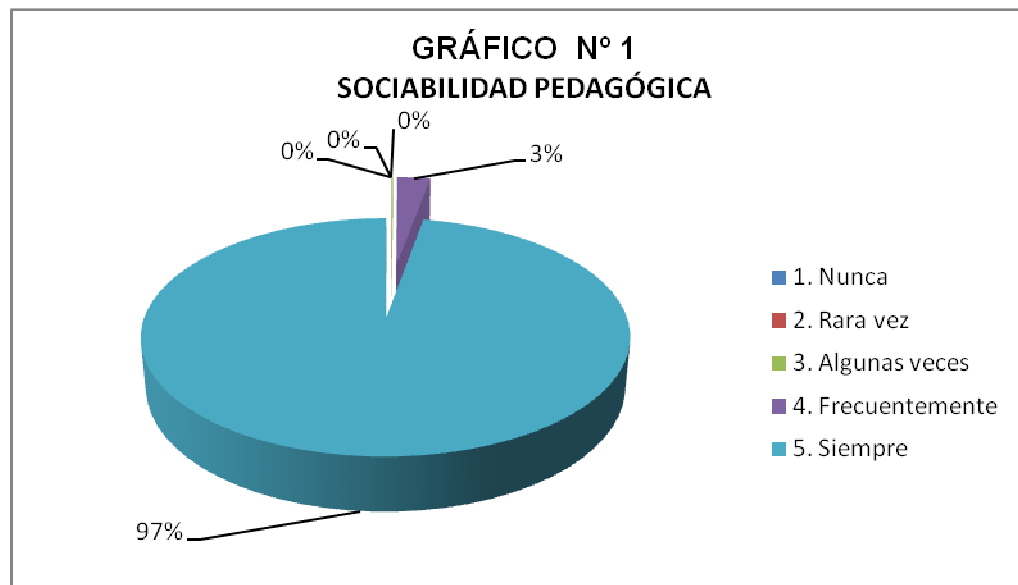
Tabla 3

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	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.1	111	100.0
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	4	3.6	106	95.5	111	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	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica de la autoevaluación de los docentes, en la dimensión de sociabilidad pedagógica, el 97% de los educadores mencionan que lo realizan siempre.

Tomando en cuenta lo expresado, se evidencia que los docente en un alto nivel, dan un buen trato, fomentan la auto, llaman la atención con firmeza, disciplina, dan atención a los alumnos con capacidades diferentes, considera las sugerencias de los estudiantes, se preocupa por la ausencia de los estudiantes, situación que resalta que existe preocupación por el docente porque estudiantes alcancen un desarrollo normal de su personalidad, al tiempo que alcanzan aprendizajes significativos.

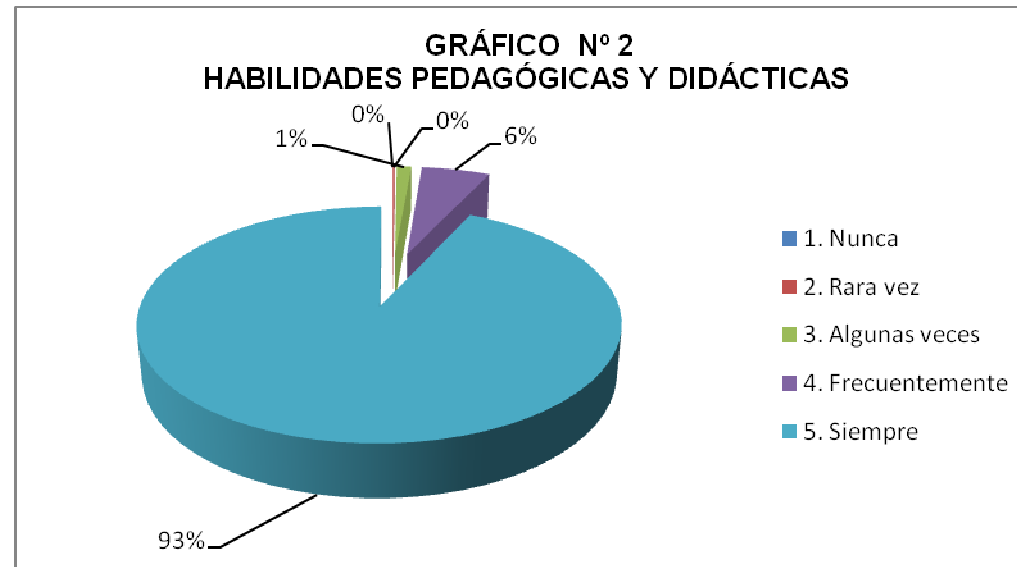
Tabla 4
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. 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	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	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	0.0	1	0.9	4	3.6	106	95.5	111	100.0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	4	3.6	105	94.6	111	100.0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0.0	0	0.0	1	0.9	2	1.8	108	97.3	111	100.0
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.1	111	100.0
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	7.2	103	92.8	111	100.0
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	3.6	107	96.4	111	100.0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	7.2	103		111	100.0
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	100.0
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	5	4.5	105	94.6	111	100.0
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	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	0	0.0	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	100.0
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	100.0
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	7.2	103	92.8	111	100.0
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	31	27.9	77	69.4	111	100.0
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0.0	0	0.0	5	4.5	34	30.6	72	64.9	111	100.0
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0.0	6	5.4	39	35.1	18	16.2	48	43.2	111	100.0
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.0	1	0.9	0	0.0	6	5.4	104	93.7	111	100.0
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
2.24.2. Sintetizar	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	3.6	107	96.4	111	100.0
2.24.3 Reflexionar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
2.24.4. Observar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0
2.24.5. Descubrir.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
2.24.7. Argumentar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0
2.24.8. Conceptualizar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	4	3.6	106	95.5	111	100.0
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
2.24.12. Escuchar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0
2.24.13. Respetar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	3.6	107	96.4	111	100.0
2.24.14. Consensuar.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	3	2.7	107	96.4	111	100.0
2.24.15. Socializar.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	2	1.8	108	97.3	111	100.0
2.24.16. Concluir.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	3.6	107	96.4	111	100.0
2.24.17. Generalizar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0
2.24.18. Preservar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



En la representación gráfica de la autoevaluación de los docentes, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, el 93% de los educadores asumen que siempre cumplen cada uno de los aspectos establecidos en la encuesta.

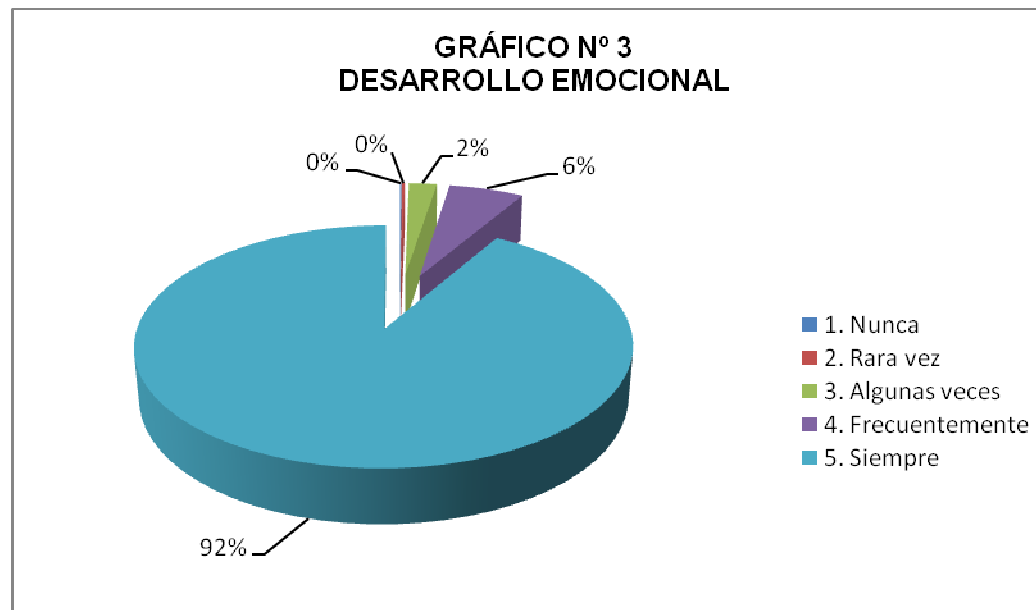
Considerando la información recabada, se aprecia que los docentes en su mayoría, preparan las clase, seleccionan los contenidos de aprendizaje, dan a conocer la programación a los estudiantes, realiza al final de la clase resúmenes, desarrolla las habilidades de síntesis, análisis, reflexión, etc., aspectos que resaltan que el educador se preocupa por desarrollar las capacidades de los estudiantes, acorde a las exigencias de currículo establecido por el Ministerio de Educación actual.

Tabla 5
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	4	3.6	103	92.8	111	100.0	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	1	0.9	3	2.7	11	9.9	8	7.2	88	79.3	111	100.0	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	15	13.5	92	82.9	111	100.0	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	12	10.8	96	86.5	111	100.0	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	13	11.7	95	85.6	111	100.0	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	6	5.4	104	93.7	111	100.0	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	4	3.6	106	95.5	111	100.0	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Gráficamente en la autoevaluación de los docentes, en la dimensión desarrollo emocional, el 92% de los docentes manifiestan que siempre cumplen con los aspectos establecidos en la encuesta.

Teniendo presente lo puntualizado en los encuestados, se evidencia que los educadores en un alto porcentaje, disfrutan dar clases, mantienen una buena relación afectiva con los estudiantes, se sienten apoyados por los compañeros, directivos y padres de familia, demuestran seguridad en sus decisiones, etc., situación que denota que el docente emocionalmente se siente realizado, estimulado y le gusta su función, aspectos que directa e indirectamente contribuyen a fortalecer los lazos de empatía y asertividad tanto con los integrantes de la institución, padres de familia y estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 6

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	14	12.6	94	84.7	111	100.0
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	13	11.7	96	86.5	111	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	0	0.0	2	1.8	11	9.9	98	88.2	111	100.0
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0.0	1	0.9	3	2.7	16	14.4	91	82.0	111	100.0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	0.9	6	5.4	18	16.2	10	9.0	76	68.5	111	100.0
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.0	2	1.8	4	3.6	21	18.9	84	75.7	111	100.0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0.0	1	0.9	2	1.8	22	19.8	86	77.5	111	100.0
4.8. Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	18	16.2	90	81.1	111	100.0
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0.0	0	0.0	11	9.9	11	9.9	89	80.2	111	100.0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0.0	1	0.9	12	10.8	9	8.1	89	80.2	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Gráficamente en la autoevaluación de los docentes, en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades especiales, el 81% de los docentes expresan que siempre y el 13% frecuentemente cumplen cada uno de los aspectos establecidos en la encuesta.

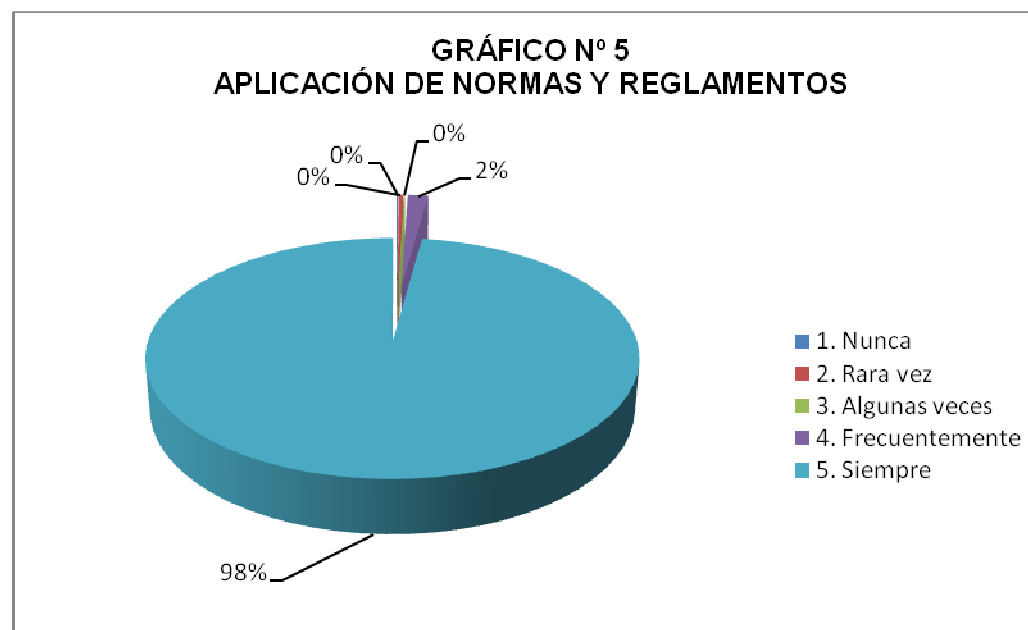
La información recabada de los encuestados, resalta que los educadores en su mayoría, detectan una necesidad especial leve, atiende de forma personal a los que presentan capacidades diferentes, realiza adaptaciones curriculares, propone tareas diferenciadas, permite la integración espontánea según el ritmo de aprendizaje, etc., aspecto que el docente da un trato diferenciado afectivo, social y académico a los estudiantes con capacidades especiales, cumpliendo con las exigencias de la inclusión educativa.

Tabla 7
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			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.9	110	99.0	111	100.0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	2.7	108	97.3	111	100.0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.8	109	98.2	111	100.0
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	1	0.9	4	3.6	1	0.9	2	1.8	103	92.8	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la autoevaluación de los docentes, en la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, el 98 % de los docentes expresan que siempre cumplen con las normativas establecidas en la encuesta.

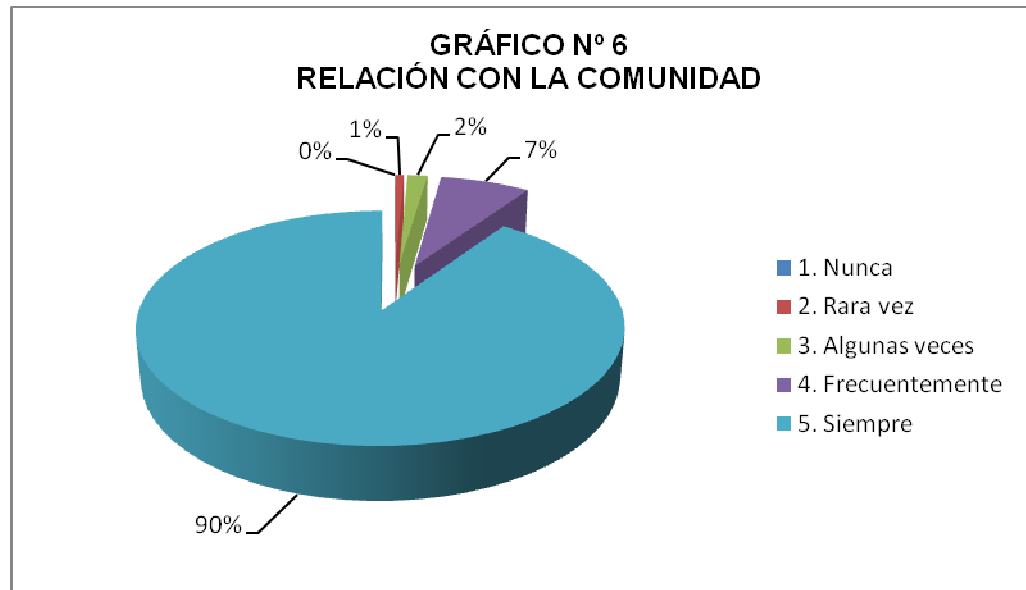
Lo puntualizado por los encuestados, permite expresar que los docentes casi en su totalidad, Cumplen con lo establecido en el reglamento interno, respeto y cumplen las normas académicas e institucionales, elaboran y entrega el plan anual y de unidad de la asignatura en los plazos estipulados, enmarca en el plan anual en el proyecto educativo institucional, entrega las calificaciones en los tiempos previstos, planifica las clases en función del horario y en el marco del currículo nacional, llega puntual y no falta, aspectos que denotan que cumple con las disposiciones institucionales y ministeriales, lo cual repercute positivamente en el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de planificación, tiempo y compromiso asumido.

Tabla 8
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN 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	2	1.8	2	1.8	7	6.3	100	90.1	111	100.0	
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.0	2	1.8	3	2.7	6	5.4	100	90.1	111	100.0	
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	9	8.1	101	91.0	111	100.0	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	9	8.1	101	91.0	111	100.0	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.0	1	0.9	1	0.9	9	8.1	100	90.1	111	100.0	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0.0	1	0.9	1	0.9	10	9.0	99	89.1	111	100.0	
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	8	7.2	102	91.9	111	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	1	0.9	8	7.2	102	91.9	111	100.0	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0.0	1	0.9	5	4.5	6	5.4	99	89.1	111	100.0	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica de la autoevaluación de los docentes, en la dimensión relación con la comunidad, el 90% de los docentes manifiestan que siempre y el 7% frecuentemente cumplen con lo puntualizado en la encuesta.

La información de los encuestados, resalta que la mayoría de docentes, participan en actividades para el desarrollo de la comunidad, programan actividades con padres de familia, representantes y estudiantes, ejecuta tareas extra curriculares, apoyo a sus colegas aún fuera del tiempo de clases, colabora en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI, es abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, etc., aspectos que resaltan la predisposición y las acciones que realiza en el proceso de vinculación con la comunidad, lo cual da respuesta a las exigencias actuales del buen vivir y convivencia en comunidad.

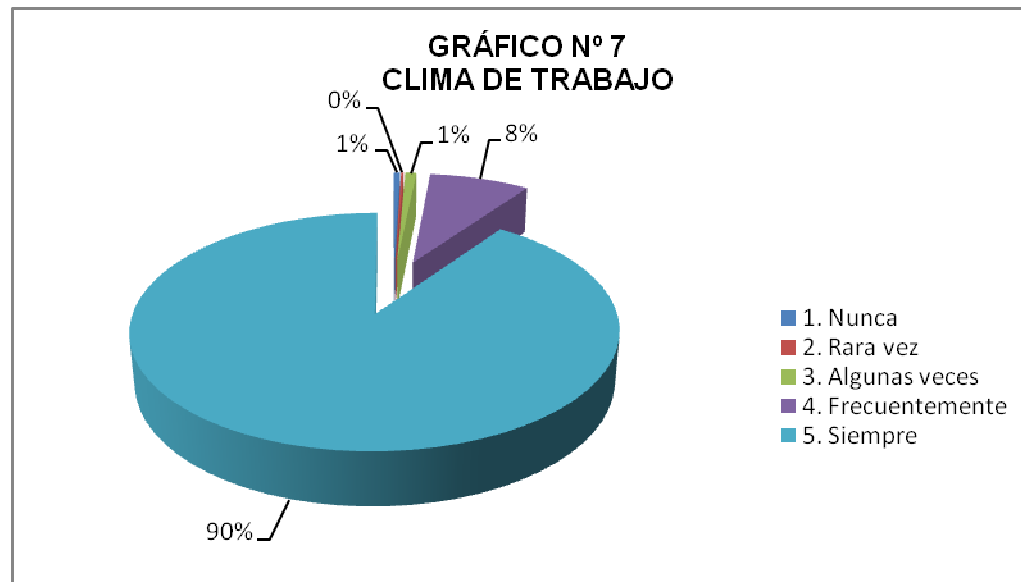
Tabla 9

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

DIMENSIÓN QUE SE 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	0	0.0	0	0.0	7	6.3	104	93.7	111	100.0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	100.0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	4.5	106	95.5	111	100.0
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	8	7.2	102	91.9	111	100.0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	8.1	102	91.9	111	100.0
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	5.4	105	94.6	111	100.0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	5	4.5	0	0.0	7	6.3	9	8.1	90	81.1	111	100.0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0.0	2	1.8	0	0.0	15	13.5	94	84.7	111	100.0
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	16	14.4	94	84.7	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



En la representación gráfica de la autoevaluación de los docentes, en la dimensión clima de trabajo, el 90% de los docentes manifiestan que siempre y el 8% frecuentemente cumplen con los aspectos planteados en la encuesta.

La información recabada, evidencia que los educadores en un alto porcentaje, Buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, se identifica con las actividades que se realizan en conjunto, cumple con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, sitúa en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, está dispuesto a aprender de personas, propone alternativas para solucionar los conflictos en beneficio de todos, etc., esta realidad denota que los docentes se preocupan por generar un clima de trabajo profesional, respetuoso, ético y compromiso institucional y del mantenimiento de las relaciones interpersonales honestas, solidarias y transparentes.

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

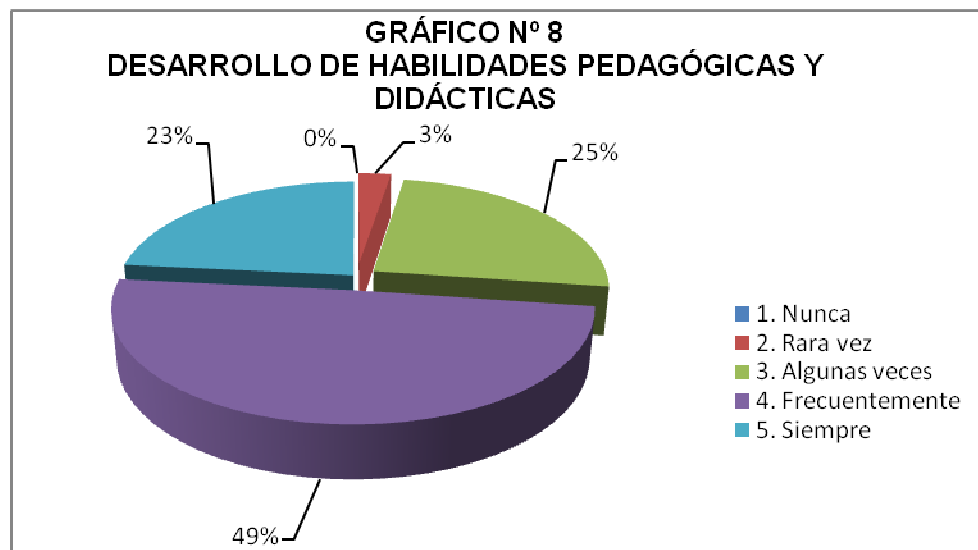
Tabla 10

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
El docente:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	71	64.0	40	36.0	111	100.0
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	83	74.8	28	25.2	111	100.0
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	79	71.2	32	28.8	111	100.0
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.0	11	9.9	55	49.5	34	30.6	11	9.9	111	100.0
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0.0	3	2.7	50	45.0	44	39.6	14	12.6	111	100.0
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	40	36.0	68	61.2	111	100.0
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0.0	4	3.6	49	44.1	44	39.6	14	12.6	111	100.0
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0.0	3	2.7	44	39.6	48	43.2	16	14.4	111	100.0
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.0	5	4.5	45	40.5	50	45.0	11	9.9	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Gráficamente en la coevaluación de los docentes, en la dimensión desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, frecuentemente el 49%, algunas veces el 25% y siempre el 23% de los docentes expresan que sus compañeros se alinean con los aspectos planteados en la encuesta.

Lo puntualizado por los encuestados, denotan que los educadores en su mayoría están en un situación de mejorable y deficiente, debido a que medianamente: enmarca el plan anual en el PEI, planifica las clases en coordinación con los compañeros de área, utiliza las TIC en sus clases, aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo en los estudiantes, aplica adaptaciones curriculares a los estudiantes con necesidades educativas especiales, etc., esta información contrasta con la autoevaluación de los docentes en la parte pertinente que expresan que cumplen a cabalidad lo exigido, situación que evidencia que el docente presentan una serie de inconsistencias a nivel de aula y los compromisos institucionales asumidos.

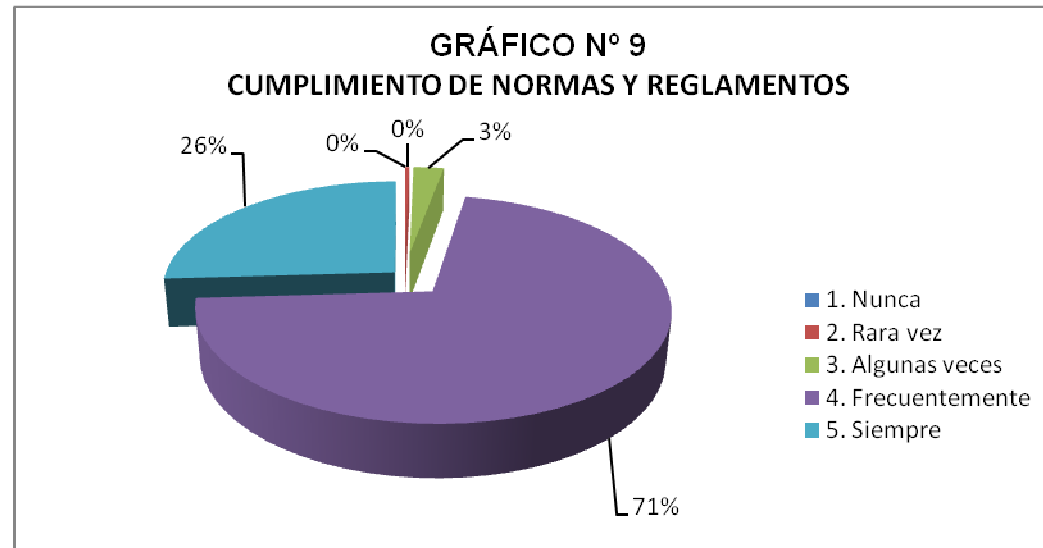
Tabla 11

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
El docente:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	68	61.3	42	37.8	111	100.0
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76	98.4	35	31.5	111	100.0
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	77	69.4	34	30.6	111	100.0
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	82	73.9	27	24.3	111	100.0
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.0	2	1.8	11	9.9	92	82.9	6	5.4	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la coevaluación de los docentes, en la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos, frecuentemente el 71% y siempre el 26% de los docentes expresan que sus compañeros cumplen con lo planteado en la encuesta.

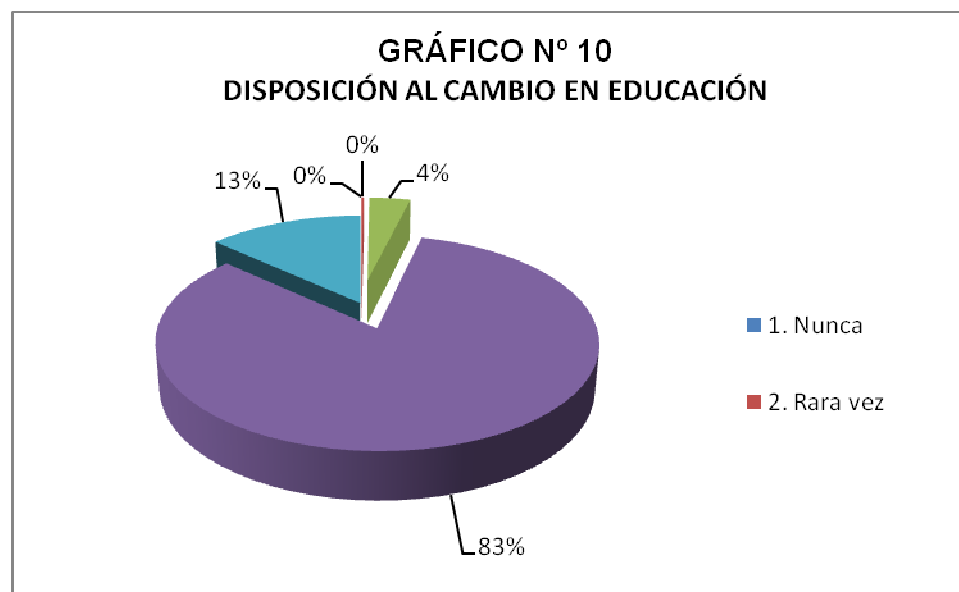
La información de los encuestados, resalta que los educadores en un buen porcentaje cumplen con las siguientes exigencias: Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados, entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades, Llega puntualmente a las reuniones y programa actividades con padres de familia, representantes y estudiantes, esta información guarda relación con la autoevaluación de los docentes en la parte pertinente, realidad que denota que el docente cumple con las exigencias institucionales, de su actividad laboral y disposiciones legales del plantel y del Ministerio de Educación.

Tabla 12
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
El docente:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0.0	1	0.9	4	3.6	91	82.0	15	13.5	111	100.0
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	93	83.8	14	12.6	111	100.0
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	92	82.9	15	13.5	111	100.0
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	92	82.9	15	13.5	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica en la coevaluación de los docentes, en la dimensión disposición al cambio en la educación, frecuentemente el 71% y siempre el 4% de los docentes manifiestan que sus compañeros tienen predisposición al cambio.

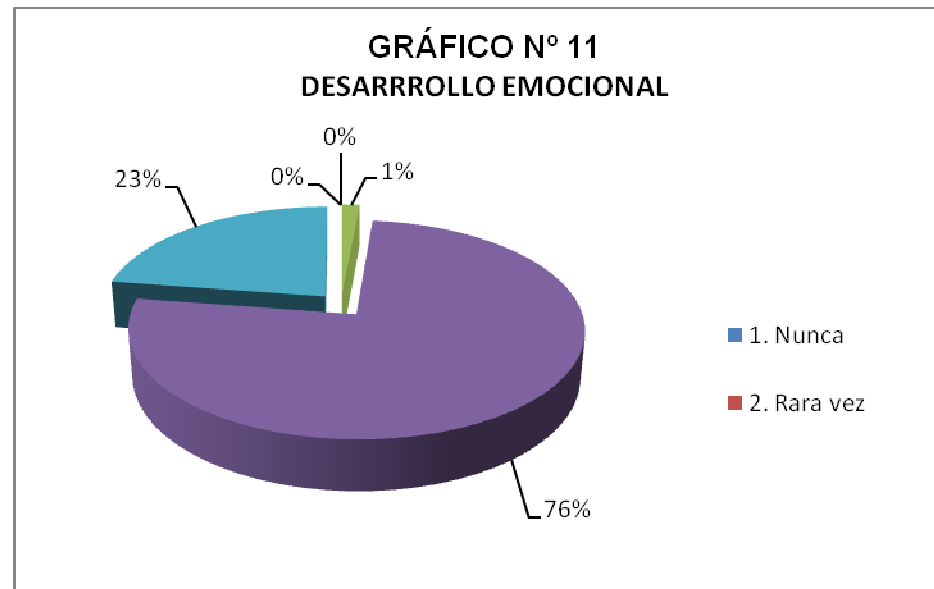
Lo puntualizado por los encuestados, evidencia que los educadores en su mayoría cumplen con las siguientes exigencias: propone nuevas iniciativas de trabajo, investiga nuevas formas de enseñanza, colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I., se identifica con las actividades que realiza, información que guarda relación con la autoevaluación de los docentes en la parte pertinente, situación que permite concluir que los docentes tienen un alto grado de predisposición por el cambio, fortaleza que contribuye a que los directivos y demás organismos generen procesos de innovación en correspondencia con las exigencias institucionales y del Ministerio de Educación.

Tabla 13
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARRROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL												
El docente:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	81	73.0	28	25.2	111	100.0
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	82	73.9	27	24.3	111	100.0
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	83	74.8	26	23.4	111	100.0
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	89	80.2	20	18.0	111	100.0
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	87	78.4	23	20.7	111	100.0
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0.0	0	0.0	1	1.8	86	77.5	24	21.6	111	100.0
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	85	76.6	23	20.7	111	100.0
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	81	73.0	30	27.0	111	100.0

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica en la coevaluación de los docentes, en la dimensión desarrollo emocional, frecuentemente el 76% y siempre el 23% de los educadores expresan que sus compañeros tienen ser emocionalmente estables.

La información recabada en los encuestados, denota que los docentes en su mayoría cumplen con las siguientes exigencias: Trata a los compañeros con cordialidad, Propicia el respeto a las personas diferentes y no discrimina a los compañeros, está dispuesto a aprender, se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes y colegas, se preocupa sinceramente por la falta de un compañero y se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor, aspectos que resaltan que el docente tiene un buen equilibrio emocional, lo cual favorece en las relaciones interpersonales entre los integrantes del plantel y los estudiantes en el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR:

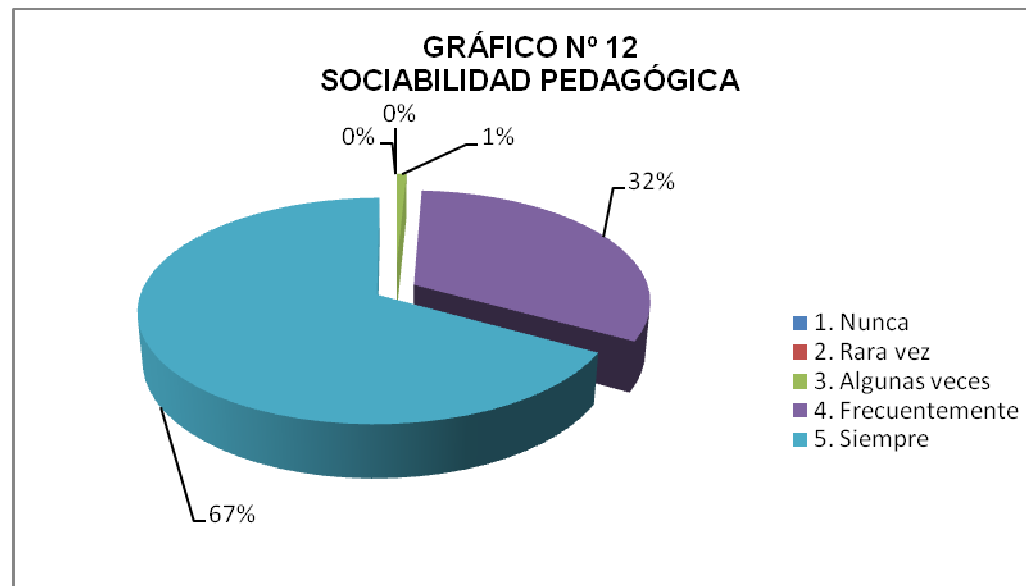
Tabla 14

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
En promedio, el docente de su institución:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	41	36.9	68	61.3	111	100.0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	33	29.7	76	68.5	111	100.0
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	36.9	70	63.1	111	100.0
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	34	30.6	76	68.5	111	100.0
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	34.2	73	65.8	111	100.0
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	33	29.7	78	70.3	111	100.0
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	40	36.0	69	62.2	111	100.0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	27	24.3	84	75.7	111	100.0

Fuente: Encuesta a Rector

Elaboración: La autora



En la representación gráfica de la evaluación de los docentes por parte del rector, en la dimensión sociabilidad pedagógica, siempre el 67% y frecuentemente 32% de los docentes, según el rector responden aceptablemente a los aspectos planteados.

Tomando en cuenta la información de los encuestados, evidencia que los docentes en un buen porcentaje cumplen con las siguientes exigencias: Toma en cuenta las sugerencias de los estudiantes, se preocupa por la ausencia del alumno y llama al padre de familia, selecciona los contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura, reajusta la programación con base en los resultados de la evaluación, etc., situación que determina que el docente presta atención a las exigencias de sociabilidad pedagógica del aula y de vincular los contenidos con la realidad que le rodea y su repercusión en la vida futura.

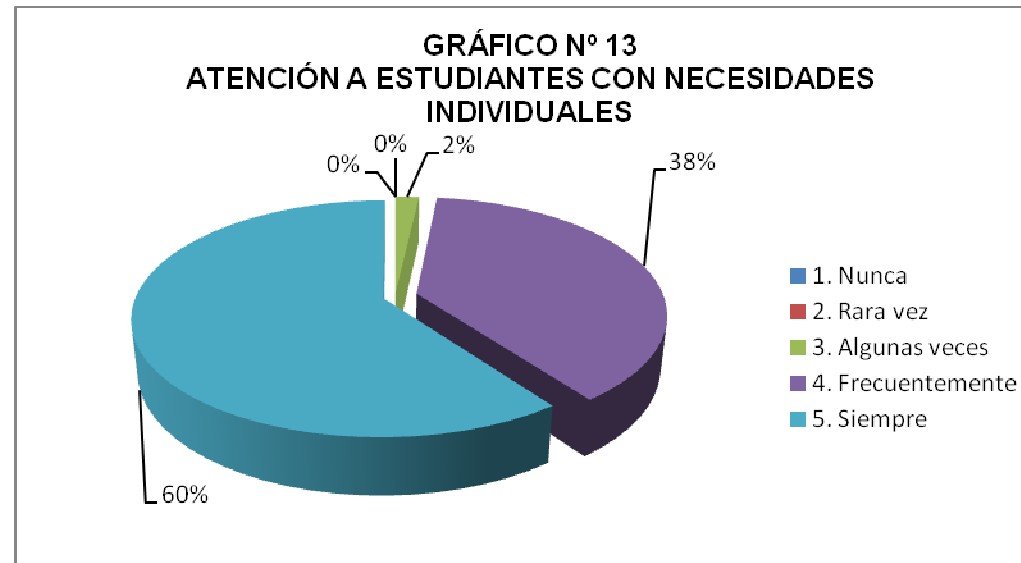
Tabla 15

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
En promedio, el docente de su institución:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	39.6	67	60.3	111	100.0
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	40	36.0	71	64.0	111	100.0
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	1	0.9	43	38.7	67	60.3	111	100.0
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	44	39.6	65	58.6	111	100.0
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.0	0	0.0	2	1.8	44	39.6	65	58.6	111	100.0
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	41	36.9	66	59.5	111	100.0
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0.0	0	0.0	5	4.5	40	36.0	66	59.5	111	100.0

Fuente: Encuesta a Rector

Elaboración: La autora



Gráficamente en la evaluación de los docentes por parte del rector, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, siempre el 60% y frecuentemente 38% de los docentes, de acuerdo al rector responden aceptablemente a los aspectos planteados.

Lo puntualizado por los encuestados, evidencia que los docentes en un buen porcentaje cumplen con las siguientes exigencias: Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, no propicia discriminación, durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes, detecta una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, se comunica individualmente con los padres de familia a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal, colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera, etc., aspecto que directa e indirectamente da respuesta a las exigencias actuales de ofrecer a los estudiantes una educación de calidad y calidez, fortaleciendo con ello los lazos de amistad y den aceptación de las capacidades diferentes dentro de la formación de los estudiantes.

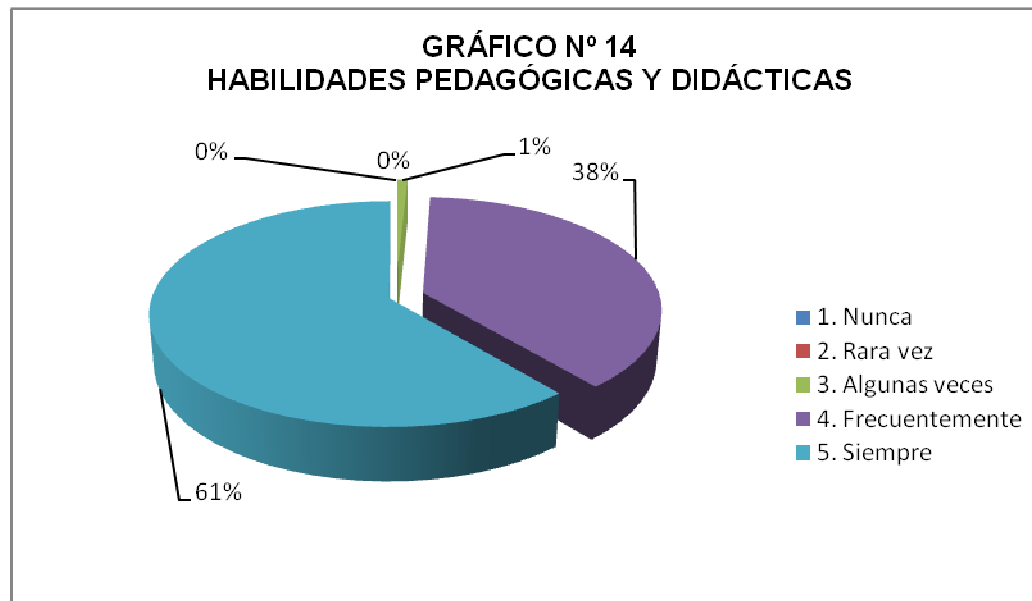
Tabla 16

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
En promedio, el docente de su institución:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	42	37.8	69	62.2	111	100.0
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	43	38.7	68	61.3	111	100.0
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	34	30.6	77	69.4	111	100.0
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	37	33.3	74	66.7	111	100.0
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	40	36.0	71	64.0	111	100.0
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	42	37.8	69	62.2	111	100.0
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	39.6	67	60.4	111	100.0
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	41.4	65	58.6	111	100.0
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.0	0	0.0	5	4.5	50	45.0	56	50.5	111	100.0
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	45	40.5	62	55.9	111	100.0

Fuente: Encuesta a Rector

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la evaluación de los docentes por parte del rector, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, siempre el 61% y frecuentemente 38% de los docentes, de acuerdo al rector responden aceptablemente a los aspectos planteados.

La información recabada en los encuestados, determina que los docentes en un buen porcentaje cumplen con las siguientes exigencias: Utiliza bibliografía actualizada, se enmarca con el plan anual en el PEI, elabora el plan anual de la asignatura conforme se le solicita, entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados, planifica las clases en el marco del currículo nacional, da a conocer a los estudiantes la programación, los objetivos y los criterios de evaluar de la asignatura, entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, Utiliza TIC en sus clases, etc., situación que resalta que el docente cumple con las exigencias institucionales, las expectativas de los estudiantes y la integración de las TIC en el desarrollo de la clase.

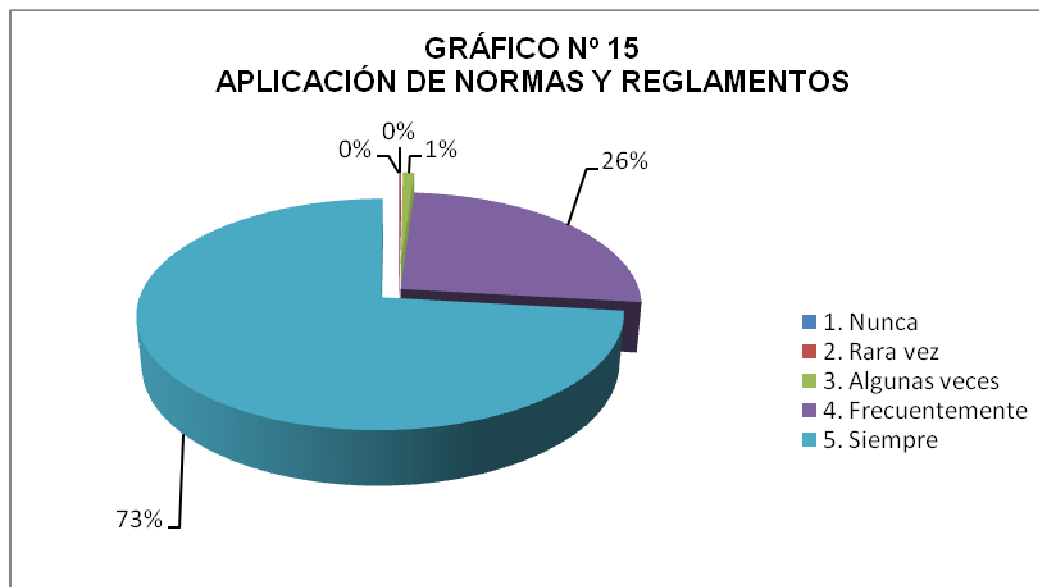
Tabla 17

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
En promedio, el docente de su institución:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	33	29.7	78	70.3	111	100.0
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	26	23.4	85	76.6	111	100.0
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	29	26.1	79	71.2	111	100.0
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0.0	1	0.9	2	1.8	27	24.3	81	73.0	111	100.0
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	28	25.2	83	74.8	111	100.0

Fuente: Encuesta a Rector

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la evaluación de los docentes por parte del rector, en la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, siempre el 73% y frecuentemente 26% de los educadores, de acuerdo al rector responden aceptablemente a los aspectos planteados.

Lo puntualizado por los encuestados, resalta que los docentes en un buen porcentaje cumplen con las siguientes exigencias: Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, dedica el tiempo para completar las actividades asignadas, sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos y llega puntualmente a todas las clases, aspectos que denota que los docentes cumple los requerimientos legales institucionales y ministeriales, lo cual contribuye al normal desarrollo de las labores de aula y del plantel.

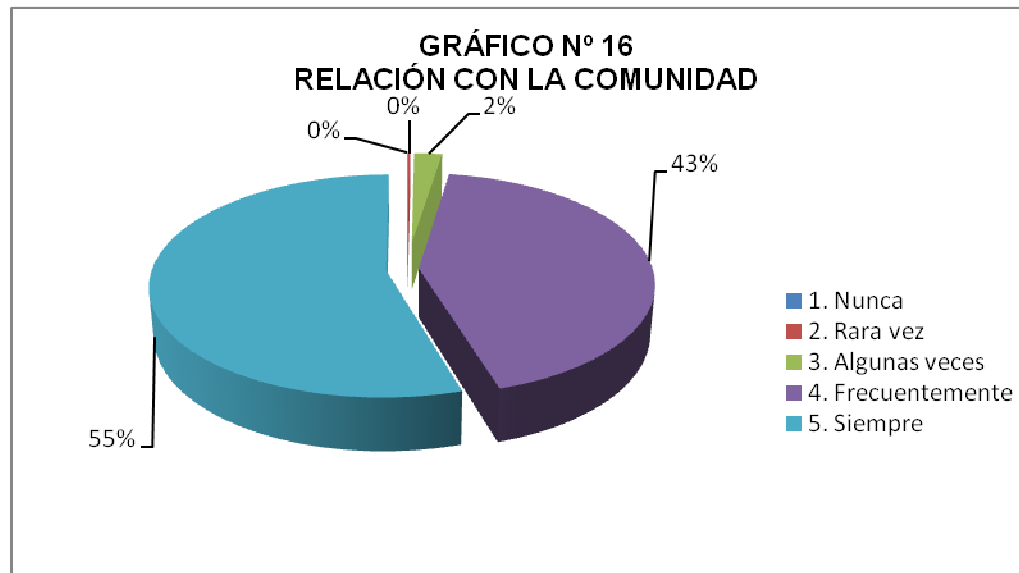
Tabla 18

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
En promedio, el docente de su institución:												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	52	46.8	59	53.2	111	100.0
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.0	1	0.9	3	2.7	46	41.4	61	55.0	111	100.0
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.0	0	0.0	3	2.7	50	45.0	58	52.3	111	100.0
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	4	3.6	42	37.8	65	58.6	111	100.0

Fuente: Encuesta a Rector

Elaboración: La autora



En la representación gráfica en la evaluación de los docentes por parte del rector, en la dimensión relación con la comunidad, siempre el 55% y frecuentemente 43% de los educadores, de acuerdo al rector en este punto los docentes están en un nivel entre bueno y mejorable en los aspectos planteados.

La información facilitada por los encuestados, denota que los docentes presentan limitaciones en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Participa activamente en el desarrollo de la comunidad, le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, esto evidencia que los docentes cumple medianamente los aspectos analizados, pero a su vez presenta cierta incongruencia con lo puntualizado por los docentes en la autoevaluación, situación que se debe porque no existe la cultura de rendir cuentas y transparentar su gestión con evidencias.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

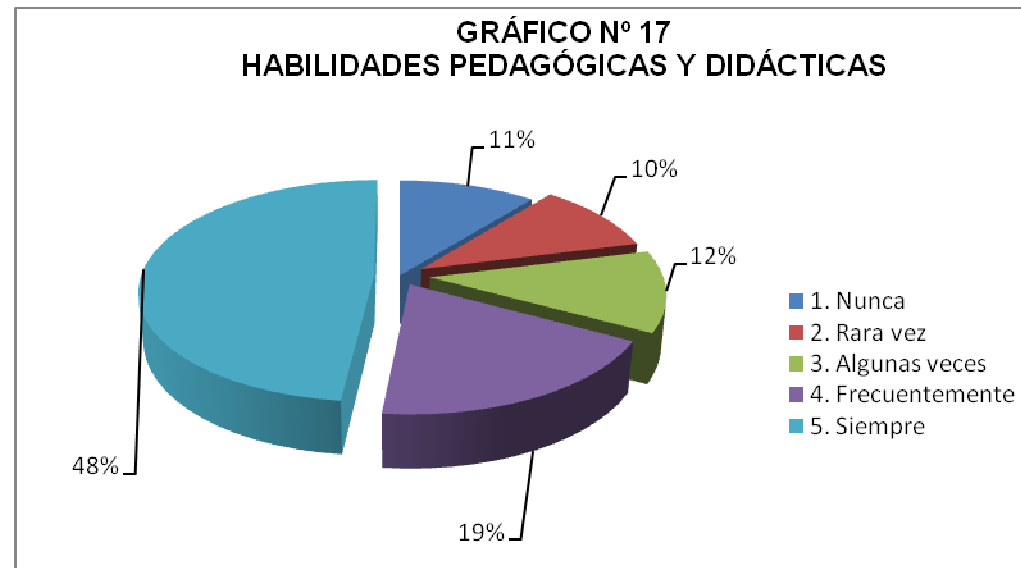
Tabla 19

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	48	8.0	61	10.2	85	14.3	119	20.0	283	47.5	596	100.0
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	50	8.4	61	10.2	79	13.3	104	17.4	302	50.7	596	100.0
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	47	7.9	59	9.9	82	13.8	111	18.6	297	49.8	596	100.0
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	69	11.6	70	11.7	72	12.1	148	24.8	237	39.8	596	100.0
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	36	6.0	70	11.7	59	9.9	111	18.6	320	53.7	596	100.0
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	76	12.8	70	11.7	81	13.6	129	21.6	240	40.3	596	100.0
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	160	26.8	74	12.4	80	13.4	111	18.6	171	28.7	596	100.0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	54	9.1	48	8.0	60	10.1	108	18.1	326	54.7	596	100.0
1.8.2. Sintetizar.	72	12.1	71	11.9	73	12.2	125	21.0	255	42.8	596	100.0
1.8.3. Reflexionar.	59	9.9	52	8.7	68	11.4	86	14.4	331	55.6	596	100.0
1.8.4. Observar.	57	9.6	54	9.1	61	10.2	94	15.7	330	55.4	596	100.0
1.8.5. Descubrir.	66	11.1	67	11.3	83	13.9	117	19.6	263	44.1	596	100.0
1.8.6. Redactar con claridad.	56	9.4	55	9.2	61	10.2	121	20.3	303	50.9	596	100.0
1.8.7. Escribir correctamente.	60	10.1	50	8.4	60	10.1	94	15.8	332	55.7	596	100.0
1.8.8. Leer comprensivamente.	59	9.9	52	8.7	56	9.4	102	17.1	327	54.9	596	100.0

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: La autora



Gráficamente se en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, siempre el 48%, frecuentemente 19%, algunas veces el 12%, nunca el 11% y rara vez el 10% de los educadores, de acuerdo a los alumnos consideran que el educador presenta limitaciones en los aspectos analizados.

Lo puntualizado por los encuestados, evidencia que los docentes presentan un nivel de mejorable y deficiente en cumplimiento de las siguientes aspectos: preparan las clase, seleccionan los contenidos de aprendizaje, dan a conocer la programación a los estudiantes, realiza al final de la clase resúmenes, desarrolla las habilidades de síntesis, análisis, reflexión, observar, descubrir, etc., realidad que resalta que el educador cumple medianamente, aspecto que es incongruente con la información de la autoevaluación docente donde cumple con todo lo exigido, por lo tanto no responde a las exigencias de la formación de los estudiantes.

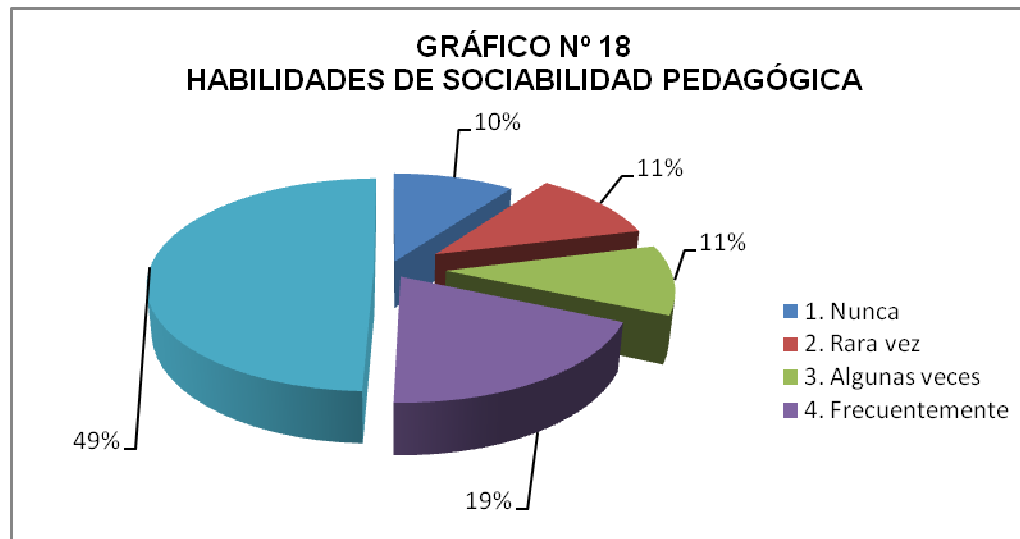
Tabla 20

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	40	6.7	59	9.9	56	9.4	103	17.3	338	56.7	596	100.0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	47	7.9	55	9.2	57	9.6	116	19.4	321	53.9	596	100.0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	57	9.6	56	9.4	76	12.7	90	15.1	317	53.2	596	100.0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	60	10.1	66	11.1	64	10.7	117	19.6	289	48.5	596	100.0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	80	13.4	82	13.8	53	8.9	111	18.6	270	45.3	596	100.0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	77	12.9	75	12.6	70	11.7	140	23.5	234	39.3	596	100.0

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, siempre el 49%, frecuentemente 19%, algunas veces y rara vez el 11% respectivamente y nunca el 10%.

La información recabada en los encuestados, determina que los docentes presentan un nivel de mejorable y deficiente en cumplimiento de las siguientes aspectos: Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura, utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase y aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje, etc., información que denota que el educador presenta inconsistencias en la gestión que realiza en el aula, lo cual limita comprensión significativa de los contenidos de estudio., pero evidencia incongruencia con la información que realizan en el mismo punto en la autoevaluación docente.

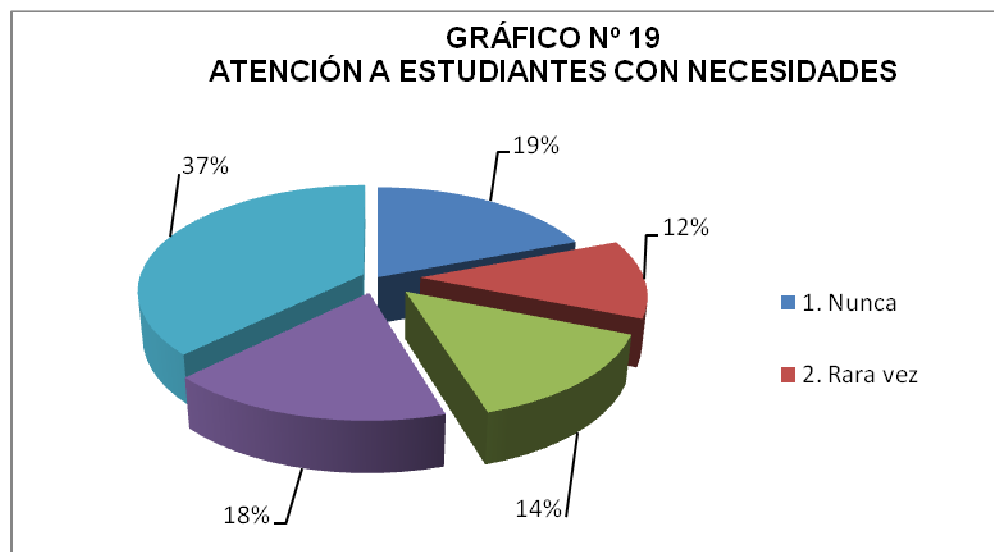
Tabla 21

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	139	23.3	74	12.4	72	12.1	84	14.1	227	38.1	596	100.0
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	119	20.0	91	15.2	90	15.1	101	17.0	195	32.7	596	100.0
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	101	17.0	86	14.4	93	15.6	104	17.4	212	35.6	596	100.0
3.4. Envía tareas extras a la casa.	80	13.4	67	11.2	83	14.0	92	15.4	274	46.0	596	100.0
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	146	24.4	40	6.7	82	13.8	110	18.5	218	36.6	596	100.0
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	149	25.0	76	12.8	92	15.4	94	15.8	185	31.0	596	100.0
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	65	11.0	67	11.2	78	13.1	140	23.5	246	41.2	596	100.0

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora



Se observa en la representación gráfica en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades, siempre el 37%, nunca el 19%, frecuentemente 18%, algunas veces el 14% y rara vez 12%.

Lo puntualizado por los encuestados, evidencia que los docentes presentan un nivel de mejorable y deficiente en cumplimiento de las siguientes aspectos: Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia, realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase, se comunica individualmente con los padres de familia a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, Envía tareas extras a la casa, agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial, promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase, etc., situación que denota que el educador desarrolla su gestión de aula desde una óptica tradicional, debido a que no transparenta el proceso formativo y evaluativo a ser direccionado en el proceso de enseñanza aprendizaje, esto a su vez es incongruente con las respuestas de la autoevaluación docente.

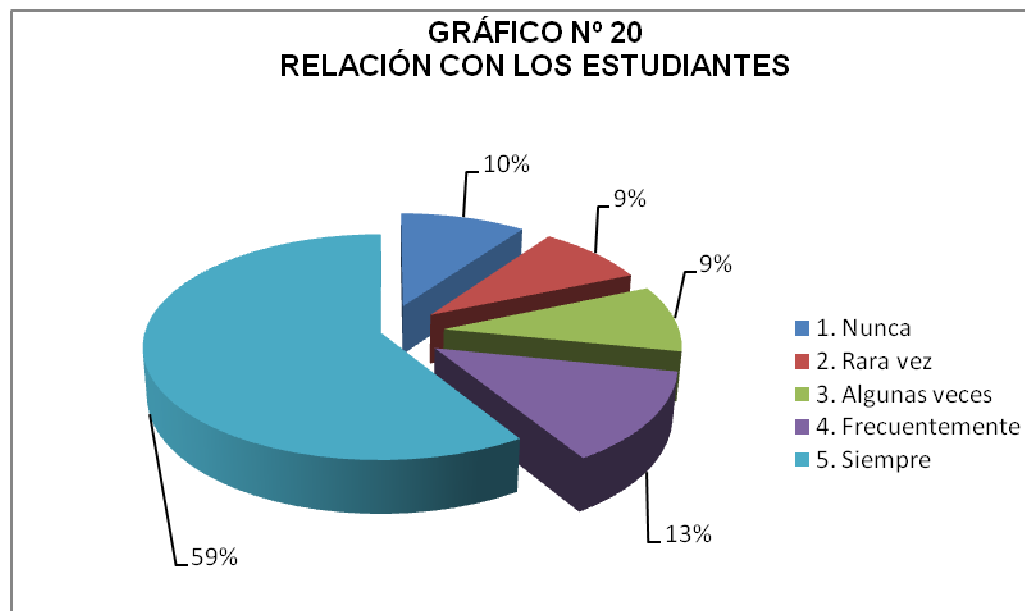
Tabla 22

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	50	8.3	50	8.3	51	8.6	77	13.0	368	61.8	596	100.0
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	52	8.7	47	7.9	42	7.0	65	11.0	390	65.4	596	100.0
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	44	7.4	38	6.4	50	8.3	64	10.7	400	67.2	596	100.0
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	73	12.3	55	9.2	69	11.6	87	14.6	312	52.3	596	100.0
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	72	12.1	64	10.7	62	10.4	88	14.8	310	52.0	596	100.0
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	63	10.5	57	9.6	68	11.4	84	14.1	324	54.4	596	100.0

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión relación con los estudiantes, siempre el 59%, frecuentemente 13%, nunca el 10%, algunas veces y rara vez el 9% respectivamente.

La información facilitada por los encuestados, resaltan que los docentes presentan un nivel de bueno, mejorable y deficiente en cumplimiento de las siguientes aspectos: Enseña a respetar a las personas diferentes, enseña a no discriminar a los estudiantes, enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, toma en cuenta las sugerencias y criterios de los estudiantes, resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física y trata a los estudiantes con cortesía y respeto, aspecto que resalta que el educador a nivel de aula medianamente considera a los estudiantes con capacidades diferentes y el respecto a los mismos, lo cual determina que son se cumple a cabalidad los principios de educación inclusiva.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:

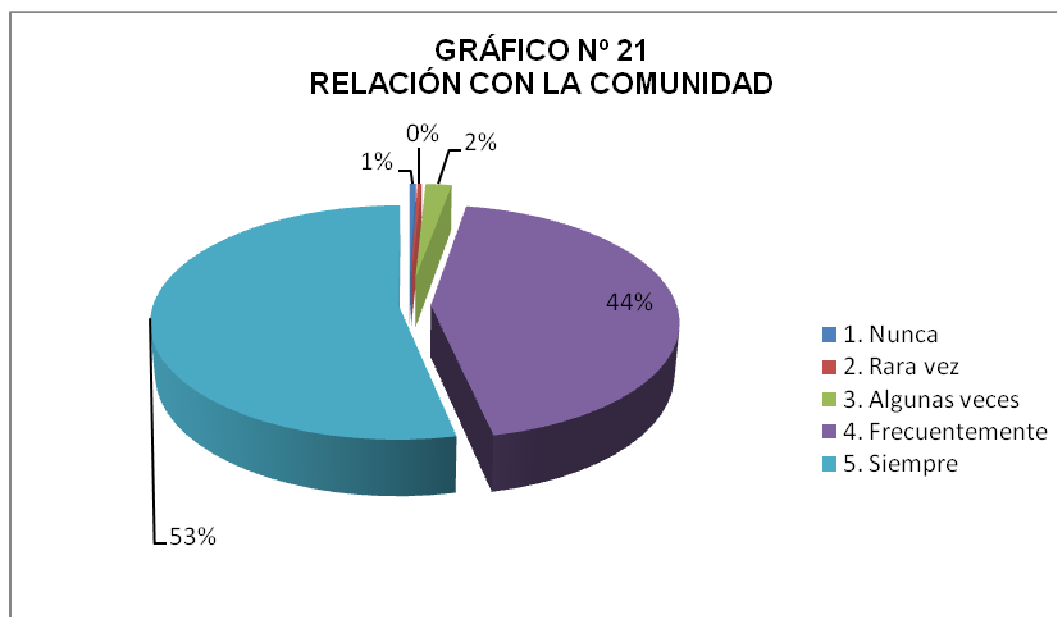
Tabla 23

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	1	0.5	1	0.5	2	1.0	98	49.0	98	49.0	200	100.0
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	0.5	0	0.0	0	0.0	94	47.0	105	52.5	200	100.0
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	1	0.5	1	0.5	1	1.0	71	35.5	117	58.5	200	100.0

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en la dimensión relación con la comunidad, siempre el 53% y frecuentemente el 44%.

Lo puntualizado por los encuestados, denota que los docentes presentan un nivel mejorable en cumplimiento de las siguientes aspectos: Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, aspecto que evidencia que no realiza actividades que relacionen a la comunidad con la institución y el accionar del aula, denotando que no cumple con la variable integración plantel comunidad, además no guarda relación con la autoevaluación docente, donde resalta que cumple con este tópico.

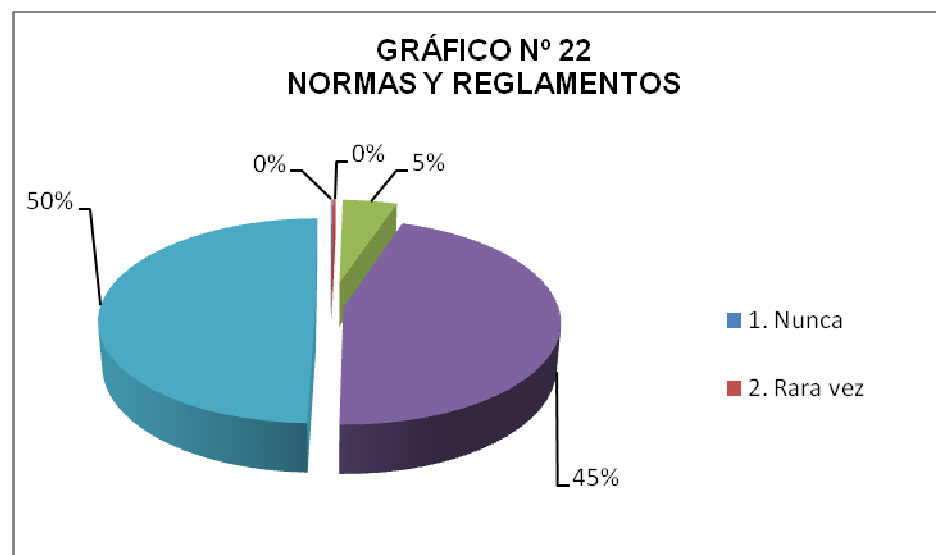
Tabla 24

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS													
El docente													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0.0	1	0.5	1	0.5	73	36.5	125	62.5	200	100.0	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0.0	0	0.0	4	2.0	79	39.5	117	58.5	200	100.0	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0.0	1	0.5	6	3.0	116	58.0	77	38.5	200	100.0	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	1	0.5	0	0.0	27	13.5	94	47.0	78	39.0	200	100.0	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en la dimensión normas y reglamentos, siempre el 50% y frecuentemente el 45%.

La información facilitada por los encuestados, resalta que los docentes presentan un nivel mejorable en cumplimiento de las siguientes aspectos: Es puntual a la hora de iniciar las clases, permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, entrega las calificaciones oportunamente y se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo, información que determina que cumple medianamente con sus responsabilidades asumidas y disposiciones reglamentarias, lo cual afecta la formación de los estudiantes, esto a su vez no se relaciona con la información recabada en la autoevaluación docente.

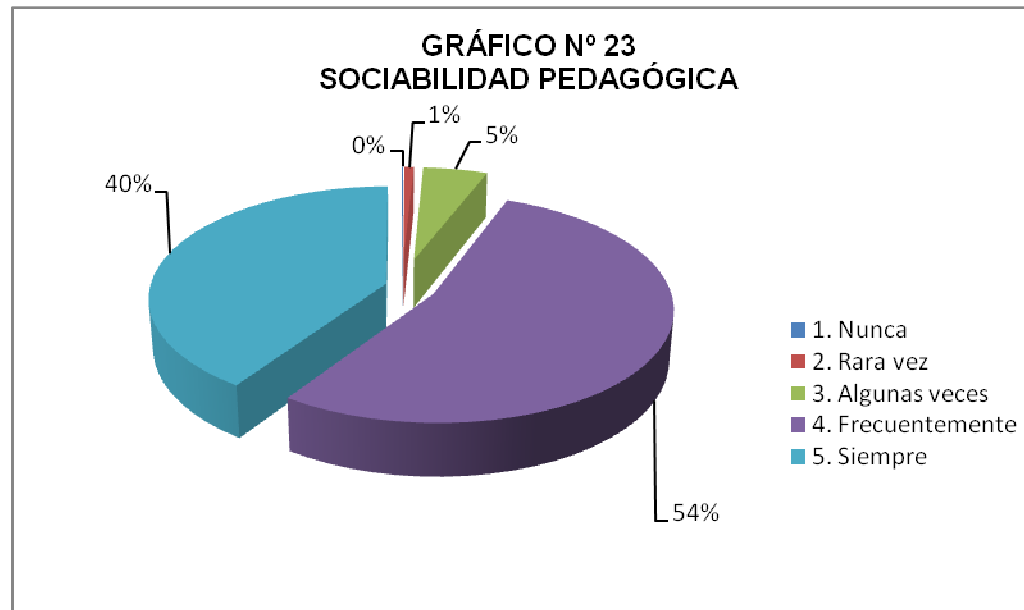
Tabla 25

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	112	56.0	88	44.0	200	100.0
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0.0	0	0.0	1	0.5	123	61.5	76	38.0	200	100.0
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0.0	0	0.0	3	1.5	107	53.5	90	45.0	200	100.0
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0.0	3	1.5	6	3.0	117	58.5	74	37.0	200	100.0
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0.0	3	1.5	22	11.0	98	49.0	77	38.5	200	100.0
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	1	0.5	3	1.5	29	14.5	86	43.0	81	40.5	200	100.0

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en la dimensión sociabilidad pedagógica, frecuentemente el 54% y siempre el 40%.

Lo puntualizado por los encuestados, determina que los docentes presentan un nivel bueno y mejorable en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Trata a su hijo, hija con cortesía y respeto, resuelve los problemas de indisciplina de su hijo sin agredirle verbal o físicamente, enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, toma en cuenta las sugerencias y criterios de su hijo, se comunica con el padre de familia de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas, esto evidencia que el educador tiene un nivel aceptable de sociabilidad pedagógica, lo cual contribuye en parte a elevar la formación de los estudiantes, pero denota incongruencia con la información recabada en la autoevaluación docente.

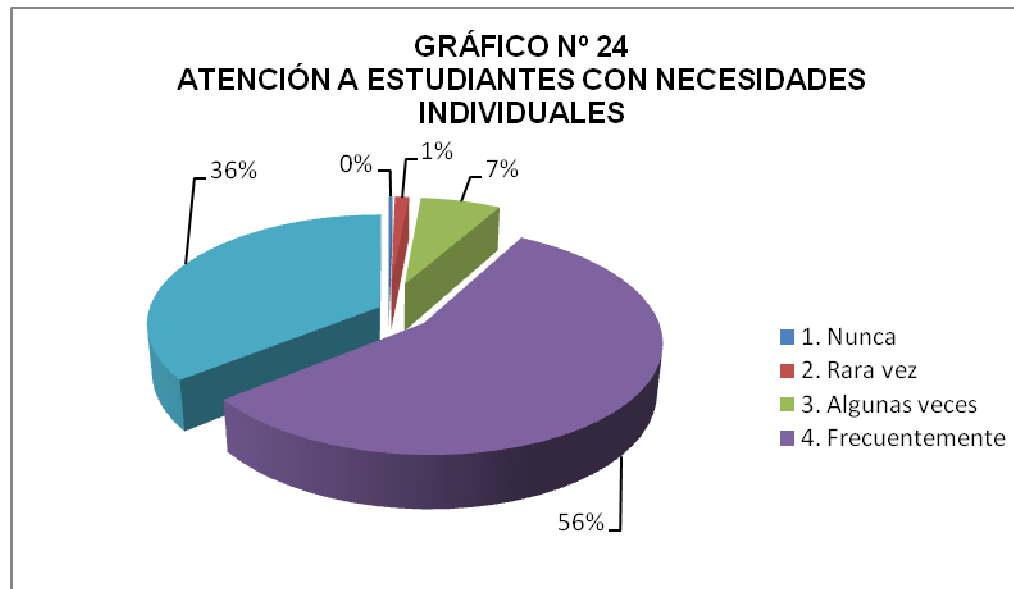
Tabla 26

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
El docente												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0.0	0	0.0	2	1.0	118	59.0	80	40.0	200	100.0
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	2	1.0	2	1.0	11	5.5	121	60.5	64	32.0	200	100.0
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0.0	4	2.0	12	6.0	109	54.5	75	37.5	200	100.0
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0.0	2	1.0	12	6.0	120	60.0	66	33.0	200	100.0
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	1	0.5	2	1.0	18	9.0	112	56.0	67	33.5	200	100.0
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	1	0.5	4	2.0	25	12.5	94	47.0	76	38	200	100.0

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, frecuentemente el 56% y siempre el 36%.

La información facilitada por los encuestados, resalta que los docentes presentan un nivel bueno y mejorable en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Atiende a su hijo o representado de manera específica, recomienda que su hijo que sea atendido por un profesional especializado, les asigna tareas especiales a su hijo, respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase, envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento y realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras), esto determina que el educador en parte ofrece un tratamiento diferenciado a los estudiantes con capacidades diferentes, pero no guarda relación con la información recabada en la autoevaluación docente.

MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE:

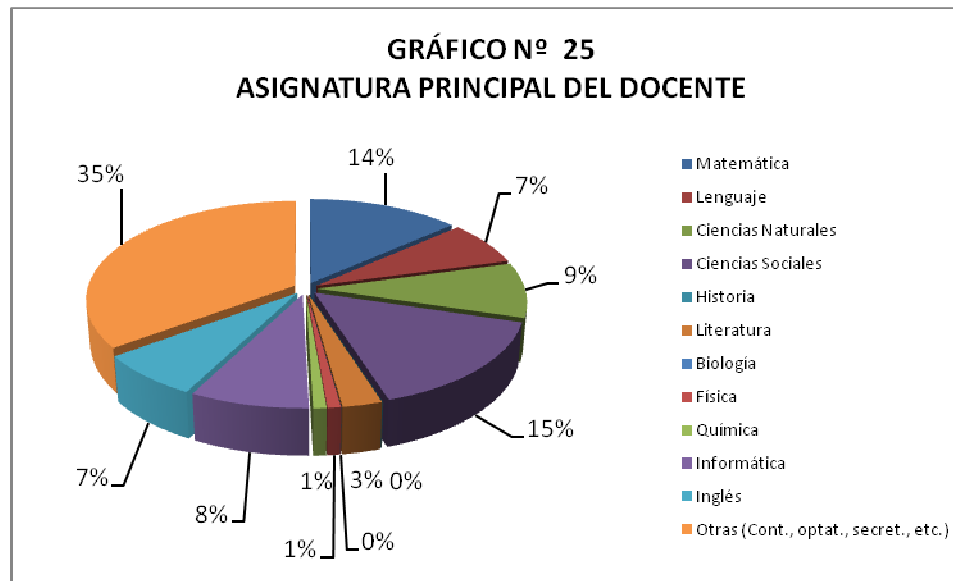
Tabla 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LAHORA DE CLASE OBSERVADA

ASIGNATURAS DE CLASE OBSERVADAS: CRITERIOS DE EVALUACIÓN: El docente:	VALORACIÓN	
	Nº	%
Matemática	15	13.5
Lenguaje	8	7.2
Ciencias Naturales	10	9.0
Ciencias Sociales	17	15.3
Historia	0	0.0
Literatura	3	2.7
Biología	0	0.0
Física	1	0.9
Química	1	0.9
Informática	9	8.1
Inglés	8	7.2
Otras (Contabilidad, optativa, secretariado, etc.)	39	35.1
TOTAL	111	

Fuente: Observación de clase

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la observación de la clase a los docentes por parte de la investigadora, en lo referente a las asignatura que imparte a los estudiantes, a diferentes asignaturas o módulos, Ciencias sociales el 15%, matemática el 14%, Ciencias Naturales, Química y Física 9%, informática el 8%, Lenguaje y Literatura e inglés el 7%.

De acuerdo a las asignaturas o módulos que imparten los docentes y establecidos en el distributivo por las autoridades de acuerdo al perfil, se aprecia que el mayor volumen global de asignaturas o módulos lo tienen las asignaturas no tradicionales, en cambio las asignaturas perennes como Ciencias Naturales, Física, química, Inglés, Lengua y Literatura e Informática se encuentran en menor proporción, pero en conjunto tanto las asignaturas como los módulos responden a las mallas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación actual a nivel de educación General Básica, el Bachillerato y Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE).

Tabla 28

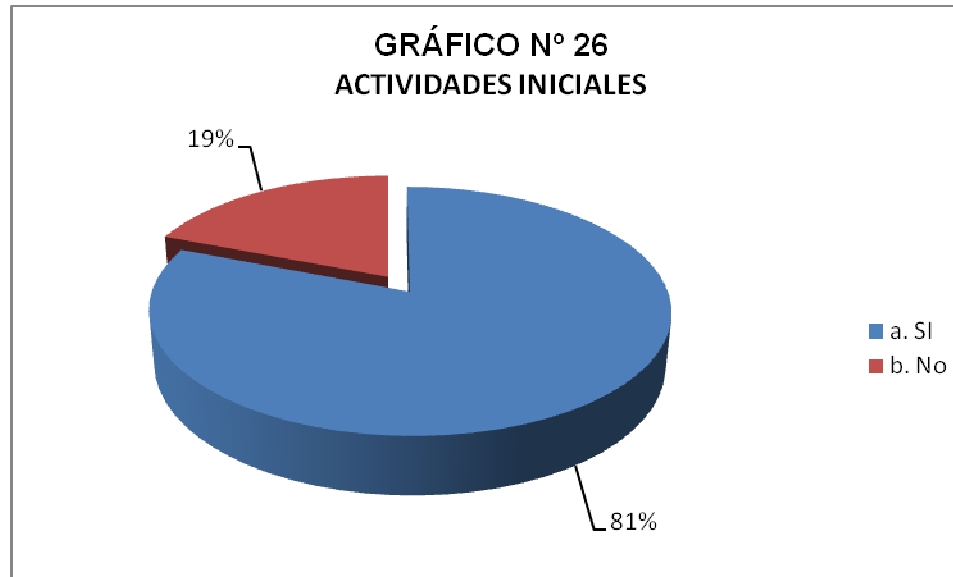
OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:	VALORACIÓN				TOTAL	
	Sí		No		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
El docente:						
1. Presenta el plan de clase al observador.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
2. Inicia su clase puntualmente.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	109	98.2	2	1.8	111	100.0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	41	36.9	70	63.1	111	100.0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	79	71.2	32	28.8	111	100.0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	88	79.3	23	20.7	111	100.0
TOTAL	539		127		666	
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Fuente: Observación de clase

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la observación de la clase a los docentes por parte de la investigadora, en la dimensión actividades iniciales, el 81% cumple y el 19% no cumplen los aspectos observados de forma global.

La información recabada en la observación, resalta que los docentes presentan un nivel global de excelente, en el cumplimiento de: en un alto porcentaje de los docentes presenta el plan de clase al observador, inicia su clase puntualmente y revisa las tareas enviadas a la casa. La mayoría de los educadores presenta el tema de clase a los estudiantes y realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar; un reducido número de docentes da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, aspecto que evidencia que los docentes no tienen la cultura pedagógica de explicitar el objetivo de la clase, situación que resta relevancia al desarrollo de la clase, en torno a los logros que debe alcanzar el alumno al término de la clase.

Tabla 29

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN: El docente:	VALORACIÓN				TOTAL	
	Sí		No		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	109	98.2	2	1.8	111	100.0
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.	107	96.4	4	3.6	111	100.0
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	107	96.4	4	3.6	111	100.0
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	110	99.1	1	0.9	111	100.0
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	108	97.3	3	2.7	111	100.0
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	106	95.5	5	4.5	111	100.0
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	104	93.7	7	6.3	111	100.0
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	94	84.7	17	15.3	111	100.0
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	94	84.7	17	15.3	111	100.0
19. Envía tareas	108	97.3	3	2.7	111	100.0

Fuente: Observación de clase

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la observación de la clase a los docentes por parte de la investigadora, en la dimensión proceso de enseñanza aprendizajes, el 96% cumple y el 4% no cumplen los aspectos observados de forma global.

La información recabada en la observación, denota que los docentes presentan en este punto un nivel global de excelente en el cumplimiento de: Considera las experiencias previas de los estudiantes, Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, asigna actividades claras, refuerza la explicación a los estudiantes, realiza preguntas para comprobar el nivel de comprendieron dela clase, evidencia seguridad en el tema, resume los puntos más importantes, realiza algún tipo de evaluación, utiliza recursos didácticos creativamente, y envía tareas, situación que denota que los docentes cumplen con las exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual genera motiva a los estudiantes a aprender de forma comprensiva y significativa.

Tabla 30

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:	VALORACIÓN				TOTAL	
	Sí		No		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	111	100.0	0	0.0	111	100.0
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
22. Valora la participación de los estudiantes.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
23. Mantiene la disciplina en el aula.	111	100.0	0	0.0	111	100.0
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	111	100.0	0	0.0	111	100.0

Fuente: Observación de clase

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la observación de la clase a los docentes por parte de la investigadora, en la dimensión ambiente del aula, el 100% cumple los aspectos observados de forma global.

La información recabada en la observación, denota que los docentes presentan en este punto un nivel global de excelente en el cumplimiento de: Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres), trata con respeto y amabilidad a los estudiantes, valora la participación de los estudiantes, mantiene la disciplina en el aula y motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase, aspectos que directamente predisponen a los estudiantes a participar activamente en cada una de las actividades planificadas previamente por el docente, lo cual facilita la asimilación significativa de los diferentes contenidos de estudio a nivel individual y grupal.

5.1.2. Resultados de las encuestas, para la evaluación del desempeño profesional directivo, aplicadas al rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, y Supervisores Escolar.

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 31

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTORES: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
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	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.4. Hago 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. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.6. Controlo 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. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0

1.10.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.11.Determino detalles del trabajo que delego.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.12.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	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	3	100.0	3	100.0
1.14.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.20.Apoyo 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
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.22.Entrego 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.Entrego 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	3	100.0	3	100.0

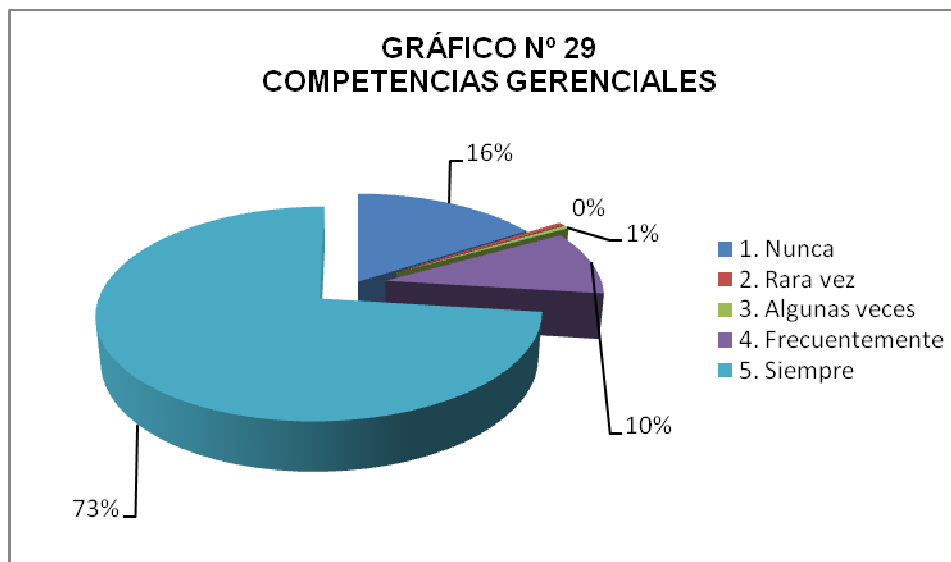
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.33.Propicio 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
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.35.Propicio 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
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	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	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
1.38.Tomo 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	3	100.0	3	100.0
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.42. Entrego 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
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	3	100.0

1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	3	100.0
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	3	100.0
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	3	100.0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0

Fuente: Encuesta Rector y Vicerrectores

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la autoevaluación autoridades (rector, vicerrectores e inspector general), en la dimensión competencias generales, siempre el 73%, nunca el 16% y frecuentemente el 10%

La información facilitada por los encuestados, evidencia que las autoridades presentan un nivel bueno en el cumplimiento de las siguientes aspectos: a los aspectos legales relacionados con los estudiantes, padres de familia y docentes, apoya la gestión de personal docente, estudiantes y padres de familia, informa a los organismos pertinentes, supervisa las acciones desarrolladas en la institución por los diferentes organismos y comisiones, aspectos que en conjunto facilita que la gestión académica, administrativa, financiera y de los recursos humanos cumplan con las exigencias, que demanda cada uno de los ámbitos laborales, en pro de fortalecer la capacidad de respuesta institucional y la imagen en la comunidad educativa de influencia.

Tabla 32

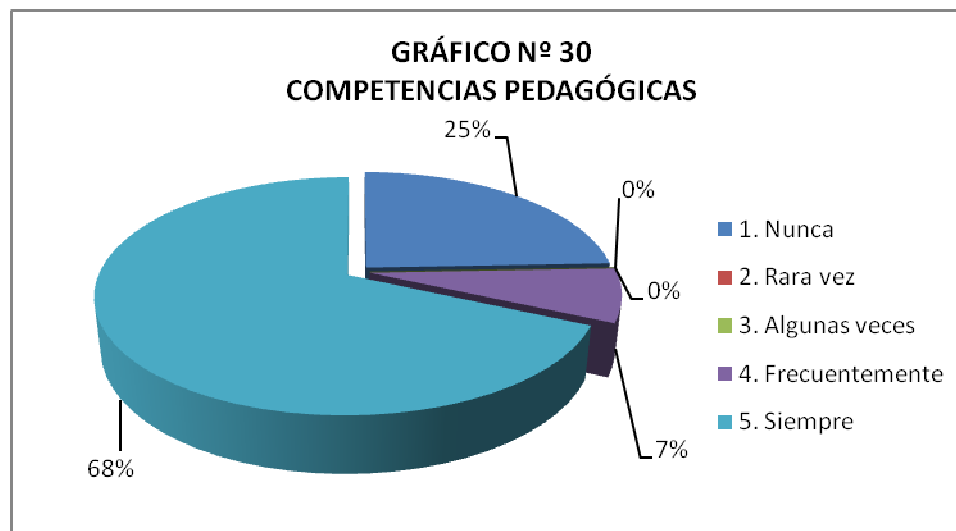
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTORES: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE 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.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	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.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	3	100.0

2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
2.12. Garantizo 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
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
2.14. 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	33.3	2	66.7	3	100.0

Fuente: Encuesta Rectora y Vicerrectores

Elaboración: La autora



Se aprecia gráficamente en la autoevaluación autoridades (rector, vicerrectores e inspector general), en la dimensión competencias pedagógicas, siempre el 68%, nunca el 25% y frecuentemente el 7%

La información facilitada por los encuestados, evidencia que las autoridades presentan un nivel bueno en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Organiza la elaboración del PEI con el Consejo Directivo y la participación de la comunidad educativa, observa el desarrollo de clases del personal docente, solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, realiza acciones para evitar la repitencia y deserción de los estudiantes, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes, la matrícula y las adaptaciones curriculares, orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, aspectos que en conjunto determinan que las acciones pedagógicas institucionales, se cumplan en beneficio de los estudiantes y con la colaboración de los integrantes de la comunidad educativa, lo cual asegura una formación de calidad y calidez de las estudiantes.

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

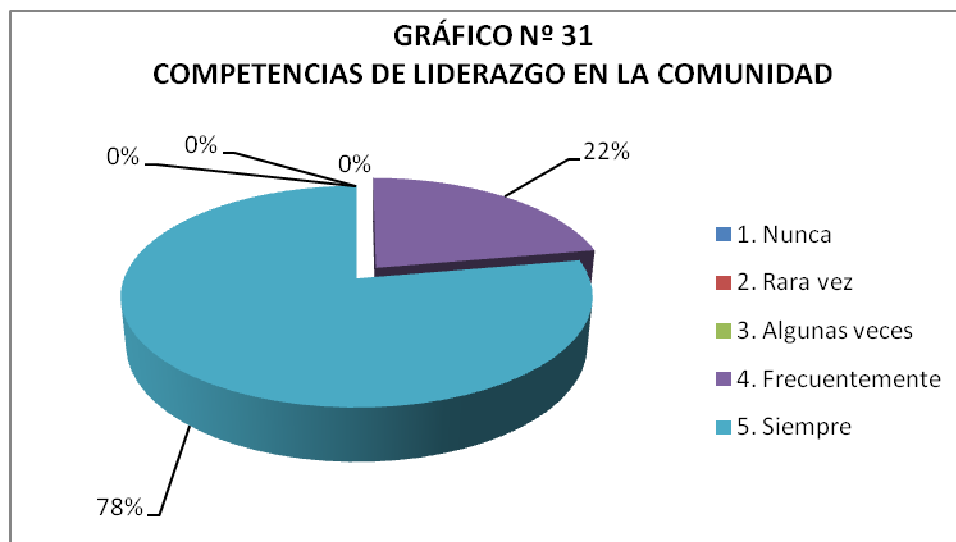
Tabla 33

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y VICERRECTORES: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE 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	0	0.0	3	100.0	3	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	3	100.0	3	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	3	100.0	3	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	3	100.0	3	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	33.3	2	66.7	3	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	0	0.0	3	100.0	3	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	33.3	2	66.7	3	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	3	100.0	0	0.0	3	100.0
3.9. Promuevo 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

Fuente: Encuesta Rectora y Vicerrectores

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la autoevaluación autoridades (rector, vicerrectores e inspector general), en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, siempre el 78% y frecuentemente el 22%

La información facilitada por los encuestados, evidencia que las autoridades presentan un nivel excelencia en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, evita tener conductas discriminatorias, delega responsabilidades a los diferentes miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo comunitario, relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, aspectos que en conjunto permiten la integración entre docentes, autoridades y padres de familia, siendo los más beneficiados los estudiantes en respuesta a las exigencias de la sociedad del conocimiento del siglo XXI.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Tabla 34

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL 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 durante la jornada de trabajo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	100.0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	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	16.7	5	83.3	6	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	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0

1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	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	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	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	2	33.3	4	66.7	6	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	16.7	5	83.3	6	100.0
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	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	2	33.3	4	66.7	6	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	6	100.0	6	100.0
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.26.Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0

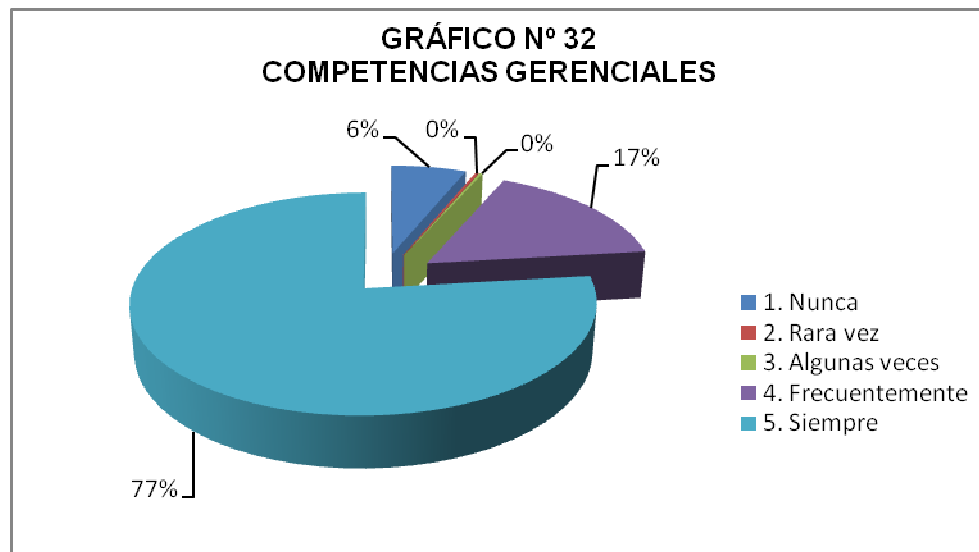
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	66.7	6	100.0
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	2	33.3	2		6	100.0
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.38. 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	6	100.0	6	100.0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.43. 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	6	100.0	6	100.0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	4	66.7	6	100.0
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	2	33.3	3	50.0	6	100.0
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	4	66.7	6	100.0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	16.7	0	0.0	1	16.7	1	16.7	3	50.0	6	100.0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	4	66.7	6	100.0
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	2	33.3	2	33.3	6	100.0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	66.7	6	100.0
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.0	1	16.7	0	0.0	1	16.7	4	66.7	6	100.0

1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	100.0
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	6	100.0
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	6	100.0
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	2	33.3	0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	6	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	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	2	33.3	3	50.0	6	100.0
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	2	33.3	3	50.0	6	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Directivo

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica en la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo, en la dimensión competencias gerenciales, siempre el 77% y frecuentemente el 17%

Lo puntualizado por los encuestados, resalta que la autoridad principal de la institución presentan un nivel excelencia en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, hace seguimiento continuo al trabajo del personal, delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, propicia el trabajo en equipo, incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, promueve la participación del Comité de Padres de Familia, lidera el Consejo Técnico, optimiza el uso de los recursos institucionales, controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, aspectos que en conjunto evidencia el alto nivel gerencial de la primera autoridad.

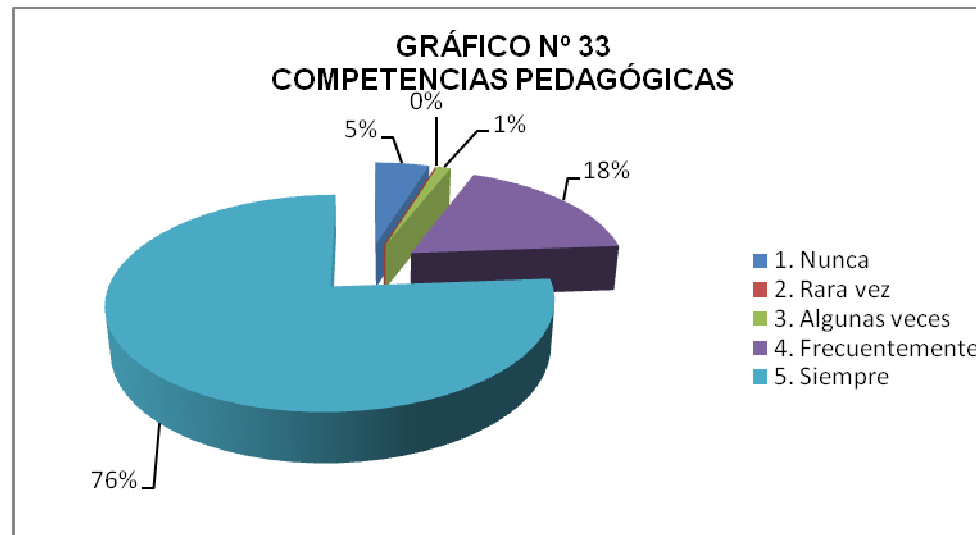
Tabla 35

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE 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 PEI con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	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.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	100.0
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	100.0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6	100.0
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0.0	0	0.0	1	16.7	2	33.3	3	50.0	6	100.0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	83.3	6	100.0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0
2.14. 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	6	100.0	6	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Directivo

Elaboración: La autora



Se observa en la presentación gráfica de la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo, en la dimensión competencias pedagógicas, siempre el 76% y frecuentemente el 18%

Lo puntualizado por los encuestados, resalta que la autoridad principal de la institución presentan un nivel excelencia en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Organiza la elaboración del PEI con los actores institucionales, organiza con el Consejo Directivo la revisión de la planificación didáctica y verifica su aplicación, observa el desarrollo de clase, asesora a los docentes en metodologías de enseñanza, supervisa el proceso de evaluación de los alumnos, realiza acciones para evitar la repitencia y deserción estudiantil, supervisa el respeto de los derechos estudiantiles, garantiza la matrícula a estudiantes con NEE, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes, aspectos que en conjunto evidencia el alto nivel pedagógico de la primera autoridad.

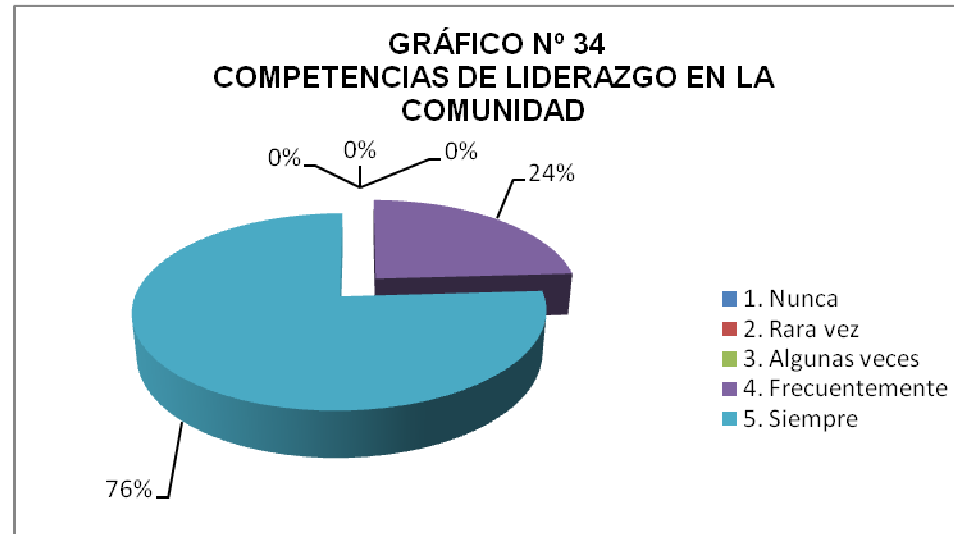
Tabla 36

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE 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	16.7	5	83.3	6	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	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	1	16.7	5	83.3	6	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	16.7	5	83.3	6	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	2	33.3	4	66.7	6	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	16.7	5	83.3	6	100.0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	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	3	50.0	3	50.0	6	100.0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	5	83.3	6	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Directivo

Elaboración: La autora



En la representación gráfica de la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, siempre el 76% y frecuentemente el 24%

Asumiendo los puntos de vista de los encuestados, resalta que la autoridad principal de la institución presentan un nivel excelencia en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los actores institucionales, evita tener conductas discriminatorias, promueve el desarrollo comunitario, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, aspectos que en conjunto evidencia el alto nivel de liderazgo que tiene el rector entre los integrantes directos de la comunidad educativa.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

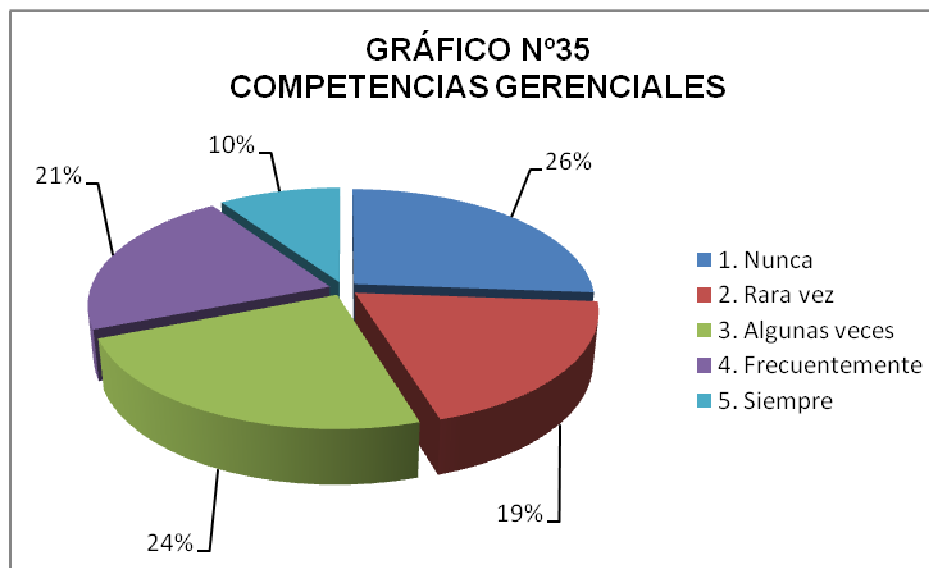
Tabla 37

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 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. 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 a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	3	100.0
1.4. 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
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	3	100.0
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	33.3	1	33.3	1	33.4	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	1	33.3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	3	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Estudiantil

Elaboración: La autora



Se observa gráficamente en la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, en la dimensión de competencias generales, nunca el 26%, algunas veces el 24%, frecuentemente el 21% y rara vez el 19%.

Considerando los criterios de los encuestados, resalta que la autoridad principal de la institución presentan un nivel deficiente en el cumplimiento de las siguientes aspectos: Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, Controla el cumplimiento de la jornada escolar, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, dirige la conformación del CC.PP.FF, promueve la participación del CC.PP.FF, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del CC.PP.FF, atiende, oportunamente, a los PP.FF, actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual, aspectos que en conjunto resaltan serias limitaciones en las competencias generales, lo cual requiere que el directivo mejore su desempeño profesional según su campo de competencia.

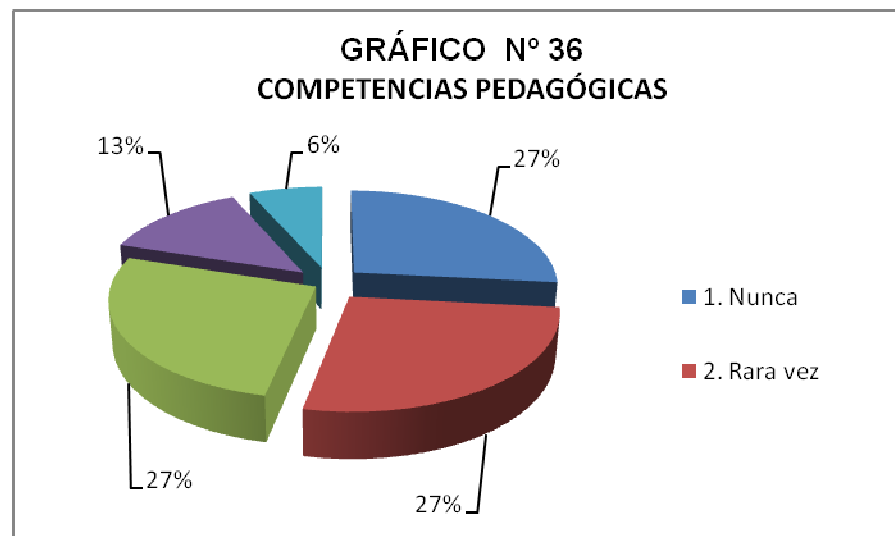
Tabla 38

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	33.3	1	33.3	1	33.4	0	0.0	0	0.0	3	100.0
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.4	3	100.0
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Estudiantil

Elaboración: La autora



Se aprecia en el gráfico en la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, en la dimensión de competencias pedagógicas, siempre, nunca y rara vez el 27% respectivamente.

Los puntos de vista manifestados por los encuestados, evidencia que la autoridad principal de la institución presentan un nivel deficiente en el cumplimiento de los siguientes aspectos: Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, aspectos que en conjunto determinan limitaciones en las competencias pedagógicas, lo cual requiere que el directivo mejore su desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aula.

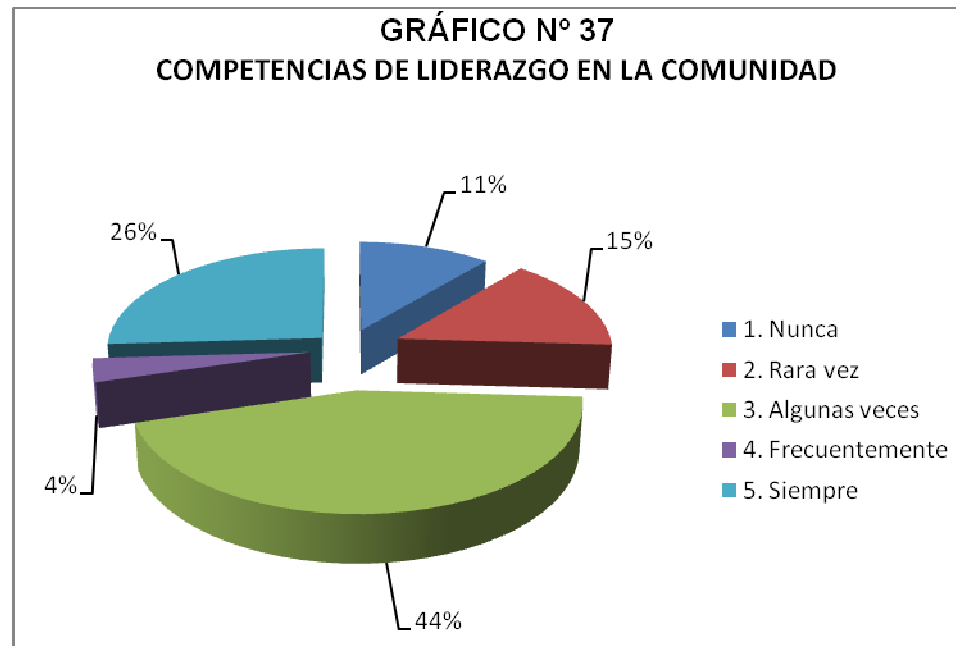
Tabla 39

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE 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 una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.4	3	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	3	100.0
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.4	3	100.0
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.4	3	100.0
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.4	3	100.0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	33.3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1	33.3	1	33.3	1	33.4	0	0.0	0	0.0	3	100.0
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	3	100.0

Fuente: Encuesta Consejo Estudiantil

Elaboración: La autora



En la representación gráfica de la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, algunas veces el 44%, siempre el 26% y rara vez el 15%.

La opinión de los encuestados, denota que la autoridad principal de la institución presentan un nivel deficiente en el cumplimiento de los siguientes aspectos: Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los actores institucionales, promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias, realiza prácticas de convivencia, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, aspectos que en conjunto evidencian que el directivo tiene limitaciones en las competencias de liderazgo en la comunidad, lo cual exige un cambio de actitud que mejore su desempeño profesional, en el ámbito institucional.

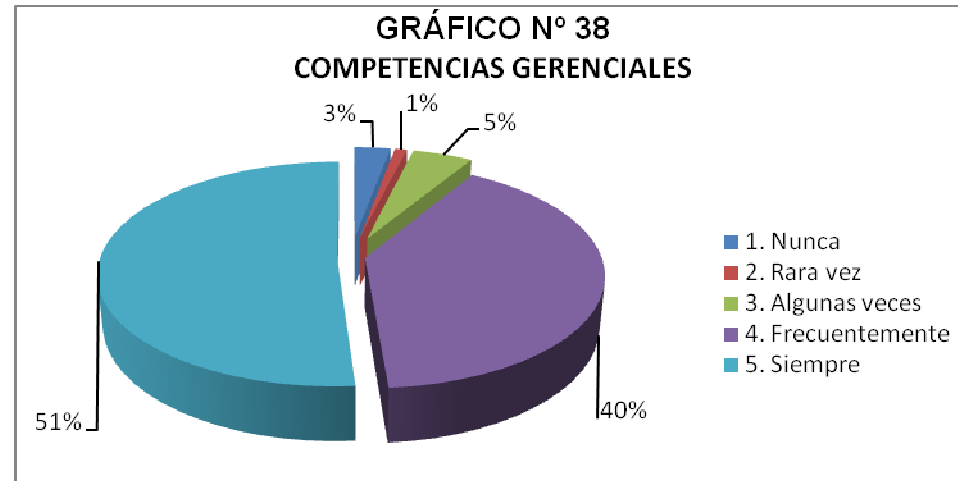
INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla40

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL 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	11.1	1	11.1	7	77.8	9	100.0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	11.1	7	77.8	9	100.0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	11.1	0	0.0	0	0.0	2	22.2	6	66.7	9	100.0
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2	7	77.8	9	100.0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	6	66.7	9	100.0
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	11.1	0	0.0	0	0.0	2	22.2	6	66.7	9	100.0
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	1	11.1	0	0.0	1	11.1	2	22.2	5	55.6	9	100.0
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.0	0	0.0	2	22.2	2	22.2	5	55.6	9	100.0
1.10. Promueve la participación del CC.PP.FF. en las actividades del establecimiento.	1	11.1	0	0.0	1	11.1	3	33.3	4	44.5	9	100.0
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de PP.FF.	0	0.0	1	11.1	0	0.0	4	44.4	4	44.5	9	100.0
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	1	11.1	0	0.0	0	0.0	3	33.3	5	55.6	9	100.0
1.13. Toma en cuenta a los PP.FF, en la planificación de las labores de la institución.	1	11.1	0	0.0	1	11.1	3	33.3	4	44.5	9	100.0
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0.0	0	0.0	1	11.1	4	44.4	4	44.5	9	100.0
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del CC.PP.FF.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.17. Coordina con el Presidente de CC. PP.FF. y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.18. Orienta al CC. PP.FF., a los organismos externos a la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	66.7	3	33.3	9	100.0
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del CC.PP.FF., a los organismos externos a la institución.	0	0.0	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3	9	100.0
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financian.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	66.7	3	33.3	9	100.0
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con NEE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.22. Atiende oportunamente a los PP.FF. que requieren información sobre sus hijos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.7	3	33.3	9	100.0

Fuente: Encuesta Comité Central de Padres de Familia
Elaboración: La autora



Se observa en el gráfico de la evaluación del rector por parte de los padres de familia, en la dimensión de competencias gerenciales, siempre el 51% y frecuentemente el 40%.

La opinión de los encuestados, denota que la autoridad principal de la institución presentan un nivel excelente si consideramos siempre y frecuentemente en los siguientes aspectos: Asiste puntualmente a la institución, Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, controla el cumplimiento de la jornada escolar, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores comunitarias, promueve la participación del CC.PP.FF, toma en cuenta a los PP.FF en la planificación, supervisa el rendimiento de los alumnos, busca otras fuentes de financiamiento, garantiza la matrícula a estudiantes con NEE, aspectos que en conjunto resaltan que el directivo tiene un alto nivel de aceptación de los padres de familia respecto a su gestión institucional.

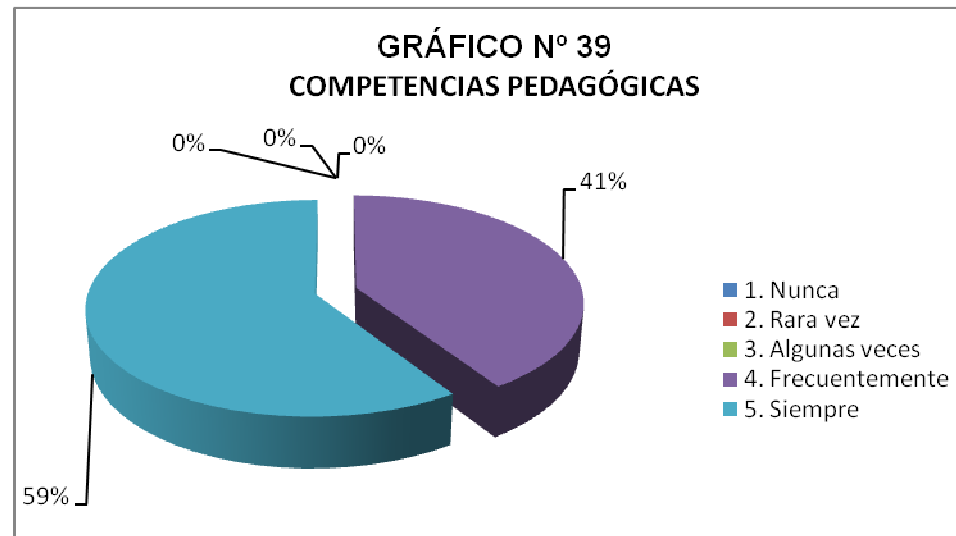
Tabla 41

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE 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 elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	100.0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	100.0
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	100.0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	100.0
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0

Fuente: Encuesta Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: La autora



Se observa en el gráfico de la evaluación del rector por parte de los padres de familia, en la dimensión de competencias pedagógicas, siempre el 59% y frecuentemente el 41%.

El criterio de los encuestados, denota que el rector de la institución presentan un nivel excelente si consideramos siempre y frecuentemente en los siguientes aspectos: Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, garantiza la matrícula a estudiantes con NEE, Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, aspectos que en conjunto evidencian que el directivo tiene un alto nivel en el cumplimiento de sus competencias pedagógicas en el ámbito académico.

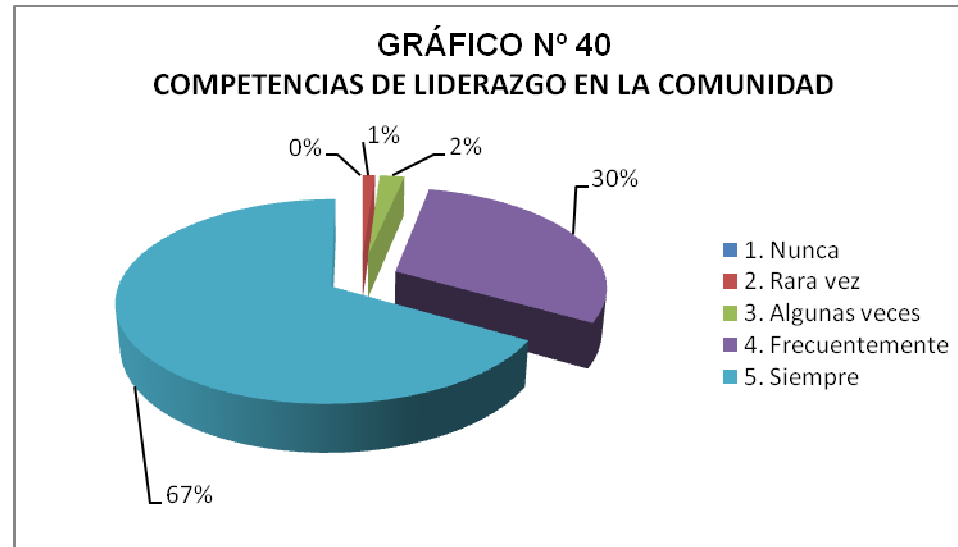
Tabla 42

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE 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	3	33.3	6	66.7	9	100.0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	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	3	33.3	6	66.7	9	100.0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	11.1	7	77.8	9	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	3	33.3	6	66.7	9	100.0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	6	66.7	9	100.0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	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	4	44.4	5	55.6	9	100.0
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.0	0	0.0	1	11.1	2	22.2	6	66.7	9	100.0
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7	9	100.0

Fuente: Encuesta Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: La autora



Se aprecia en el gráfico de la evaluación del rector por parte de los padres de familia, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, siempre el 67% y frecuentemente el 30%.

El punto de vista de los encuestados, denota que el rector de la institución presentan un nivel excelente si consideramos siempre y frecuentemente en los siguientes aspectos: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los actores institucionales, evitar tener conductas discriminatorias, delega responsabilidades, promueve el desarrollo comunitario, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario y promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, aspectos que en conjunto denotan que el directivo tiene un alto nivel de liderazgo entre los padres de familia, respecto a su gestión desarrollada.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISORA ESCOLAR

Tabla 43
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISORA ESCOLAR: 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 a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.3. Rinde cuentas de su 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	0	0.0	1	100.0	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	1	100.0	0	0.0	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 a 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. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje 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 el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0

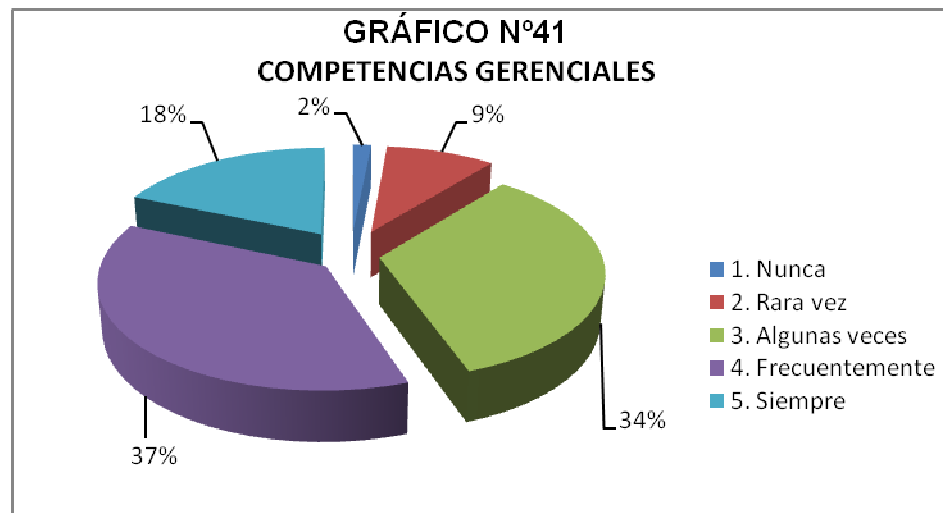
definidos.												
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	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	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.21. Entrega 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
1.22. Entrega 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
1.23. 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	1	100.0	1	100.0
1.24. 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
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.26. 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
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones 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
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	1	100.0
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.32. Aplica el 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. 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
1.34. Propicia 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
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con 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
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.43. 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
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.47. 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
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0

1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del CC.PP.FF, a los organismos externos de la institución.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	1	100.0

Fuente: Encuesta Supervisoría

Elaboración: La autora



Se observa en el gráfico de la evaluación del rector por parte de la supervisora educativa, en la dimensión de competencias gerenciales, frecuentemente el 37%, algunas veces el 34% y siempre el 18%.

El punto de vista de la encuestada, denota que el rector de la institución presentan limitaciones en lo gerencial en los siguientes aspectos: Asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, controla el cumplimiento de la jornada escolar, delega funciones, identifica las fortalezas y debilidades del personal, entrega informes a la supervisión, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, lidera el Consejo Técnico, coordina la planificación institucional, toma en cuenta a los padres de familia con la planificación, organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional, promueve la investigación e innovación pedagógica, optimiza el uso de los recursos institucionales, controla el movimiento financiero de la institución, rinde cuenta sobre de los recursos recaudados, aspectos que resaltan que el nivel gerencia del directivo tiene un bajo desempeño.

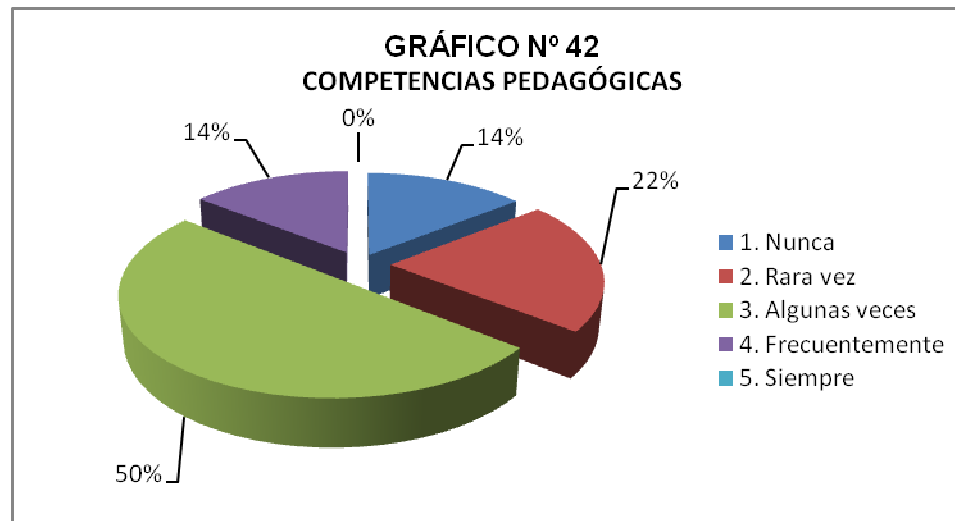
Tabla 44

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISORA ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE 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	1	100.0	0	0.0	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	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.10. 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
2.11. 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
2.12. Garantiza 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
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0

Fuente: Encuesta Supervisora

Elaboración: La autora



Se evidencia en la representación gráfica de la evaluación del rector por parte de la supervisora educativa, en la dimensión de competencias pedagógicas, algunas 50%, rara vez 22%

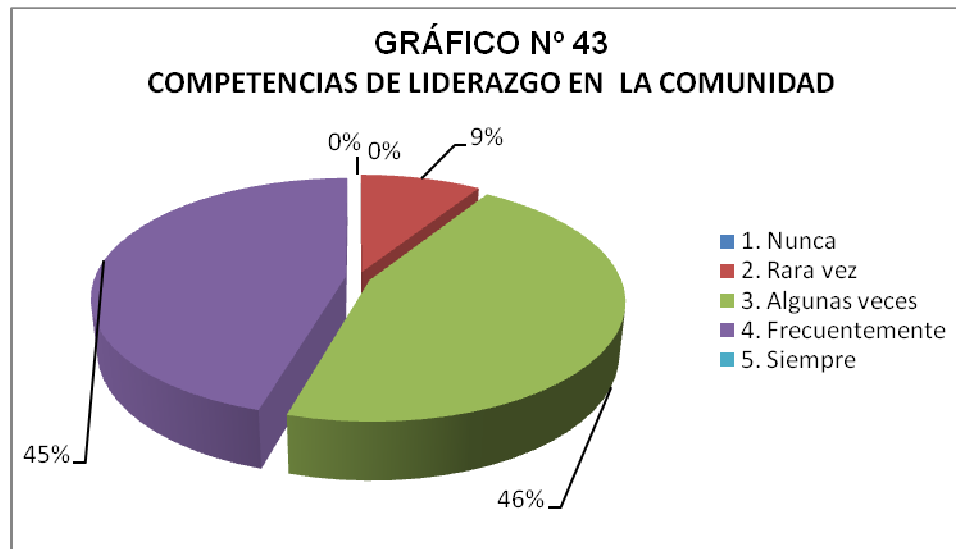
La opinión de la encuestada, resalta que el rector de la institución presentan limitaciones en este ámbito pedagógico en los siguientes aspectos: Organiza la elaboración del PEI con los actores institucionales, organiza la elaboración de los planes anuales, organiza con el Consejo Directivo la planificación didáctica, observa el desarrollo de clases, asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, verifica la aplicación de la planificación didáctica, supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y disminuir la deserción, supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, garantiza la matrícula a estudiantes con NEE, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares, atiende, oportunamente, a los padres de familia, aspectos que evidencian que el nivel pedagógico del directivo presenta un bajo desempeño institucional.

Tabla 45
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISORA ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE 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	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
3.4. Evitar 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	1	100.0	0	0.0	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	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
3.9. 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
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0

Fuente: Encuesta Supervisora

Elaboración: La autora



Se aprecia en la representación gráfica de la evaluación del rector por parte de la supervisora educativa, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, algunas 46%, frecuentemente el 45%

El criterio de la encuestada, denota que el rector de la institución fluctúa entre aceptable y deficiente en este ámbito de liderazgo en los siguientes aspectos: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con todos, evitar tener conductas discriminatorias, delega responsabilidades, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, vincula las acciones del plantel, promueve el desarrollo de actividades comunitarias, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, realiza prácticas de convivencia, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, aspectos que denotan que el nivel de liderazgo del directivo presenta un bajo y aceptable desempeño institucional.

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Tabla 46

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO", DE LA CIUDAD MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE (datos tomados del instrumentos (encuestas) Autoevaluación de los docentes, Coevaluación de los docentes, Evaluación de los docentes por del rector, Evaluación de los docentes por los estudiantes, Evaluación de los docentes por los padres de familia y Observación de la clase)

DIMENSIONES	CALIFICAC.	VALORACIÓN
a. Autoevaluación de los docentes.	9.477	
b. Coevaluación de los docentes	7.762	
c. Evaluación de los docentes por del rector	9.073	
d. Evaluación de los docentes por los estudiantes	16.398	
e. Evaluación de los docentes por los PP.FF.	15.216	
f. Observación de la clase	28.107	
TOTAL	86.033	EXCELENTE

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes y directivos

Elaboración: La autora

De la aplicación de los encuestas (cuestionarios) orientadas a valorar el nivel de desempeño profesional de los docente, se obtuvo un promedio global de 86.033, aspecto que de acuerdo a la calificación establecida de 76 a 100, se ubica dentro del rango de excelente, esto de forma directa determina que la gestión desarrollada por los docentes en cada uno de las dimensiones de competencia que desarrollan a

nivel institucional, de aula y según las disposiciones ministeriales, el educador acredita un desempeño excelente, lo cual es un mérito, pero es conveniente establecer estrategias que permitan superar las inconsistencias encontradas.

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla 47

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”, DE LA CIUDAD MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO (datos tomados del instrumentos (encuestas) autoevaluación del rector, evaluación del rector por el Consejo Directivo, evaluación del rector por el Consejo Estudiantil, evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia, evaluación del rector por parte de la Supervisorainstitucional)

DIMENSIONES	CALIFICAC.	VALORACIÓN
a. Autoevaluación del rector.	16.273	
b. Evaluación del rector por el Consejo Directivo.	11.999	
c. Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil.	8.685	
d. Evaluación del rector por el CC.PP.FF.	19.998	
e. Evaluación del rector por parte de la Supervisora institucional.	19.494	
TOTAL	76.449	BUENO

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes y directivos

Elaboración: La autora

De la aplicación de los encuestas (cuestionarios) orientadas a valorar el nivel de desempeño profesional de los directivos, se obtuvo un promedio global de 76.449

aspecto que de acuerdo a la calificación establecida de 76 a 100, se ubica dentro del rango de excelente, lo cual de forma directa evidencia que la gestión desarrollada por los directivos en cada uno de las dimensiones de competencia que desarrollan a nivel de la gestión administrativa, académica y financiera en concordancia con las disposiciones ministeriales, el educador acredita un desempeño excelente, pero es necesario determinar estrategias que permitan superar las pocas inconsistencias encontradas en el proceso de evaluación de la gestión de los directivos.

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Tabla 48

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”, DE LA CIUDAD MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO, durante el año 2011-2012

EVALUACIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (datos tomados al sumar y dividir la calificación del desempeño profesional docente y la calificación del desempeño profesional directivo)

DESEMPEÑOS PROFESIONALES	CALIFICAC.	VALORACIÓN
a. calificación del desempeño profesional docente	86.033	EXCELENTE
b. calificación del desempeño profesional directivo	76.449	EXCELENTE
TOTAL	162.482	
PROMEDIO GLOBAL	81.241	EXCELENTE

Fuente: Instrumentos aplicados a docentes y directivos

Elaboración: La autora

Luego de establecer la calificación del nivel de desempeño profesional docente en un nivel de excelente (86.033) y la calificación del nivel de desempeño profesional

directivo en un nivel de bueno (76.449), se procedió a sumarlos y luego a dividirlos con lo que se obtuvo el promedio de los dos desempeños de 81.241 (excelente), situación que resalta que el Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, tiene una calificación de excelencia, lo cual evidencia que las acciones desarrolladas en el plantel, responden a las exigencias actuales académicas y administrativas, pero es conveniente establecer un plan de acción en las inconsistencias identificadas, orientadas a potenciar la capacidad de respuesta institucional e imagen en la comunidad educativa de influencia.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Partiendo de la problemática identificada en el Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, situado en la parroquia 9 de Mayo del cantón Machala de la provincia de El Oro de la ciudad de Machala, relacionado con evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Instituto, durante el año 2011- 2012, concomitante con el proceso se precisó la determinación de las siguientes hipótesis:

- El actual desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Los supuestos establecidos, luego de la recopilación de la información en los diferentes cuestionarios elaborados para el efecto, en el caso de la evaluación del desempeño profesional del docente se obtuvo la calificación de 86.033 que se relaciona con la valoración de excelente, en el caso de la evaluación del desempeño profesional del directivo se obtuvo la calificación de 6.449 que se relaciona con la valoración de excelente, con lo cual se niega los supuestos de investigación en coherencia directa con los objetivos de investigación.

Con la finalidad de correlacionar la información recabada en los distintos cuestionarios aplicados al desempeño docente y directivo se vinculan directamente con los estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación, los mismos que son 118, los cuales están orientados a verificación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos específicos en los que estos se desenvuelven.

Tomando en cuenta lo mencionado los cuestionarios aplicados para verificar el nivel de desempeño de los docentes se aplicaron seis instrumentos técnicos validados

por el Ministerio de Educación, en donde se determinó de manera general lo siguiente:

- Autoevaluación de los docentes: Se aprecia que los docentes de 10 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 9.4, aspecto que evidencia que el docente asume, que cada uno de los aspectos valorados, los cumple a cabalidad.
- Coevaluación de los docentes: Se aprecia que los docentes de 10 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 7.7, situación que resalta que el docente no siempre cumple, los aspectos que en la autoevaluación el puntualiza que los realiza, esto se debe a que no existe los instrumentos de control, que evidencien en la práctica su desempeño.
- Evaluación de los docentes por del rector, Se aprecia que los docentes de 10 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 9.0, aspecto que evidencia que el rector desde su perspectiva, estima que el educador cumple a cabalidad cada uno de los aspectos valorados en el instrumento.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes: Se aprecia que los docentes de 24 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 16.3, resalta que el docente varios de los aspectos que el asume cumple en la autoevaluación, en la práctica no se evidencian.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia: Se aprecia que los docentes de 16 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 15.2, aspecto que evidencia que los padres de familia, consideran que los docentes, cumplen a cabalidad cada uno de los aspectos valorados.
- Observación de la clase: Se aprecia que los docentes de 30 puntos que es la valoración del instrumento, alcanza una calificación de 28.1, aspecto que denota que de acuerdo a la observación realizada, el docente cumplen en alto grado cada uno de aspectos valorados en el instrumento. Quiero puntualizar, que el desarrollo de la clase un gran número de docentes, a pesar del dinamismo que infunde al proceso de enseñanza aprendizaje, el educador se mantiene siempre

hablando y hablando, por lo que las alumnas se limitan, simplemente a responder las preguntas formulados, lo cual se constituye en un monólogo, propio de la educación tradicional, lo cual limita la generación de aprendizajes significativos en función de la integración de los conocimientos previos con la nueva información.

Referente a los cuestionarios aplicados para verificar el desempeño de los directivos se aplicaron cinco instrumentos validados por el Ministerio de Educación, en donde se determinó de manera general lo siguiente:

- Autoevaluación del rector: Los directivos de los 20 puntos del instrumento, alcanza una calificación de 16.2, aspecto que evidencia que el rector asume que en unos cuantos aspectos no los está cumpliendo a cabalidad.
- Evaluación del rector por el Consejo Directivo: Los directivos de los 20 puntos del instrumento, alcanza una calificación de 11.9, situación que denota que los integrantes del Consejo Directivo estiman que el rector presentan no cumple con varios de los aspectos evaluados, lo cual contrasta con la autoevaluación que ellos se hacen.
- Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil: Los directivos de los 20 puntos del instrumento, alcanza una calificación de 8.6, aspecto que evidencia que los integrantes del Consejo Estudiantil, estiman que el rector presentan un buen nivel de limitaciones en su gestión.
- Evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia: Los directivos de los 20 puntos del instrumento, alcanza una calificación de 19,9, situación que denota que los padres de familia, asumen que el rector cumple a cabalidad lo evaluado.
- Evaluación del rector por parte de la Supervisorainstitucional: Los directivos de los 20 puntos del instrumento, alcanza una calificación de 19.5, lo cual denota que la supervisora, considera que la gestión del rector cumple las exigencias.

Finalmente, se evidencia en la información recabada y analizada en las tablas pertinentes, se aprecia que varios de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación indirectamente se cumplen y otros están en proceso, pese a que no tienen un conocimiento real de causa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

La información recabada en los diferentes instrumentos de investigación dirigidos al desempeño docente y directivo, se establece las siguientes conclusiones:

- El desempeño docente de manera global presenta un alto nivel de desenvolvimiento, acorde con los aspectos evaluados, pero en la evaluación a docentes por parte de los estudiantes presenta limitaciones, así como también en el cumplimiento de las actividades colaterales relacionadas con la planificación curricular, participación en las comisiones y elaboración de los documentos curriculares macro, la integración a las actividades comunitarias y mantenimiento de la clase expositiva de preferencia.
- El desempeño profesional directivo del plantel, resalta que en algunos aspectos presenta fortalezas, pero también evidencia algunas inconsistencias en torno a las funciones de liderazgo, pedagógicas y curriculares que tiene que cumplir, en pro de mejorar la capacidad de respuesta institucional y la imagen del plantel en la comunidad educativa de influencia.
- La institución no cuenta con los instrumentos que le permitan controlar o supervisar el nivel de efectividad de las actividades cumplidas a nivel del aula como las actividades colaterales que exige la institución y las disposiciones ministeriales.
- En el plantel no se incluye los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación, por lo que algunos de ellos de forma indirecta se cumplen y otros están en proceso.
- La calificación global del desempeño docente y directivo, permite negar los supuestos establecidos,

considerando que la gestión cumplida por los educadores y directivos fluctúa entre excelente y bueno, y no es deficiente como se plantea en los supuestos.

6.2. RECOMENDACIONES

- Los resultados de la investigación relacionada el desempeño docente, debe ser socializada por las autoridades del plantel, para establecer un plan de acción que permitan superar las limitaciones colaterales de los educadores relacionadas con la planificación curricular, participación en las comisiones y elaboración de los documentos curriculares macro, la integración a las actividades comunitarias y mantenimiento de la clase expositiva de preferencia.
- Los directivos del plantel deben asumir con mentalidad abierta y flexible los resultados de su desempeño profesional directivo, relacionados con las inconsistencias que presentan a nivel de las funciones de liderazgo, pedagógicas y curriculares que tiene que cumplir, en pro de mejorar la capacidad de respuesta institucional y la imagen del plantel en la comunidad educativa de influencia.
- Los directivos del plantel en coordinación con la Comisión Técnico Pedagógica y los departamentos pertinentes, deben asumir los instrumentos de control o seguimiento establecidos en la propuesta, para socializarlos entre el colectivo de profesionales del plantel, con la finalidad de generar un cultura de evaluación institucional interna, que permita contar con las evidencias objetivas que se registran en los instrumentos de control o seguimiento.
- Los directivos del plantel en coordinación con la Comisión Técnico Pedagógica y los departamentos pertinentes del plantel, deben socializar los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación, para integrarlos al accionar institucional.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Talleres para el desarrollo de las habilidades intelectuales en el proceso de formación de los estudiantes en apoyo al desempeño docente del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” de la ciudad Machala, parroquia 9 de Mayo cantón Machala”

7.2. JUSTIFICACIÓN

Cabe resaltar que la información recabada en los diferentes instrumentos de investigación, denotan que el desempeño profesional de los docentes y directivos tienen un alto nivel de eficacia, sin embargo por percepción personal y el hecho de estar dentro del plantel por varias semanas recabando información y considerando los datos de la encuesta a los docentes por parte de los estudiantes, se evidencia que los docentes en cada una de las dimensiones evaluadas: Habilidades pedagógicas y didácticas de 10.97 alcanza un promedio de 7.2, en las habilidades de sociabilidad pedagógica de 4.12 logra un puntaje de 2.9, en la atención a los estudiantes con necesidades individuales de 4.80 tiene un promedio de 2.9 y en la relación con los estudiantes de 4.11 alcanza un puntaje de 3.1; es decir de 24 puntos alcanza solo 16 puntos, realidad que ha conllevado a tomar la decisión de diseñar talleres orientados al desarrollo de las habilidades intelectuales de los estudiantes con la finalidad que sirvan de apoyo al desempeño docente en la promoción de aprendizajes significativos.

Por lo expuesto, la propuesta se orienta a establecer varios talleres que favorezcan el desarrollo intelectual de los estudiantes, de tal manera que el desempeño docente

en el aula se oriente promover aprendizajes significativos, se justifica su importancia bajo los siguientes lineamientos alternativos:

- Presenta diferentes talleres metodológicos que permita que los docentes generen un clima de aprendizaje dinámico, participativo e interactivo de tal manera que los estudiantes asuman la apropiación del conocimiento como una aventura del aprendizaje.
- Permite que los docentes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje generen espacios para integración de los estudiantes en forma cooperativa, donde cada uno de los integrantes del grupo comparten conocimientos, experiencias y posicionamientos desde su cosmovisión y cosmoposición (posición contextual personal frente a una realidad diversa).
- Pretende generar una cultura, donde el docente se constituya en el mediador de aprendizajes, considerando que los talleres por su óptica procedimental, permite que cada uno de los estudiantes conforman un grupo de aprendizaje, busquen alternativas de solución a cada una de las exigencias del respectivo talleres, respondiendo con ello a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.
- Contribuye a que los estudiantes aprendan a aprender, en función de la superación paulatina de cada una de las exigencias del taller, con lo cual el estudiante pasa de espectador a protagonista de su propio aprendizaje y el docente deja el viejo rol de expositor para constituirse en el mediador de aprendizajes significativos.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Partiendo de la realidad descrita de forma sucinta, se establecen los siguientes objetivos:

7.3.1. Objetivo general

- Diseñar en la propuesta talleres para el desarrollo de las habilidades intelectuales en el proceso de formación de los estudiantes en apoyo al desempeño docente del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño” de la ciudad Machala, parroquia 9 de Mayo cantón Machala.

7.3.2. Objetivos específicos

- Facilitar a los docentes diversos talleres que le permitan, el desarrollo de las habilidades intelectuales en los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Incentivar a los docentes en el diseño y aplicación de talleres en su accionar pedagógico, orientados a facilitar en los estudiantes la asimilación significativa de los diferentes contenidos de estudio.
- Proporcionar a los docentes de las estrategias metodológicas pertinentes que permitan que los estudiantes se apropien del conocimiento de aproximación e aproximación tanto a nivel individual como grupal.

Con todo esto se desea que los docentes, cuenten con los instrumentos o herramientas metodológicas, para que desarrollen en los estudiantes las habilidades intelectuales, acorde con los estándares de calidad actual.

7.4. ACTIVIDADES

Considerando las exigencias de la problemática a resolver, las actividades de la propuesta se orientan en función de proporcionar a los docentes diversos talleres que contribuyan al mejoramiento de la gestión docente en el proceso de desarrollo de las habilidades intelectuales en los estudiantes, según el siguiente detalle:

7.4.1. TALLERES PARA EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELLECTUALES EN LOS ESTUDIANTES

Teniendo presente que el desempeño del docente en cada una de las sesiones de trabajo pedagógico, cumple un rol protagónico en el desarrollo de las habilidades intelectuales de los estudiantes, implica que el docente debe mantener una

mentalidad flexible y abierta al cambio y la innovación de su praxis pedagógica, cumpliendo con ello con las exigencias del Bachillerato General Unificado (BGU) y las establecidas en disposiciones ministeriales, las directrices de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y los estándares de calidad institucional, exige directa e indirectamente que los docentes innoven su praxis pedagógica, de tal manera que releguen a segundo plano, la educación tradicional e incorporen al aula los lineamientos constructivistas que desde la óptica de los talleres facilitan en los estudiantes el desarrollo de las habilidades intelectuales.

Para cumplir con los objetivos de la propuesta, se presenta a continuación una serie de talleres orientados al desarrollo de las habilidades intelectuales en los estudiantes a nivel individual y grupal

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 1

1. TEMA

- **Enigma Escondido**

2. INTRODUCCIÓN

La intención del presente enigma, es desarrollar la capacidad cognitiva de la reflexión y el razonamiento de los estudiantes, en función de plantearle procesos matemáticos que lo motive a pensar diferentes alternativas que lo lleven de forma algorítmica a la solución.

3. OBJETIVO

- Estimular el desarrollo del pensamiento reflexivo y abstracto en los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje



4. ORIENTACIONES PARA RESOLVER EL ENIGMA

Sabemos que en una de estas tres casetas hay un perrito escondido

- No está en la caseta 1
- No está en la caseta 2
- Tampoco está en la caseta 3

5. INTERROGANTES DE RIGOR

(A) ¿Dónde está el perrito?

(B) ¿Cómo se llama?



6. RAZONAMIENTO

INTERROGANTES

RESPUESTAS

(A) ¿Dónde está el perrito?

(B) ¿Cómo se llama?

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 2

1. TEMA

- El testamento

2. OBJETIVO

- Propiciar el desarrollo del pensamiento verbal, lógico abstracto y deductivo de los estudiantes en base a la resolución de un problema.



3. ORIENTACIONES PARA RESOLVER EL PROBLEMA

Dejo mis diamantes a mis 3 hijos y a mis nietos, habiendo uno para cada uno de ellos. Como los nietos son aún menores de edad, que los padres se encarguen de, recoger sus diamantes"



Esto es lo que decía el testamento, por lo que:

- Juan recogió la mitad más 1 del total de los diamantes.
- Elena recogió la mitad más 1 del resto.
- Luis que no tenía descendencia, fue el último en coger.

4. INTERROGANTES DE RIGOR

(A) ¿Cuántos diamantes hubo en total?

(B) ¿Cuántos hijos tenía Juan? ¿y Elena?

5. RAZONAMIENTO

INTERROGANTES

RESPUESTAS

(A) ¿Cuántos diamantes
hubo en total?

(B) ¿Cuántos hijos tenía
Juan? ¿y Elena?

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 3

1. TEMA

- El juego de la tiza y los 12 soldaditos de plomo

2. OBJETIVO

- Estimular el pensamiento lógico abstracto, deductivo e inductivo en la resolución de un problema.

3. ORIENTACIONES DE RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA

El profesor se llevó al patio a sus 14 alumnos y allí les propuso un problema:

- Saco 12 soldaditos de plomo de una bolsa y una tiza de su bolsillo, y dijo:

- "Se trata de dibujar en el suelo 3 circunferencias con esta tiza, colocando los doce soldaditos de modo que



queden 8 dentro de cada circunferencia.

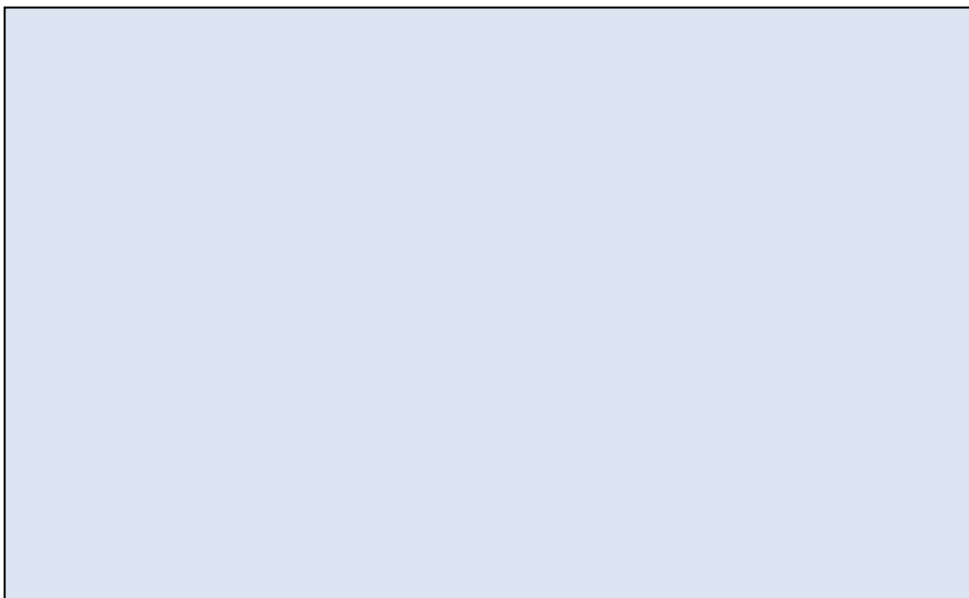
- Al cabo de unos minutos, cada uno de los 14 alumnos encontró una solución diferente.
- ¿Cuántas soluciones eres capaz de encontrar tú?

NOTA: No existe un solo camino de solución, existen múltiples posibilidades, solo requieren de tiempo y perseverancia para encontrarlas.

4. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE APOYO



5. SOLUCIONES ORIGINALES PERSONALES



TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELLECTUALES N° 4

1. TEMA

- El comerciante tramposo

2. OBJETIVO

- Estimular las habilidades cognitivas de deducción, síntesis y análisis en los estudiantes desde la práctica de valores.

6. CONTEXTO DE LA REALIDAD



La abuela de Juan le pidió que fuera a un bazar a comprar diez metros de encaje para elaborar unos moños. Al llegar al establecimiento Juan pidió al dependiente el tipo de material y la cantidad indicada. El comerciante sacó la pieza de la cual cortó los diez metros de encaje, los envolvió y se los entregó.

Al recibir la cinta de encaje la abuela se dispuso a elaborar cinco moños, cada uno con dos metros de encaje. Ya había terminado el cuarto de ellos cuando se dio cuenta de que solo le quedaba un metro de encaje para elaborar el quinto moño. Juan fue al bazar a pedir que le vendieran un metro más del mismo encaje; sucedió que el quinto moño quedo más pequeño que los otros, pues la abuela solo conto con un metro con noventa centímetros de encaje. ¿En qué consistió la trampa del comerciante?



Para lograr lo que se escribió; luego par partes y a que se formulan a

pide, lee primero todo el comienzo de nuevo a leerlo responder las preguntas continuación:

Consulta: El significado de encaje y escribe en las siguientes líneas lo consultado:

.....
.....

1. ¿Qué le pidió la abuela a Juan?

.....
.....

2. ¿Para qué quería la abuela la cinta de encaje?

.....
.....

3. ¿Qué hizo Juan al llegar al bazar?

.....
.....

4. ¿Qué hizo el comerciante?

.....
.....

5. ¿Qué hizo la abuela con la cinta de encaje?

.....
.....

6. ¿Qué le sucedió a la abuela cuando estaba elaborando los moños?

.....
.....

7. ¿Qué tuvo que hacer Juan?

.....
.....

8. ¿Qué le sucedió a la abuela cuando intentó elaborar el quinto moño, después de que Juan le trajo el encaje faltante?

.....
.....

9. ¿Cuántos metros de encaje utilizó la abuela para hacer el último moño?

.....
.....

10. ¿Qué se infiere en esta información?

.....
.....

4.1. Primera actividad

Ordena en oraciones las palabras que se dan a continuación:

Comió abuelo el se comida perro del la

¿Tienen sentido las oraciones? ¿Por qué?

¿Cómo son los significados de las oraciones?

¿Por qué son diferentes entre sí las oraciones que obtuviste?

¿Qué concluyes del ejercicio?

Las oraciones tienen diferentes significados, aun cuando las palabras son las mismas.

4.2. Segunda actividad

Ordena las palabras de modo que formen oraciones coherentes. Escribe la oración completa y ordena debajo de cada grupo de palabras.

1. cerrada la está oficina.

4.3. Tercera actividad

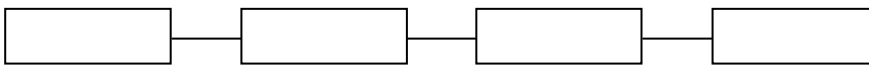
Establece cadenas de relaciones entre los siguientes grupos de palabras. Pueden inventar cualquier orden para amar la secuencia; la única condición es que tenga sentido. Observa el ejemplo:

Alimentos, obesidad, calorías, enfermedades.

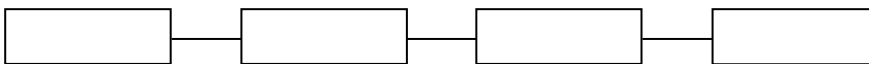


Esta relación se llama de casualidad, ya que pensar, por ejemplo, que los alimentos generan calorías, las calorías generan obesidad y la obesidad produce enfermedades. De la misma manera puedes resolver los demás ejercicios.

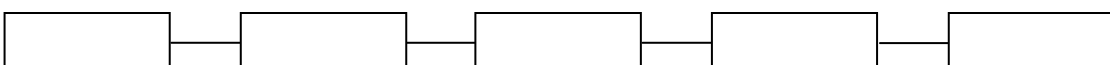
Pradera, calma, frescura, verdor.



Calor, temperatura, verano, sombrilla.



Amigas, diversión, fiesta, trasporno, disfrute.



Cadena, delito, prisión, condena.

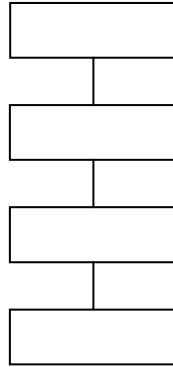


Ahora consideramos otro tipo de relación denominada de orden (mayor o menor que).

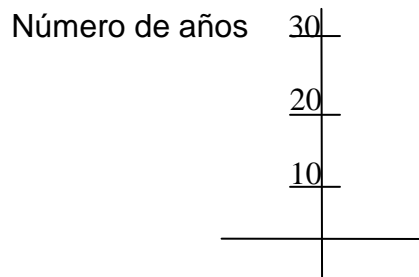
Ahora consideramos otro tipo de relación denominada de orden (mayor o menor que).

4.4. Cuarta actividad

1. Kilómetro, decámetro, metro, centímetro.



2. Ana tiene 20, Luisa 16, Pedro 10 y Manuel 3 años. ¿Cuál es el orden aproximado de las personas mencionadas de acuerdo con sus edades?



3. José es más alto que Antonio pero más bajo que Bernardo. Mario es el más pequeño de los hermanos. ¿Cuál es la persona más alta y cual sigue en estatura?

4.5. Quinta actividad

Ordena las siguientes palabras para formar oraciones.

1. casa, mesa, el, la, Juan, Señor,
tiene, en, su.

2. tigre, gato, El, son, felinos, y, el.

3. Nosotros, en, escuela, estaremos,
la, mañana.

4. Tú, un, presté, mío, tienes, te,
libro, que, ayer.

4.6. Valoración global

¿Qué utilidad tiene el orden en la escritura de las oraciones?

¿Qué hiciste para ordenar las palabras y para formar oraciones?

¿En qué consiste la estrategia evaluada?

¿Según tu criterio, las actividades realizadas te permitieron?

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 6

1. TEMA

- Identificación del significado de palabras a partir del contexto

2. OBJETIVO

- Estimular las habilidades cognitivas de deducción, síntesis y análisis en los estudiantes, en función de la determinación del significado de las palabras a partir del texto presentado.

3. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA

Consideremos el siguiente ejemplo:

Anota a continuación la definición de la palabra **perro**.

Lee ahora la siguiente oración y trata luego de seleccionar el significado que mejor se ajuste. Subraya o encierra la letra correspondiente.

1. Pedro Pérez es un perro.

Perro:

- a) Persona que no trabaja
- b) Animal doméstico
- c) Connotación peyorativa para identificar a una persona.

¿Cuál es la respuesta?

¿Es el significado usual de la palabra perro?

El significado de la palabra cambia, dependiendo de lo que se dice en el escrito.

Consideremos otro caso:

La junta del gabinete del presidente será el miércoles a las 10:00 horas.

Gabinete:

- a) Mueble con espejo para el aseo personal.
- b) Grupo de asesores de un gobierno.
- c) Vitrina para exhibición.

¿Cuál es la respuesta en este caso?

El significado de la palabra “gabinete” también cambia de acuerdo con el significado del texto.

Esto quiere decir que el significado de las palabras está determinado por el contexto en el cual aparecen.

¿Qué utilidad tiene esta estrategia para encontrar el significado de algunas palabras?

¿Cómo podrías aplicar esta estrategia para comprender la lectura?

Lee el contenido del siguiente cuadro:

Aprendizaje del significado de las palabras a partir del contexto

El contexto en el cual aparece una palabra determina su significado. Esta particularidad permite precisar el significado de los conceptos que se utilizan en un escrito y puede ser utilizada como una estrategia para extraer significados y para comprender la lectura.

3.1.1. Primera actividad

Encierra en un círculo la letra que corresponda al significado de la palabra subrayada en cada oración.

1. A algunas personas les gusta construir modelos de automóviles antiguos.

Modelo:

a) Pauta que se sigue en la realización de una cosa.

- b) Persona que exhibe trajes.
- c) Patrón.

2. La empresa está en etapa de máxima producción.

Etapa:

- a) Paso de un procedimiento.
- b) Época o periodo.
- c) Periodo de desarrollo.

3. El autor destacó el marco de referencia de su investigación.

Marco:

- a) Soporte de un cuadro.
- b) Unidad monetaria.
- c) Delimitación de un tema o trabajo.

4. Esa obra pertenece a la escuela renacentista.

Escuela:

- a) Lugar donde se da cualquier género de enseñanza.
- b) Corriente artística o literaria de una época.
- c) Edificio en el que está la escuela.

5. La policía cerró las puertas del negocio.

Cerró:

- a) Clausurar.
- b) Interrumpir el paso.
- c) Dejar de funcionar.

3.1.2. Segunda actividad

Utiliza la información del contexto para deducir las definiciones de las palabras subrayadas.

1. La monarquía está regida por un rey.
2. El gobierno del país X es bicameral.
3. La alocución del conferencista fue elocuente.
4. El foro estuvo constituido por ocho personas muy preparadas, por lo que la discusión resultó interesante.
5. La energía es fuente de calor y de movimiento.
6. El arte es una manifestación de la cultura de los pueblos.
7. El hecho ocurrió ayer y fue descrito verazmente por mi hermana.
8. La información que me pides está implícita en el texto.
9. Me asusté cuando vi una víbora que se deslizó cerca de mis pies.
10. El calendario escolar marca los días de asueto.
11. Don José escribió un libro sobre palabras homófonas.

Significado de las palabras:

Monarquía: _____

Bicameral: _____

Alocución: _____

Foro: _____

Energía: _____

Arte: _____

Hecho: _____

Implícita: _____

Víbora: _____

Calendario: _____

Homófonas: _____

Verifica si el significado que anotaste es el que corresponde. Puedes hacer uso de la experiencia de otras personas o del diccionario.

3.1.3. Tercera actividad

Elabora dos oraciones en donde la misma palabra tenga dos significados diferentes.

1. Palabra: gato.

Enunciado a):
.....

Enunciado b):
.....

2. Palabra: pez.

Enunciado a):
.....

Enunciado b):
.....

3. Palabra: cuadro.

Enunciado a):
.....

Enunciado b):
.....

3.2. Cierre

Reflexiona y contesta las preguntas siguientes.

¿Qué utilidad tienen el contenido valorado?

¿Para qué se requiere enriquecer el vocabulario de una persona?

¿Cómo harías para mejorar tu vocabulario?

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 7

1. TEMA

- Establecimiento de las relaciones existentes en el texto de estudio

2. OBJETIVO

- Estimular las habilidades cognitivas de deducción, síntesis y análisis en los estudiantes, en función de la competencia del



esquema planteado en base del texto presentado.

3. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA

3.1. Primera actividad

Lee el escrito que se presenta a continuación, completa el esquema que se ofrece enseguida y establece las relaciones que se piden.

Los tornados



Un tornado es una ruidosa tempestad que se desencadena en ciertas épocas del año y en algunos lugares. Es como una manga que se extiende hacia el suelo desde una enorme y oscura nube. En un tornado, el viento gira y gira en forma de remolino formando un círculo tan grande como dos o tres campos de fútbol. La velocidad que alcanza el viento dentro del remolino puede llegar hasta 450 km por hora. Al mismo tiempo, el tornado va avanzando a una velocidad de 30 a 65 km por hora.

En el centro de los tornados hay muy poco aire. Esto convierte al remolino en un "aspirador de polvo gigantesco" que va succionando todo lo que se encuentra en su camino. Un tornado levanta a su paso coches, personas, animales, casas e incluso los rieles de un ferrocarril. Estos objetos permanecen girando un tiempo dentro del remolino y luego son lanzados. Es por ello que con frecuencia suelen encontrarse objetos destrozados por un tornado en sitios alejados de su lugar de origen.

Comprensión literal de la lectura

¿Qué son? —

¿A qué se parecen? —

¿Cuándo ocurren? —

¿Dónde ocurren? —

¿Cómo ocurren? —

1. ¿A qué se refiere el escrito?

2. ¿Cuáles son los temas y subtemas que se presenta en el suscrito?

3. ¿Qué relación existe entre tornado y las tempestades?

4. ¿En qué se parece un tornado a un aspirador?

Los mapas de relaciones aparentemente se parecen a las dos características.

Lo que ocurre es que para establecer nexos entre las ideas a veces se requiere primero hacer mapas de características; los datos ya organizados sirven luego de base para establecer las relaciones.

En muchos casos los diferentes esquemas se superponen en un mismo escrito. En las lecciones los separamos solo con la intención de identificarlos, aun cuando sabemos que rara vez aparecen aislados en los textos.

4. CONCLUSIONES DEL TALLER

TALLER DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Nº 8

1. Tema:

Media cobija

2. Objetivo:

Reflexionar sobre el contenido implícito y explícito de la lectura media cobija, desde una óptica socio - afectiva.



3. Material

Lectura (Anónimo)

4. Indicaciones básicas al procedimiento.

- Leer en silencio la lectura
- Responder las preguntas.

MEDIA COBIJA



Don Roque era ya un anciano cuando murió su esposa; durante largos años había trabajado con ahínco para sacar adelante a su familia.

Su mayor deseo era ver convertido a su hijo en un hombre de bien, respetado por los

demás, ya que para lograrlo dedicó su vida y su escasa fortuna

A los 70 años Don Roque se encontraba sin fuerzas, sin esperanzas, solo y lleno de recuerdos esperaba que su hijo, brillante profesional, le ofreciera su apoyo y comprensión, pero veía pasar los días sin que éste apareciera y decidió por primera vez en su vida pedir un favor a su hijo.

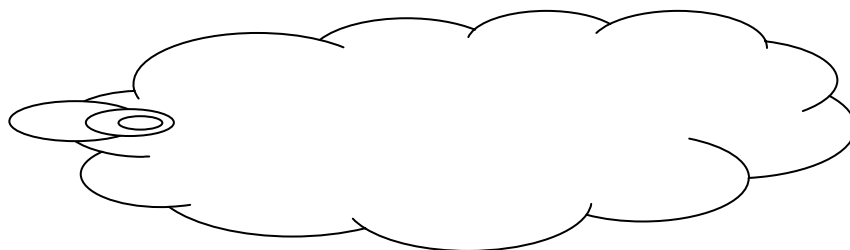
Don Roque tocó la puerta de la casa donde vivía su hijo con su familia.

- ¡Hola papá! ¡Qué milagro que vienes por aquí!
- Ya sabes que no me gusta molestarle, pero me siento muy solo además, estoy cansado y viejo.
- Pues a nosotros, nos da mucho gusto que vengas a visitarnos, ya sabes que esta es tu casa.
- Entonces ¡No te molestaría que me quedara a vivir con ustedes? ¡me siento tan solo!

- ¿Quedarte a vivir aquí?, sí...claro...pero no sé si estarías a gusto, tú sabes, la casa es chica, mi esposa es muy especial...y luego los niños...
- Mira hijo, si te causo muchas molestias olvídalos, no te preocupes por mí, alguien me tenderá la mano.
- No padre no es eso, solo que...no se me ocurre donde podrías dormir. .
- No puedo sacar a nadie de su cuarto, mis hijos no me perdonarían...o solo que no te moleste dormir en el patio.
- Dormir en el patio, está bien.
- El hijo de Don Roque llamó a su hijo Luis de 12 años.
- Dime papá.
- Mira, hijo, tu abuelo se quedará a vivir con nosotros. Tráele una cobija para que se tape en la noche.
- Si, con gusto...y ¿dónde va a dormir?
- En el patio, no quiere que nos incomodemos por su culpa.
- Luis subió por la cobija, tomó unas tijeras y la cortó en dos. En ese momento llegó su padre.
- ¿Qué haces Luis? ¿Por qué cortas la cobija de tu abuelo?
- Sabes papá estaba pensando...
- ¿Pensando en qué?
- En guardar la mitad de la cobija para cuando tú seas ya viejo y vayas a vivir a mi casa.

5. RECONOCER qué tipo de lectura se está aplicando en las siguientes actividades con el texto “Media Cobija”

5.1. Escribir tu punto de vista ¿Crees que fue justo el hijo de Don Roque al quererlo hacer dormir en el patio?



5.2. Recordar la historia

- ✓ ¿Cómo se llama el anciano padre?
- ✓ ¿Qué había hecho el padre para sacar adelante a su familia?
- ✓ ¿Qué logró ser su hijo?
- ✓ ¿Qué quería de su hijo cuando lo busco?

6. Completar las siguientes oraciones

- 6.1. Ahínco es lo mismo que _____
- 6.2. Manta es lo mismo que _____
- 6.3. Incomodar es lo mismo que _____

Molestar

Esfuerzo

7. Escribir dos razones acerca del cuidado y protección que le debemos a las personas mayores

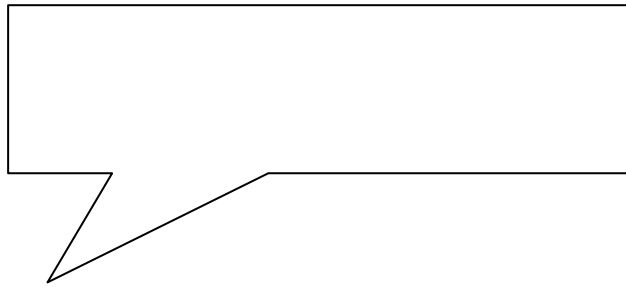
--	--

8. Completar las siguientes oraciones

- ✓ Don Roque tocó la puerta de la casa de _____

- ✓ El hijo le dio un lugar para quedarse en _____
- ✓ Luis subió por la cobija y la _____

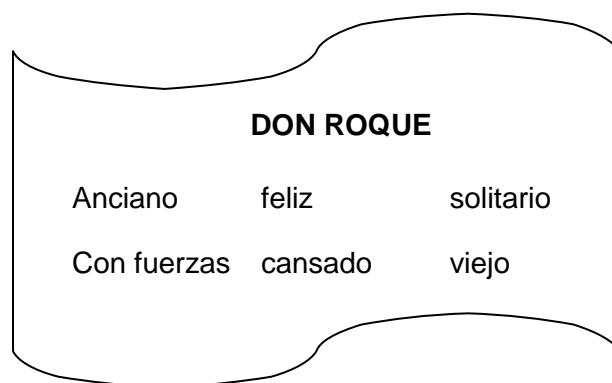
9. ¿Qué significa la frase que Luis le dijo a su padre “Guarda la mitad de la cobija para cuando tú seas viejo y vayas a vivir a mi casa”?



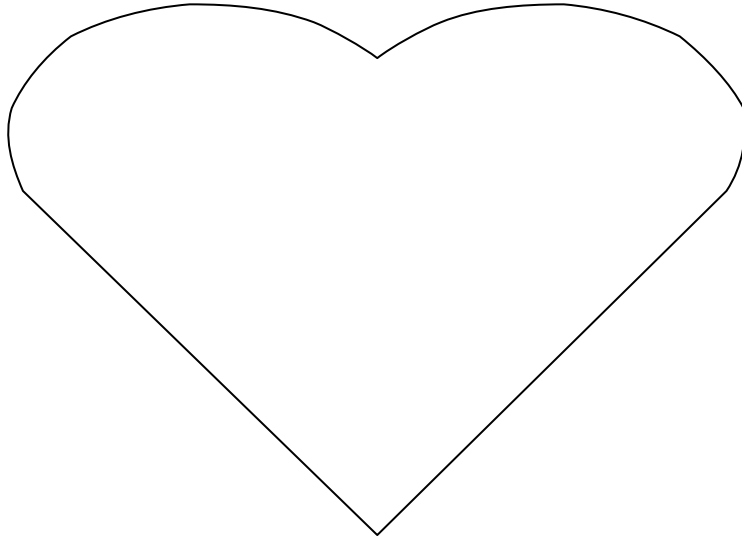
10. Reflexionar sobre lo que tu harías en el lugar del hijo de Don Roque



11. Pintar las palabras de cómo es Don Roque



12. Escribir el mensaje de la historia dentro del corazón



13. ¿Qué significa la frase “UN PADRE MANTIENE A DIEZ HIJOS PERO DIEZ HIJOS NO MANTIENEN A UN PADRE”

14. E **necesita de tu protección** **que**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

15. Enuncia los valores que se destacan en la lectura.



16. Conclusiones del taller

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta alternativa de solución, responde a las inconsistencias encontradas en el desempeño docente, concretamente en la evaluación por parte de los estudiantes, donde se aprecia que los educadores del Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, presentan deficiencias en cada una de las dimensiones de evaluación, situación que exige proporcionar a los docentes de estrategias innovadoras desde la óptica de los talleres que contribuyan a desarrollar en los estudiantes las habilidades intelectuales en el proceso enseñanza aprendizaje.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

Partiendo de la premisa, que en la medida que los desempeños de los docentes respondan a las exigencias formativas de las alumnas, a las demandas del medio, a los requerimientos de los centros de Educación Superior y las normativas de la LOEI e institucional, los docentes relegan a segundo plano la educación tradicional e integran estrategias innovadoras basada en la estructura de talleres de aprendizaje que favorecen el desarrollo de las habilidades intelectuales en los estudiantes en cada una de las sesiones de trabajo a nivel individual y grupal.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para que la propuesta, responda a las exigencias de sostenibilidad en el tiempo y del espacio en función del desarrollo de las habilidades intelectuales en los estudiantes, se requieren de los siguientes recursos, que aseguren el éxito de la ejecución de la propuesta, según el siguiente detalle:

7.7.1. Humanos

- Directivos de la institución
- Docentes del plantel
- Expertos del plantel
- Jefes departamentales académicos
- Integrantes de las comisiones
- Autora de la propuesta.

7.7.2. Tecnológicos

- Documento de la propuesta en digital
- Memoria Flash
- Ordenador
- Proyector de diapositivas
- Puntero laser

7.7.3. Materiales

- Documento de la propuesta en físico
- Carpetas
- Esferos

- Marcadores
- Documentos de apoyo

7.7.4. Físicos

- Aula- auditorio digital del plantel
- Aulas de pedagógicas

7.7.5. Económicos

Respecto a los recursos que demanda la socialización de la propuesta, lo relacionado con los ambientes físicos y tecnológicos por tener la institución no generaran ningún gasto, lo referente a los documentos de la propuesta (copias), materiales de trabajo (carpetas, hojas, esferos) y el refrigerio, será cubierto por la autora de la propuesta por disponer de ellos, durante los cinco días de socialización de los mismos, en un periodo de dos horas diarias, después de la jornada de clase.

7.7.6. Organizacionales

La socialización de la propuesta, se regirá a los siguientes lineamientos:

- a. Las disposiciones y permisos para la realización de la socialización, se sujetará a las leyes y normas del plantel investigado, según el siguiente orden: Solicitud al Rector (E), quien aprobará y fijará los espacios pertinentes para la realización del evento solicitado, en función de evitar la pérdida de clase, será programada en un horario extra curricular, considerando las 10 horas extracurriculares que tienen que cumplir por semana todos los integrantes de la institución.
- b. En la aplicación de la propuesta, estarán presentes las autoridades, jefes departamentales académicos, docentes de la institución, invitados especiales, una psicóloga, la autora responsable de la socialización de la propuesta y el personal convocado para el evento.

7.8. PRESUPUESTO

A. RECURSOS HUMANOS

Nº	Denominación	Tiempo	Costo H/T	Total
1	Autora	5 días	US\$ 25.00	\$ 250.00
SUBTOTAL				\$ 250.00
B. RECURSOS MATERIALES				
1	Proyector (plantel)	-----	US\$ ----	\$ -----
2	Implementos de computación (Plantel)	-----	-----	-----
3	Esferográficos	10 Docenas	0.25	30.00
4	Marcadores de pizarra	3 Docenas	0.50	18.00
5	Pen driver por área	1 de 4GB	20.00	20.00
SUBTOTAL				\$ 110.00
C. OTROS				
1	Elaboración del documentos de los	----	----	\$30.00
2	instrumentos de evaluación			
3	Movilización interna			50.00
4	Teléfono y comunicaciones			30.00
5	Reproducciones			40.00
6	Refrigerios			300.00
SUBTOTAL				\$450.00
D. IMPREVISTOS				
(5% de A + B + C)				\$ 40.50
TOTAL				\$850.50
FINANCIAMIENTO				
Nº	FUENTE	CANTIDAD		
1	Aporte personal de la autora	\$300.50		
2	Autogestión	\$300.00		
TOTAL				\$600.05

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Teniendo presente que el Instituto Tecnológico Superior “Ismael Pérez Pazmiño”, inicia con el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE), el mismo que evidenciará sus primeros resultados en año 2015, el presente cronograma también se orienta en función de tres años.

Periodos lectivos	2012- 2013		2013- 2014		2014- 2015	
	Abril	Enero	Abril	Enero	Abril	Enero
Actividades						
Socialización de los talleres de socialización de la propuesta	■					
Aplicación progresiva de los talleres por parte de las áreas de estudio		■	■			
Generación de nuevos talleres						

de aprendizaje, en función de los contenidos por áreas de estudio						
Validación parcial de los talleres aplicados en el proceso de enseñanza aprendizaje	■			■		
Socialización de nuevos talleres de aprendizaje, entre por áreas de estudio						
Observación docente en función de la aplicación de los talleres de la propuesta y propios.	■			■		
Emisión de informes de los logros o limitaciones detectadas	■			■		
Generación de una base de datos de talleres de aprendizaje institucional.	■			■		
Validación global de los talleres en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje	■			■		
Mantenimiento total o parcial del diseño y aplicación de talleres de aprendizaje.	■					■

8. BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ-TOSTADO, C. (1989): *La calidad de la educación: análisis de un discurso*, tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid.
- AYLWIN, M. (2001) Discurso de la Ministra de Educación en el Seminario Internacional.
- BOTERO, Silvio, 2000: *Como formar LÍDERES*, Ed. Colombia México.
- CASANOVA CASANOVA, GIROUX M^a Antonia. H. A, 1999, *Manual De Evaluación Educativa*, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- CASASSUS, J. 2003, *La Escuela y la desigualdad* LOM Ediciones, 1^o Edición, Santiago de Chile.
- CORNEJO, Miguel, 1998: *Enciclopedia de la Excelencia* 6 tomos. Ed. Grijalbo, México.

- CORREA, Cecilia, 2000, Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas, Magisterio, Colombia.
- DANCIG, Roberto, 1997: Grupos de trabajo Auto dirigido “Ibero América” México.
- DE LA ORDEN, A. (1988): “La calidad de la educación”, *Bordón*, vol. 40, Nº 2.
- DELANNOY, F. (2001) Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional “Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación”. Santiago.
- DESSLER, G. (1996) Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
- FUCHS, Claudio. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Fuller, B. y P. Clarke (1994) Raising School Effects While Ignoring Culture? Local Conditions and the Influence of Classroom Tools, Rules, and Pedagogy. Review of Educational Research, Vol. 64, Nº1 <http://redgestion.fundacionchile.cl/index.cfm> [Consultado 10-04-2012]
- GENTO PALACIOS, S. (1996): *Instituciones educativas para la calidad total*, Madrid, La Muralla.
- <http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/>[Consulta 10-04-2012]
- KOLB. David, 1997: Psicología de las Organizaciones PRENTICE - HALL, México.
- LERNER 1988, “Misión de la Universidad”. <http://serpiente.dgsca.unam.mx/udual/publicaciones/ru298ar5.htm>. (Consulta: 04-02-12).
- LOPEZ RUPEREZ, F. (1994): *La gestión de calidad en educación*, Madrid, La Muralla.
- MATEO, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*.
- ME, 2007, Manual de desempeño, más directivos, QuebecorWorld S.A. Chile.
- MINEDUC, 2001, Estándares de desempeño institucional, Colombia.
- Mondy, R. Y Noe, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

- OAKES, J., 1986: *Education Indicators. A guide for policy-makers*, New Brunswick, Center for Policy Research in Education.
- OCDE, 1983: *Compulsory Schooling in a Changing World*, Paris, OCDE.
- OCDE (1991): *Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional*, Barcelona - Buenos Aires - México; Paidós - Ministerio de Educación y Ciencia.
- OCDE (1992): *High-Quality Education and Training for All*, Paris, OCDE.
- OCDE (1995): *Performance Standards in Education. In Search of Quality*, Paris, OCDE.
- OLIVEIRA, PAULO, 1999: *La administración una herramienta para los líderes del futuro* 8va Edición-S.F. Quito-Ecuador.
- PEREDA, S. Y Berrocal, F. (1999) *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España.
- PONCE, Vicente, 1999:*La administración una herramienta para los líderes del futuro* 8va Edición-S.F. Quito-Ecuador.
- QUEZADA, Miguel, 1994:*Diseño y evaluación de Proyectos*, Edit. UTPL.
- ROBALINO, 2006, *Evaluación de desempeño y Carrera profesional docente*; UNESCO.
- RODRÍGUEZ, Darío, 1999: *Diagnóstico Organizacional*. México.
- RODRÍGUEZ, Eugenia, 1999: *Gestión de Recursos U. de Guayaquil*.
- SANTOS, M.A., 1993: "Los abusos de la evaluación", *Cuadernos de Pedagogía*, Nº 215.
- Scriven, M. 1988, *La evaluación basada en el profesor*, Editorial Trillas, México.
- SCHEERENS, J. (1992): *Effective Schooling: Research, Theory and Practice*, London, Cassell.
- STEGMANN, T; Troncoso, R. y Gallardo, V., 2001, *Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos*, USACH, Santiago de Chile.

- STONER, James y otros, 1999, Administración, 6ta. Edición, Prentice-HALL, México.
- TEDESCO, J.C., 1995, *El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*, Madrid, Anaya.
- TIANA, A. 1996, " Evaluación o acreditación en el sistema educativo", *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 1.
- TIANA, A. 2000, "La evaluación de los sistemas educativos", *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 10.
- TIANA, A. 1999, Los dilemas de la calidad y el papel de la evaluación", *Temas para el Debate*, N° 20.
- TIANA, A. 2000, El rol de la evaluación", *Temas para el Debate*, N° 21.
- VALDÉS V., H. 2000, Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>[Consulta 10-04-2012]
- WERTHER W. Y Davis K. 1989, Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill, México.

9. ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:				
NOMBRE DEL DOCENTE:				
OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.				
INSTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------------	----------------	---------

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.2. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.25. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.26. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.27. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.28. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.29. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.30. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.31. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.32. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.33. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.34. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.35. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.36. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.37. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.38. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.39. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.40. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.41. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.42. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.43. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.44. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.45. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.11. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.12. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.13. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.14. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.15. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					

5.16. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.17. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.18. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.19. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.20. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
24.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
24.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
24.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
24.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
24.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
24.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
24.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
24.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
24.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN
---	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.11. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.12. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.13. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.14. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.15. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.16. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la					

programación y los objetivos de la asignatura.					
3.17. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.18. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.19. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.20. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	ALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.6. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.7. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.8. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.9. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.10. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
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.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.7. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.8. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.9. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.10. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.11. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.12. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN					
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
El docente:					
3.8. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia representantes.					
3.9. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.10. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.11. Envía tareas extras a la casa.					
3.12. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.13. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.14. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los					

estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.7. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.8. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					

3.9. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.10. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.11. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.12. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- () 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

30. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
31. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
32. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
33. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
34. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
35. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
36. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
37. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.7. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.8. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.9. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.15. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.18. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.19. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los					

objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.21.Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22.Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23.Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.24.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.26. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.27.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.10.Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.11.Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.12.Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.13.Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.14.Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.15.Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.16.Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.17.Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.18.Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

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

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------------	----------------	---------

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.2. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.5. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.25. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.26. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.27. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.28. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.29. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.63. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.64. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.65. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.66. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.67. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.68. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.69. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.70. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.71. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.72. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.73. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.74. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.75. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.76. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.77. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.78. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.79. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.80. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.81. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.82. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.83. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.84. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					

1.85.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.86.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.87.Lidera el Consejo Técnico.					
1.88.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.89.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.90.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.91.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.92.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.93.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.94.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.95.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.96.Promueve la investigación pedagógica.					
1.97.Promueve la innovación pedagógica.					
1.98.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.99.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.100. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.101. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.102. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.103. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.104. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.105. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.106. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.107. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.108. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.109. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.110.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.111.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.112.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.113.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.114. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.15.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el					

Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.18. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.19. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.21. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.24. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.26. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.27. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.10. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.11. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.12. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.13. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.14. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.15. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.16. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.17. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.18. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.40. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.41. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.42. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.43. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.11. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.12. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.13. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.14. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.15. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.16. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.17. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.18. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.19. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.20. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DE LA SUPERVISORA

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.15. Asiste puntualmente a la institución.					
1.16. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.17. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.18. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.19. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.20. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.21. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.22. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.23. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.24. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.25. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.26. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.27. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.28. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.66. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.67. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.68. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.69. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.70. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.71. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.72. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.73. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.74. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.75. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.76. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.77. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.78. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.79. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.80. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.81. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.82. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.83. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					

1.84. Lidera el Consejo Técnico.					
1.85. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.86. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.87. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.88. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.89. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.90. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.91. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.92. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.93. Promueve la investigación pedagógica.					
1.94. Promueve la innovación pedagógica					
1.95. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.96. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.97. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.98. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.99. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.100. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.101. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.102. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.103. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.104. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.105. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.106. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.107. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.108. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.109. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.110. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.111. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.112. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.113. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.114. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.15. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.16. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.17. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					

2.18. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.19. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.20. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.21. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.22. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.23. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.24. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.25. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.26. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.27. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.28. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.12. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.13. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.14. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.15. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.16. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.17. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.18. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.19. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.20. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.21. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.22. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

Valoración de la evaluación del desempeño Tabla de Valoración de las Respuestas

1. Valoración de la evaluación del desempeño de los docentes

1.1. Para todos los Criterios a excepción de la Observación de la Clase de los Docentes.

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

1.2. Para la Observación de la Clase de los Docentes

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
Sí	0
No	100

2. Valoración de la evaluación del desempeño de los directivos

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

ANEXO 3

**RECTOR (E) Y
TITULAR DE
VESPERTINA
SUPERIOR
"ISMAEL**



**VICERRECTOR
LA SECCIÓN
DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO
PÉREZ PAZMIÑO"**

VICERRECTOR (E) DE LA SECCIÓN MATUTINA (BACHILLERATO) DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”



INSPECTOR GENERAL (JEFE DEL TALENTO HUMANO) DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”



EDUCADORES DEL PLANTEL RESPONDIENDO LOS CUESTIONARIOS DE DESEMPEÑO DOCENTE



AUTORA Y EDUCADORA DEL PLANTEL RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE



EDUCADORES DEL PLANTEL RESPONDIENDO LOS CUESTIONARIOS DE DESEMPEÑO DOCENTE



ESTUDIANTES DEL PLANTEL RESPONDIENDO LOS CUESTIONARIOS DE DESEMPEÑO DOCENTE



AUTORA SUPERVISANDO LA RESOLUCIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LAS ESTUDIANTES



OBSERVACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE DE MATEMÁTICA: DOCENTE DEL BACHILLERTO (SECCIÓN MATUTINA) DEL INSTITUTO



OBSERVACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE DEL MÓDULO DE TECNOLOGÍA GENERAL: DOCENTE DEL BACHILLERTO (SECCIÓN MATUTINA) DEL INSTITUTO



OBSERVACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE DE LENGUAJE: DOCENTE DEL BACHILLERTO (SECCIÓN MATUTINA) DEL INSTITUTO



OBSERVACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE DE MATEMÁTICA: DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA (SECCIÓN VESPERTINA) DEL INSTITUTO



**OBSERVACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE DE ESTUDIOS SOCIALES:
DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA (SECCIÓN VESPERTINA) DEL INSTITUTO**



**CANCHA PRINCIPAL Y GRADERÍA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
“ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”**



PARQUE FRENTE AL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”



BIBLIOTECA DEL

SUPERIOR TECNOLÓGICO “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”

GENERAL INSTITUTO



ÁREA DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO”