



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional Tayuza, parroquia Tayuza, cantón Santiago, de la provincia de Morona Santiago durante el año 2011 – 2012”

Tesis de Grado

Autor:

Barba Togra, Narciza Clementina

Director:

Chininín Campoverde, Víctor Eduardo Mags.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS.

2013

Certificación

Magister

Chininín Campoverde Víctor Eduardo.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

“Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012”**, realizado por el profesional en formación: Barba Togra, Narciza Clementina ., cumple con los requisitos establecido 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 del 2013

F.....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Narciza Clementina Barba Togra, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigación, 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”.

Yo, Barba Togra Narciza Clementina declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Barba Togra Narciza Clementina

Cedula: 140030109-7

DEDICATORIA

El presente trabajo posee una característica especial al tratar de conjugar un esfuerzo y una meta, fraguada con mucha esperanza y tesón y es por eso que lo dedico:

A Dios.

Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más.

A los docentes tutores

Gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional, en especial al Mgs. Víctor E. Chinín C, por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

A mis Padres

Por haberme educado y soportar mis errores, por el amor que siempre me han brindado, por cultivar e inculcar ese sabio don de la responsabilidad y sobre todo por haberme dado la vida.

A mis Hermanos

Porque siempre he contado con ellos para todo, gracias a la confianza que siempre nos hemos tenido.

Narciza C. Barba T.

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar expresando mi agradecimiento a la **UTPL**, por la oportunidad que me da de estudiar, mejorar mis conocimientos y realizarme profesionalmente, para colaborar con la construcción de una sociedad con aspiraciones, forjadora de personas entregadas al trabajo y la lucha diaria, por encontrar el verdadero sentido de la existencia de cada ser.

Al **Postgrado en Pedagogía**, por permitirme capacitarme, actualizarme y convertirme en una persona investigadora de los diferentes problemas que han estancado la educación de los ecuatorianos. Gracias por los excelentes conocimientos que me impartieron a través de los valiosos textos, que me ilustraron y me sacaron del desconocimiento de la pedagogía.

Al **cuerpo docente del Postgrado** en Pedagogía, por la capacitación que llegó a mi persona por medio de las guías didácticas que fueron la clave para fortalecer los conocimientos. También debo agradecer por la predisposición para atender a los requerimientos como estudiante.

A las **Instituciones Educativas** que brindaron apertura para el desarrollo del trabajo de investigación, especialmente al Colegio Nacional Tayuza, por facilitarme los espacios, tiempos y sobre todo por poner a disponibilidad a los estudiantes, autoridades y padres de familia para realizar las correspondientes encuestas,

A las personas que colaboraron en el presente estudio, especialmente a mis familiares y amigos que siempre me motivaron y apoyaron para que capacite y pueda contribuir con el mejoramiento de la educación de mi País.

A Dios porque solo con el hecho de prestarme la vida, darme salud y energía, he logrado una meta que me propuse la de ser Magister en Pedagogía.

A la magister Beatriz Capa, rectora del establecimiento, por darme todas las facilidades para asistir a las tutorías y el apoyo incondicional en la dura tarea de estudiar, a mis compañeros de trabajo por motivarme siempre a continuar en mi labor diaria de estudio.

Narciza C. Barba T.

ÍNDICE DE CONTENIDO	Páginas
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
3.1.1. Calidad	5
3.1.1.1. Definición	5
3.1.1.2. Conceptos de calidad	6
3.1.1.3. Enfoque de la política de calidad de la educación	7
3.1.2. Instituciones educativas	8
3.1.2.1. Tipos de instituciones educativas	8
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	9
3.2.1. ¿Qué es la evaluación?	9
3.2.2. Sistema de evaluación	9
3.2.2.1. Objetivos	10
3.2.2.2. Evaluación desde la perspectiva estatal	10
3.2.3. Evaluación de la calidad de la calidad educativa institucional	11
3.2.3.1. Factores que determinan la calidad de las Instituciones Educativas	12
3.2.3.2. Factores que pueden incidir negativamente en la calidad Educativa	13
3.2.3.3. Indicadores de rendimiento	13
3.2.3.4. Referencia sobre los módulos y entidades certificadoras	13
3.3. EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	14
3.3.1. El desempeño (concepto)	14

3.3.2.	El desempeño profesional de los docentes	15
3.3.3.	Estándares de calidad	18
3.3.3.1.	Estándares que propone el Ministerio de Educación	18
3.3.3.2.	Estándares de aprendizaje	19
3.3.3.3.	Estándares de desempeño profesional	19
3.3.3.4.	Estándares de gestión escolar	19
3.3.3.5.	Funciones de los estándares de gestión escolar	20
3.3.4.	Dimensiones para evaluar el desempeño profesional de los docentes	21
3.3.4.1.	Sociabilidad pedagógica	22
3.3.4.2.	Habilidades pedagógicas y didácticas	22
3.3.4.3.	Desarrollo emocional	23
3.3.4.4.	Aplicación de normas y reglamento	24
3.3.4.5.	Relación con la comunidad	24
3.3.4.6.	Clima de trabajo	25
3.3.5.	Observación de la clase	25
3.3.5.1.	Actividades iniciales de una clase impartida	26
3.3.5.2.	Ambiente de aula	27
3.4.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	28
3.4.1.	Aspectos a evaluar	30
3.4.2.	Competencias generales del gerente educativo	30
3.4.2.1.	Conocimiento de sí mismo	31
3.4.2.2.	Autorrealización	31
3.4.2.3.	Autocontrol	31
3.4.3.	Competencias gerenciales	32
3.4.3.1.	Rol de directivo	32
3.4.3.1.1.	Toma de iniciativas	32
3.4.3.1.2.	Fijación de metas	33
3.4.3.1.3.	Delegación eficaz	33
3.4.3.2.	Rol de coordinador	33
3.4.3.3.	Rol de mentor	34
3.4.3.4.	Rol de facilitador	35
3.4.3.5.	Rol de innovador	36

4. METODOLOGÍA	37
4.1. PARTICIPANTES	37
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
4.3. MÉTODOS	40
4.3.1. Descriptivo	40
4.3.2. Analítico	40
4.3.3. Sintético	40
4.3.4. Inductivo	40
4.3.5. Deductivo	40
4.3.6. Hermenéutico	41
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	41
4.4.1. La encuesta	41
4.4.2. La observación de las clases impartidas por los docentes	41
4.5. Valoración e la evaluación del desempeño profesional	41
4.5.1. Autoevaluación de los docentes	41
4.5.2. Coevaluación de los docentes	42
4.5.3. Instrumentos	48
4.5.3.1. Cuestionario para la encuesta	48
4.5.3.2. Ficha de observación	48
4.6. Recursos	48
4.7. Procedimientos,	49
4.8. Valoración de la evaluación del desempeño docente y directivos	50
4.9. Comprobación de los supuestos	52
5. Resultados: Análisis de los resultados	53
5.1. Análisis de los resultados	53
5.1.1. De la evaluación del desempeño docente	53
5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes	53
5.1.1.2. Coevaluación de docentes por el coordinador de área	70
5.1.1.3. Evaluación del docente por parte de los directivos	78
5.1.1.4. Evaluación del docente por parte de los estudiantes	90
5.1.1.5. Evaluación del docente por parte de los padres de familia	98
5.1.1.6. Resultados de la observación de clase del docente	107
5.1. 2.1 Desempeño profesional directivo	117

5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos	117
5.1.2.2. Evaluación de los directivos por el Consejo Directivo	130
5.1.2.3. Evaluación de los directivos por el Consejo Estudiantil	141
5.1.2.4. Evaluación de los directivos por el Comité el Padres de Famili	147
5.1.2.5. Evaluación de los directivos por supervisión	155
5.2. Discusión de los resultados	171
6. Conclusiones y recomendaciones	174
7. Propuesta de mejoramiento educativo	178
7.1. Título de la propuesta	178
7.2. Análisis del problema	178
7.3. Justificación	179
7.4. Objetivos de la propuesta	181
7.5. Contenido y Actividades	182
7.6. Metodología	189
7.7. Localización y cobertura espacial	190
7.8. Población y objetivo	191
7.9. Estándares de calidad	191
7.10. Aplicación de técnicas e instrumentos	191
7.11. Recursos	191
7.12. Presupuesto	192
7.13. Cronograma	193
8. BIBLIGRAFÍA	194
9. ANEXOS	197

RESUMEN EJECUTIVO

Ante la falta de evaluación del desempeño docente y directivo en la parroquia Tayuza se procedió a realizar la investigación con el tema: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional “Tayuza”, parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago durante el año 2011 – 2012”.

Se trabajó con la muestra de los estudiantes de octavo y noveno de Educación Básica y con toda la población de décimo y bachillerato. De igual forma se realizó con los padres de familia.

Técnicas utilizadas fueron: la encuesta, entrevista y observación. Métodos utilizados fueron: descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo y hermenéutico.

Como conclusión los resultados de la investigación son los siguientes: La calificación promedio del desempeño docentes es de 76 equivalente a excelente, calificación promedio del desempeño directivo es de 77 equivalente a excelente, calificación promedio del desempeño de la institución es de 76.5 equivalente a excelente.

Invito a toda la comunidad educativa a leer la investigación realizada y a ejecutar la propuesta diseñada para el mejoramiento de nuestra institución.

1. INTRODUCCIÓN

En el Ecuador se aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, en el cual se hace referencia a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y la implementación de un sistema de evaluación, la misma que busca lograr una educación de calidad.

El Ministerio de Educación a partir del año 2009 puso en curso el proceso evaluativo en el Ecuador, logrando evaluar hasta el momento al cincuenta por ciento del Magisterio. El Colegio Nacional Tayuza, se encuentra entre la población que ya fue evaluada hace dos años, obteniendo un promedio general de Muy Buena.

La evaluación tiene una característica cualitativa que supera el simple hecho de la medida y se proyecta a campos más amplios. No se evalúa cuando simplemente se recogen datos, sino cuando la información recogida es valorada y permite tomar decisiones. De esta manera se ha aplicado el concepto de evaluación en este trabajo de investigación.

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo ayuda a conocer la realidad de las instituciones educativas del país, donde se puede determinar cómo se desenvuelven los docentes con sus estudiantes en lo referente a lo social, pedagógico, emocional y su cumplimiento de las normas y reglamentos emitidos por el Ministerio de Educación.

La evaluación es una herramienta que permite juzgar la calidad institucional, ayuda a redefinir los criterios que nos permiten destacar falencias dentro de los actores educativos y los efectos de variables no controlables que en muchas ocasiones son influenciables.

En la actualidad los docentes cumplen un rol importante dentro de la sociedad, ya que en sus manos está el cambiar la realidad de la educación, de tal manera que para cumplir con esta investigación, fueron concedidas las facilidades para la ejecución de la investigación tanto de los docentes, estudiantes y padres de familia.

Pese a la trascendencia de la evaluación del desempeño profesional de los docentes y de los directivos, miembros muy importantes de la comunidad educativa, tanto en el logro de los objetivos institucionales como en el cumplimiento de la visión y la

misión institucionales, en la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago aún no existe la suficiente información de este desempeño dentro de las instituciones educativas.

Tratando de cubrir este vacío de tan fundamental información se planteó la investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional “Tayuza”, parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago durante el año 2011 – 2012”.

Los objetivos de la investigación fueron: evaluar el desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Nacional “Tayuza”, parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional de los docentes y de los directivos del mencionado Colegio.

Como supuestos de la investigación se plantearon: el desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Nacional “Tayuza”, parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago es deficiente.

Se trabajó con toda la población integrada por los miembros de la comunidad educativa: rector, 154 estudiantes, 11 docentes, 140 padres de familia, 3 miembros de los Consejos Directivo , 7 integrantes del Consejo Estudiantil y 7 representantes del Comité Central de Padres de Familia y 1 Supervisor Escolar.

Las técnicas investigativas que se llevaron a cabo fueron: la encuesta a los miembros de la comunidad educativa; la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados; y, la valoración de la calidad del desempeño de los docentes y de los directivos de la institución educativa.

El informe de la investigación, está constituido por 7 capítulos: El capítulo 1, corresponde al Resumen Ejecutivo. En el capítulo 2, se presenta la Introducción. El capítulo 3, corresponde al Marco Teórico. En el capítulo 4, se hace constar la Metodología seguida en la investigación. En el capítulo 5, se presentan los Resultados, tanto en lo referente al análisis como a la discusión de éstos. En el capítulo 6, constan las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, en el capítulo

7, se presenta la Propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño profesional de los docentes y de los directivos de la institución educativa.

2. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. La Calidad

Díaz y Hernández (2010) al respecto de la calidad de las instituciones educativas manifiesta que “en la actualidad exige la imperiosa necesidad de impulsar cambios profundos en la evaluación educativa en un marco interpretativo que le dé sentido y permita tomar una postura a favor de un aprendizaje significativo” y esta imperiosa necesidad demanda generar en las instituciones educativas una educación de calidad que permita que todos los estudiantes, independientemente de su procedencia, situación social, económica y cultural, cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias y valores necesarios para vivir, convivir, ser productivos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida, cumpliendo con los siguientes propósitos:

- Adquisición / apropiación de conocimientos
- Desarrollo personal
- Desarrollo de habilidades de convivencia
- Desarrollo de habilidades gerenciales

3.1.1.1. Definición

La palabra calidad según Edusanluis (2012) tiene su raíz en el latín *qualitas* que significa “cualidad, manera de ser”. A nivel general, la calidad hace referencia a una propiedad o propiedades que posee una persona, un bien o un servicio. En el contexto educativo se refiere a un servicio social que ofrece una institución educativa, este servicio tiene que ser valorado según un análisis que se realiza de acuerdo a parámetros establecidos por el sistema educativo en un momento histórico determinado, se trata entonces del valor que tiene el servicio educativo.

La obligación de los encargados de transmitir los conocimientos hacia las generaciones actuales es buscar la manera de que nuestros educandos encuentren la forma de aceptar los condicionantes que nosotros como generaciones anteriores les estamos en ese momento imponiendo ya sea en forma consciente o inconsciente.

Desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado.

3.1.1.2. Conceptos de calidad

En el Diccionario de la Lengua Española (2010), el término calidad en el contexto personal significa “estado de una persona, naturaleza, edad y demás circunstancias y condiciones que se requieren para un cargo o dignidad”. Corresponde a las cualidades propias e inseparables de una persona, varias de esas formas pueden ser innatas como la fisonomía, el color de la piel; otras pueden ser adquiridas en el medio social como modales, actitudes, formas de manifestarse ante un determinado público, los valores que practica, las maneras de pensar sobre la realidad, etc.; estas características son el resultado de un proceso educativo.

Calidad, referente a la realidad del entorno, el diccionario antes citado, hace hincapié en el sentido de condiciones de vida: “conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida”. En este contexto, calidad es un conjunto de características o propiedades de un entorno, de un contexto. En educación, el medio ambiente es el Centro educativo; por cierto, son las propiedades o caracteres en las que se desarrollan las actividades en el proceso de formación, en el campo de la instrucción y la práctica de valores, que viven en el día a día del centro escolar. Esa realidad distingue también el futuro de una persona que ha recibido una preparación académica en una institución educativa de una manera agradable, dando valor a la vida.

Escudero. (2010) afirma que “calidad es el proceso continuo de innovación”. En las instituciones educativas tienen que sucederse medidas y decisiones de reformas educativas que contengan proyecciones específicas respecto de facetas y dimensiones propias de la educación, como pueden ser: el currículo, profesionalización de docentes, mejoras de la infraestructura del centro, etc. Son acciones creativas para mejorar la calidad educativa.

Una educación de calidad es la que realiza frecuentes revisiones de planes, proyectos, estructura curricular, profesionalización de docentes; de acuerdo al

dinamismo del tiempo, considerando que el mundo es muy variable en la posmodernidad y exige que los seres humanos desarrollen competencias en cualquier ejercicio profesional. La valoración de la calidad se realiza por medio de estándares.

3.1.1.2.1. Elementos para propiciar la calidad

Entre los elementos generadores de calidad institucional educativa son y las que propone la Corporación de Futuro (2012), que se presentan como los líderes en capacitación psicopedagógica son las siguientes:

- ✓ ESTÁNDARES de competencias básicas
- ✓ MEJORAMIENTO
 - Planes de Mejoramiento Institucional
 - Planes de Apoyo Territorial
- ✓ EVALUACIÓN
 - Evaluación en las aulas
 - Evaluaciones externas
 - Evaluación de docentes y directivos
 - Evaluación Institucional.

3.1.1.3. Enfoque de la política de calidad de la educación

Según el Ministerio de Educación (2012), la política de calidad de la educación se centra específicamente en los siguientes aspectos:

- ✓ Fortalecer una institución educativa abierta, incluyente, donde todos puedan aprender, desarrollar las competencias básicas y convivir pacíficamente
- ✓ Establecer una ruta articulada de intervención, centrada en el fortalecimiento de las secretarías de educación, para desarrollar su capacidad para asesorar y apoyar a sus instituciones educativas
- ✓ Realizar seguimiento sistemático a todas las acciones de mejoramiento de calidad, para efectuar ajustes, evaluar su impacto y sistematizar lecciones aprendidas
- ✓ Diseñar e implementar una estrategia articulada de desarrollo profesional de la carrera docente y directiva docente, en función del fortalecimiento institucional

3.1.2. Instituciones Educativas

Contextualizado el proceso formativo a nivel de Ecuador, el Ministerio de Educación (2013), expone que la educación básica (que comprende un plan decenal que inicia desde primero hasta décimo) y el bachillerato está reglamentada por el Ministerio de Educación quien además divide en educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular; laica o religiosa , hispana o bilingüe intercultural.

El Ministerio de Educación (2012), también señala que “la educación pública es laica en todos sus niveles, y obligatoria hasta el bachillerato o su equivalente. Tiene tres sistemas educativos: básica, bachillerato y universitaria. La enseñanza tiene dos regímenes: costa, sierra. Al régimen Costa pertenecen el litoral y las islas Galápagos. Al régimen sierra pertenecen la región interandina y la Amazonía.

3.1.2.1. Tipos de Instituciones educativas

Básicamente según la Corporación Futuro (2012), “una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura institucional”. Por lo tanto, ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente forma:

- ✓ Función social especializada (para la consecución de objetivos)
Objetivos explícitos (formales e intencionales)
- ✓ Sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas)
- ✓ Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación).
- ✓ Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- ✓ Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de maneras edilicia y formal).
- ✓ Estructura social.

En términos generales Berger y Thomasu (2002) expresa que “las instituciones educativas se constituyen como parte fundamental del tejido de nuestra sociedad actual, juegan un papel fundamental en la transmisión, recreación e inculcación de

valores y representaciones organizadas y controladas desde el poder a través de los llamados procesos de socialización”

La institución es, pues, un espacio humanizado en donde se encarna la experiencia individual a través de diferentes roles que al ser objetivados se transforman parte del mundo objetivado accesible para cualquier sociedad. Así, los roles desempeñados por los individuos, participan del mundo social en tanto han internalizado dichos roles al tiempo que el mundo cobra realidad subjetiva dentro de ellos.

3.2. EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. ¿Qué es la evaluación?

El aprendizaje es el proceso en el cual se da la internalización de pautas de conducta que resulta de haber participado en un proceso intencionado de enseñanza - aprendizaje. Mediante la evaluación se emite un juicio de valor y nos permite tomar decisiones con base en un diagnóstico para mejorar el desempeño profesional.

Al respecto Díaz y Hernández. (2010) “Evaluar la significatividad de los aprendizajes significa poner una atención central en la valoración del grado de significatividad de los aprendizajes logrados por los alumnos”. Esta perspectiva nos permite concluir que la evaluación del aprendizaje es el proceso que permite observar una muestra de la cantidad y calidad de las pautas de conducta internalizadas y tomar una decisión al respecto en perspectivas de obtener aprendizajes significativos.

3.2.2. Sistema de evaluación

En Ecuador, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas es el encargado de evaluar la gestión del Ministerio de Educación y sus dependencias, al desempeño de los docentes, autoridades e institución educativa.

3.2.2.1. Objetivos

El Ministerio de Educación (2012), manifiesta que “el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permiten mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje”.

3.2.2.2. Desde la perspectiva estatal

El Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación (2012), ha definido un marco legal, político y conceptual en relación con la evaluación en general y la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en particular.

Sigue manifestando el Ministerio de Educación (2010) que “a nivel general estamos empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que sea posible. Una de esas estrategias es Evaluar para mejorar. Solo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas metas. Una de las metas de calidad es lograr que todos los niños y las niñas asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y cómo se comprometen los maestros con la formación de sus estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes”.

La evaluación en este sentido sería un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados. Por tanto, la estrategia evaluativa, busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados

El Ministerio de Educación, (2012), con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional se encamina a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros, “busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de

conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas”

Concluimos que evaluar los desempeños del profesional docente y directivo, centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- ✓ Instituciones
- ✓ Estudiantes
- ✓ Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda, al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

3.2.3. Evaluar la Calidad Educativa Institucional

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1995), define la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para a vida adulta”. Por lo tanto, la calidad educativa implica una coherencia y consistencia dinámica permanente de los agentes Educativos, los procesos formativos, las prácticas pedagógicas y los sistemas administrativos con la visión, la misión y los valores de una comunidad educativa concreta.

Según J. Mortimore (1998) “la escuela de calidad es la que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados”. En estas circunstancias, la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- ✓ Ser accesible a todos los ciudadanos.
- ✓ Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán o más posible su progreso académico y personal.
- ✓ Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución.
- ✓ Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- ✓ Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

3.2.3.1. Factores que determinan la calidad en las instituciones educativas

Entre los factores que determinan la calidad en los centros escolares podemos nombrar los siguientes:

- ✓ Los recursos materiales disponibles.
- ✓ Los recursos humanos.
- ✓ La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- ✓ Aspectos pedagógicos: proyecto educativo de centro, proyecto curricular de centro, evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos (OCDE, 1995).

3.2.3.2. Factores que pueden incidir negativamente en la calidad educativa

La institución educativa puede verse gravemente afectada en su desempeño formativo si se define en los siguientes factores:

- ✓ La libertad de cátedra mal entendida.
- ✓ La absoluta falta de control.
- ✓ La indefinición del perfil del profesor: La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor (OCDE, 1995).

3.2.3.3. Indicadores de rendimiento

Los modelos organizacionales que promueven una formación de calidad se fundamentan en los siguientes indicadores.

- ✓ Indicadores de resultado del aprendizaje:
- ✓ Indicadores de recursos económicos y humanos:
- ✓ Indicadores de acceso a la educación, participación y promoción:
- ✓ Indicadores del contexto pedagógico y organización escolar. (Corporación Futuro, 2012).

3.2.3.4. Referencias sobre los modelos y entidades certificadoras

A continuación, tomando como base el Manual de Formación de la Corporación Futuro, se presenta una breve relación de algunos de los modelos más relevantes en el ámbito educativo y social.

El modelo se divide en dos partes: los medios o agentes que posibilitan la realización de un servicio o producto, y por los resultados o servicios prestados.

Cada parte la integran varios elementos, a los que se asignan puntuaciones. Los elementos que integran el modelo son los siguientes:

- a. El liderazgo o dirección del centro y de todas las personas que tienen algún tipo de responsabilidad; estos forman el equipo que deberá impulsar y animar el proceso de calidad.
- b. Las personas que integran el centro, su gestión, los mecanismos de participación y de optimización de todo ello.
- c. La política y la estrategia, centrada en la visión, la misión, los valores y la dirección estratégica.
- d. Los recursos materiales y financieros que dispone el centro y como se gestionan.
- e. Los procesos que se realizan en el centro, así como su gestión, control y su posible mejora.
- f. La satisfacción del cliente o del beneficiario del servicio, es decir, la percepción que éste tiene sobre el servicio recibido.
- g. La satisfacción del personal con diversos aspectos de la organización como el entorno y las condiciones laborales, la comunidad y relación con la dirección, la participación en la toma de decisiones.

- h. El impacto en la sociedad, o la percepción que la sociedad tiene sobre el centro, y las actividades que éste realiza con repercusiones directas en la sociedad: mejora del entorno, formación de ciudadanos, implicación activa en la sociedad.
- i. Resultado del centro, en el sentido de identificar lo que se ha logrado tras satisfacer las necesidades y expectativas de las personas que interaccionan con el centro. En el caso de los centros educativos se valora la gestión y control del presupuesto y los logros de los procesos de enseñanza – aprendizaje (Corporación Futuro, 2012).

Desde esta perspectiva comprendemos que los modelos de la calidad se basa en el autodiagnóstico, de modo que implica a todos los miembros de la institución objeto de evaluación. Así, se elaborarán los mecanismos para que la organización analice cómo se halla en cada uno de los nueve elementos que integran el modelo. Y para que valore sus puntos débiles y fuertes y que haga propuestas de mejora. Desde otra perspectiva, el modelo se orienta claramente al cliente principal (alumno) como beneficiario directo de la actividad formativa del centro.

3.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. El Desempeño Docente

El Ministerio de Educación (2010), define que “la evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente”.

Desde esta perspectiva, a nivel ministerial, para poder evaluar el desempeño docente se requiere tener claro el proceso evaluativo y los objetivos que se propone alcanzar, respecto al deber ser, del docente en su quehacer educativo y contar con una conciencia ética y moral lo suficientemente desarrollada para generar auténticos procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

3.3.2. El Desempeño Profesional de los Docentes

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE 1995) se conoce que en el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación.

Diversas investigaciones complementarias concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

El Ministerio de Educación con respecto a la evaluación de los docentes en nuestro país, ha propuesto realizarse de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, sin que se haya logrado hasta ahora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

La estrategia evaluativa presentada por el Ministerio de Educación “contempla la evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes, de una manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional” (Ministerio de Educación. 2010).

El Ministerio de Educación complementa expresando que “La evaluación del desempeño docente, parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores” (Ministerio de Educación. 2010).

Desde la referencia, ministerial concluimos que la evaluación busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia y sobre todo, permitirá promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la

formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Se ejecuta en 2 fases según el Ministerio de educación, a saber:

a. Evaluación interna (Cualitativa)

b. Evaluación externa

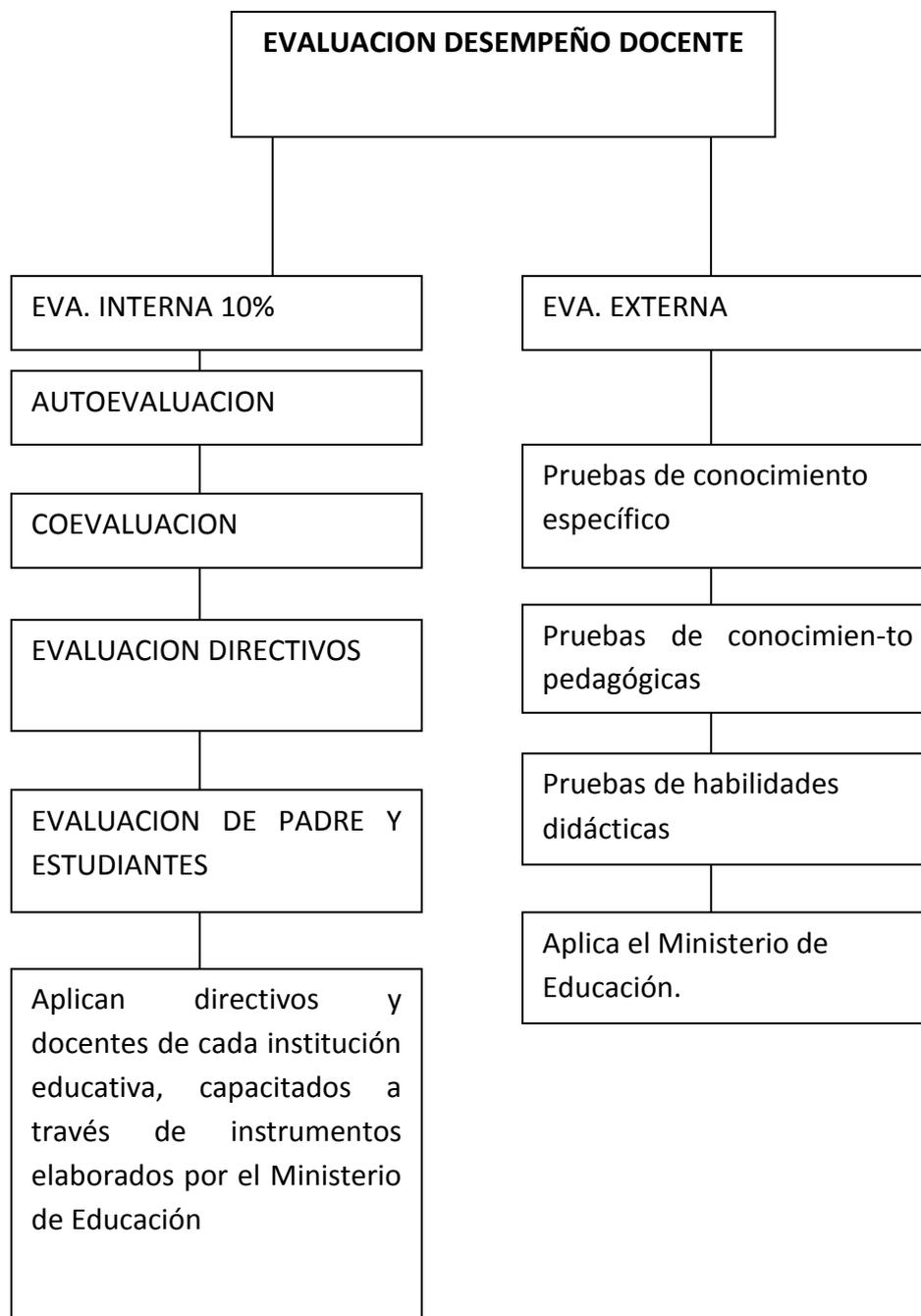
Cada fase tiene sus instrumentos de evaluación y se han determinado niveles de calificación.

Es importante señalar que los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

La evaluación externa de desempeño docente según el Ministerio de Educación consiste “en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30%, prueba de conocimientos pedagógicos que tendrán un peso del 10% de la calificación total”. (Ministerio de Educación. 2010).

El siguiente gráfico muestra la secuencia de las pruebas del desempeño docente.

Gráfico N° 1

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: Narciza Barba

3.3.3. Estándares de Calidad

Noriega y Muñoz (1998), definen los estándares de calidad como: “referentes e indicadores básicos, comunes y obligatorios de calidad total que orientan a una comunidad educativa hacia la excelencia en sus proyectos, procesos y productos permitiéndoles acreditarse ante la sociedad como Institución Educativa de Calidad”. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado Noriega y Muñoz al referirse a la aplicación de los estándares a profesionales de la educación, manifiestan que “son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados” (Noriega Muñoz, 1998).

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

3.3.3.1. Estándares que propone el Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares:

- Estándares de aprendizaje.
- Estándares de desempeño profesional.

➤ Estándares de gestión escolar.

Con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares:

3.3.3.2 Estándares de aprendizaje

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato (Ministerio de Educación, 2010).

3.3.3.3. Estándares de desempeño profesional

Conviene hacerse la pregunta: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

A nivel de Ministerio de Educación, en la actualidad se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores – asesores y supervisores – auditores (Ministerio de Educación, 2010).

“Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente” (Ministerio de Educación, 2010), es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

3.3.3.4. Estándares de gestión escolar

Se tiene que iniciar la pregunta: ¿cuáles son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada?

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación (2010) “los estándares de gestión escolar, hace referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes”. Se favorece de este modo a

que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.3.3.5 Funciones de los estándares de calidad educativa

El principal propósito de los estándares de acuerdo a la UNESCO y LLECE (2008) es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo”..

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa según estas organizaciones internacionales son:

- ✓ Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- ✓ Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
 - Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, como debe ser un buen docente y un buen directivo y cómo debe ser una buena institución educativa.
 - Realizar procesos de autoevaluación.
 - Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- ✓ Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
 - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
 - Ofrece apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación.
 - Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.
 - Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos.
 - Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso

al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías

- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

3.3.4. Dimensiones para Evaluar el Desempeño Profesional Docente

A partir de las reflexiones sobre la evaluación de la Calidad educativa realizado por la UNESCO y LLEC (2008) entendemos que en el desempeño docente se debe tomar en cuenta la actuación del maestro para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, así como también el profesionalismo que evidencie en el manejo de instrumentos propios de su labor docente, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el aula cuando decide reflexivamente en los procesos más adecuados a seguir, cuando prevea, actúe y valore su trabajo sistemáticamente.

Además señala que es importante “su desarrollo psicológico cognitivo que pondrá de manifiesto en las habilidades y estrategias para la comunicación en el aula y comunidad” (UNESCO – LLECE, 2008). Por lo tanto el desempeño profesional docente está relacionado con las actuaciones pertinentes y eficaces, que “evidencian el desarrollo de las competencias y estándares; corresponden a los haceres” CONESA (2006).

Por otra parte Rodríguez, H., y Molina, G. (2010), al respecto manifiesta que los docentes tiene que ser capaces de “responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones”. El desempeño de un profesional de la educación es el de actuar con un verdadero compromiso social, para la formación de las nuevas generaciones a su cargo.

A continuación se abordan las dimensiones que estructura el desempeño docente.

3.3.4.1. Sociabilidad pedagógica

Gutiérrez (2010). Manifiesta que el profesor con su “forma de actuar influye en la conducta de los estudiantes, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales”. El influir en el aula consiste también mantener comunicación con los padres de familia ante ausencia de los estudiantes o por situaciones disciplinarias.

Gutiérrez. (2010), asevera que “corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos”.

Se trata de un saber en formación dentro de una praxis socio pedagógica y que establece una interrelación con los fundamentos orientados a la educación, propuestos por la UNESCO, a saber:

- ✓ Aprender a ser fundamentados en la solidaridad y en la socialización.
- ✓ Aprender a convivir que permite una coexistencia armónica y responsable.
- ✓ Aprender a hacer que fortalece una cohesión en la diversidad.
- ✓ Aprender a conocer referido explícitamente al ámbito educativo relacional en base a su contexto. (UNESCO – LLECE, 2008).

Desde estas propuestas, se entiende que la capacidad de empatía que el docente ejerce sobre los estudiantes basándose en los valores del respeto, equidad amabilidad, favoreciendo de esta manera a una auténtica disciplina inteligente en la que el alumno reconoce sus errores y emprende un proceso de transformación.

3.3.4.2. Habilidades pedagógicas y didácticas

Se entiende por habilidad "aquella formación psicológica ejecutora particular constituida por el sistema de operaciones dominadas que garantiza la ejecución [de la acción] del sujeto bajo control consciente" (Brito, 1990).

Desde esa perspectiva concebimos la habilidad como el nivel de dominio de la acción en función del grado de sistematización alcanzado por el sistema de operaciones correspondientes; en otras palabras, para reconocer la presencia de una habilidad es necesario que en la ejecución de la acción se haya logrado un

grado de sistematización tal que conduzca al dominio del sistema de operaciones esenciales y necesarias para su realización.

Contextualmente “las habilidades pedagógicas orientan a realizar un aprendizaje significativo porque engloba todas las tareas que el docente debe desempeñar durante el proceso de enseñanza como por ejemplo la responsabilidad de preparar las clases teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos, los mismos que les permitirán seleccionar los contenidos y sobre toda ejercer la responsabilidad de comunicar a los estudiantes la planificación y los criterios con los cuales serán evaluados” (Brito, 1990). Esta concepción nos enseña a partir de un enfoque constructivista el mismo que fomenta un aprendizaje autónomo (aprender a aprender), con criterios de desempeño, utilizando metodologías, instrumentos y técnicas activas.

3.3.4.3. Desarrollo emocional

“El desarrollo emocional nos proporciona una percepción más realista y válida de los factores que conducen al bienestar y adaptación personal ayudando a tener una visión más equilibrada del papel que juega la cognición y la emoción en la vida de las personas” (Mayer y Salovey, 1997). Es decir, el desarrollo emocional implica la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con precisión, así como también la capacidad para acceder o generar sentimientos que facilitan el pensamiento y de esta manera promover un conocimiento significativo.

El desarrollo emocional está ligado al estado de ánimo con la que el docente realiza sus actividades. Según Moreno, J. (2002) “supone ser consciente de los propios sentimientos, estar en contacto con ellos y ser capaz de proyectarlos en los demás. Ser capaz de involucrarse con otras personas de forma adecuada relacionándose positivamente”. Esta situación tiene grandes repercusiones en el aula y en el entorno del docente respecto de las autoridades, compañeros de trabajo y su relación con los estudiantes e incluso representantes.

3.3.4.4. Aplicación de normas y reglamentos

López (2008) expresa que aplicar una norma es “traducirla a la praxis sobre todo si motiva a los docentes a ser puntuales al inicio de sus labores académicas, como

también a permanecer con los estudiantes con actitud propositiva durante toda la jornada de clase e inclusive durante los tiempos de receso”).

En el Manual de Convivencia el colegio Nacional Tayuza (2008) se expresa la urgencia de “fortalecer los momentos de evaluación y a la vez que precisa puntualidad en la entrega de resultados a los pares de familia así como también un informe detallado el proceso desarrollado por el alumno”

En sintonía la actitud con la praxis orientada por unas normas posibilita la buena marcha de la institución educativa en pos de la consecución de los objetivos propuesta por la misma.

3.3.4.5. Relaciones con la comunidad

La conexión e intercomunicación entre la escuela y la comunidad posibilita comunidades integradas en las que la educación de todos sus miembros es una responsabilidad y un deber asumidos de forma colectiva y compartiendo la responsabilidad de educar, ya que los miembros de una comunidad son muy solidarios.

Dice Prieto (2004), el “mundo que construimos no depende solo de nosotros, sino que emerge de la interacción multidimensional de los seres humanos con su ambiente, del que son inseparables”. El docente ha de considerar que la sociedad, el entorno, es parte de la actividad educativa. Entonces, le corresponde estar en contacto e interrelaciones con los padres de familia y conocer lo que sucede en los exteriores del plantel educativo,

El proceso evolutivo de la escuela como espacio social por excelencia, tiene como finalidad establecer la formación de un ciudadano con valores autóctonos que se enmarque en un mundo globalizado, donde el desarrollo integral de los educandos, se expresa en contenidos pedagógicos que consideren el desarrollo intelectual, la creación, la inventiva, la formación para el trabajo de la salud física, mental y espiritual.

3.3.4.6. Clima de trabajo

Rodríguez (1998) se refiere al ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en el establecimiento educativo al respecto nos dice que “este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”. Al respecto intuimos que un clima institucional favorable es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, por lo que se precisa crear condiciones que permitan una convivencia armoniosa entre todos los miembros de la comunidad educativa.

3.3.5. Observación de la Clase

La presencia de una acción educativa apoyada en orientaciones pedagógicas y didácticas activas, constituye un criterio necesario para constituir un aprendizaje significativo.

Al respecto Rivera (2002) manifiesta que “los resultados obtenidos con la clase, dejan entrever aspectos que influyen en el quehacer educativo”.

Es evidente que la tarea más importante de la clase es transmitir contenidos programáticos a los alumnos. Esta actividad transmitida fue muy útil en momentos pasados pero en la actualidad con la explosión de conocimientos resulta muy contradictoria.

En efecto, esta práctica destaca el estancamiento que caracteriza a la práctica escolar de la enseñanza, barnizada con algunas orientaciones didácticas de reciente aplicación en el ámbito educativo.

Específicamente se trata de la presencia del pensamiento tecnocrático que demandó procesos mecánicos y lineales en la enseñanza, al pretender reproducir el proceso científico en un escenario objetivo y neutro: el aula.

El recinto escolar es un laboratorio donde se desenvuelven procesos estrictamente planificados y orientados al cumplimiento de la receta metodológica que permiten transferir el contenido sin interferencias subjetivas que desvirtúen su esencia científica. Esta práctica tecnocrática es antagónica al contexto histórico

contemporáneo, porque contribuye a una acción educativa desprendida de la realidad social.

El desafío es proponer una remozada acción pedagógica y didáctica agilizada por la investigación abierta, dialogal, participativa y humana con la aplicación de actividades didácticas que acerquen a la complejidad del mundo y permita crear condiciones para socializar la enseñanza con el trabajo del equipo y la participación ciudadana hacia el cambio colectivo. Por lo tanto, Mauri (1990) señala que “los procesos de enseñar han de obtener el conocimiento científico para transformar el saber común o experiencial que sirva a los educandos para dar una explicación sobre su realidad inmediata”

3.3.5.1. Actividades iniciales en una clase impartida

Un docente eficaz, deberá signar tiempos, objetivos, recursos, metodología, técnicas, incluidas en un plan de clase que tendrá el siguiente proceso:

INICIO:

1. El docente debe constatar la presencia de los alumnos aunque cuando se conoce el grupo este paso no se realiza de la forma habitual sino que se utilizan otros métodos que el profesor diseña para hacerlo.
2. Realiza una preparación hacia el objetivo a trabajar.
3. Se enuncia con claridad el propósito u objetivo de la clase y el contenido para ubicar al estudiante en el contexto de conocimientos a aprender.
4. Una vez enunciado los objetivos y contenidos este se concatena con la *clase anterior* para demostrarle al estudiante el hilo conductor de la Asignatura que se encuentran impartiendo, pues todos los contenidos que se imparten en las clases tienen una que ver con la otra, para que no se vean como contenidos separados y sobretodo se establece los conocimientos que tiene el alumno acerca del nuevo contenido desarrollando actividades para entrelazar los contenidos presentados y los conocimientos previos de los alumnos para generar expectativas por aprender.
5. En unión con lo anterior se establece la *motivación de la clase* a través de esquemas, mentefactos, experiencias e vida, audios, videos, frases significativas.

6. Y por último se debe referir la *bibliografía* (ficha completa) escrita en la pizarra o utilizar algún medio audiovisual, para que el estudiantado se oriente en el estudio independiente de la clase y consecuente se encuentre bien orientado.

3.3.5.2. Ambiente en el aula

Se refiere a la manera de cómo se realiza la transferencia de responsabilidades, “tiene que ver con el nivel de bienestar colectivo de un grupo”, (Santillana No. 13, 2010). En esta instancia se tiene presente: el trato, la cordialidad. El clima escolar es percibido por todas las personas que participan en la institución e incluso lo detectan los visitantes. Para el clima de aula tiene, como factor importante, es la manera de comunicarse entre todas las personas que participan del hecho educativo.

El ambiente del aula escolar, es de vital importancia, dado que la mayoría de las situaciones de aprendizaje que se dan durante la rutina diaria, suceden dentro del salón de clase. Sin embargo, se debe tener claridad que toda actividad y situación dentro y fuera del salón de clases puede ser motivo de enseñanza aprendizaje.

Es relevante considerar el espacio, la distribución del mobiliario, ya que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones de aprendizaje y las relaciones sociales.

Es importante que exista un ambiente de libertad para que el alumno desarrolle su potencial creativo. Y a su vez existan reglas para el manejo de los elementos, el lugar donde van guardados, hacer buen uso de ellos, reglas sociales.

El aula como escenario interactivo bidireccional entre alumno y profesor se establece una relación horizontal en la que se genera un diálogo constructivo y un clima de confianza. Este escenario interactivo permite que el alumno aprenda de forma activa y significativa posibilitando al profesor conocer los intereses, los conocimientos previos, para poder ser guía de todo el proceso enseñanza-aprendizaje.

La naturaleza de este tipo de interacción es muy motivante para el alumnado a la vez que productiva para dicho proceso.

La interacción alumno-alumno es necesaria, al igual que la anterior, para el aprendizaje y en consecuencia para el crecimiento personal. Fomenta la socialización y ayuda a definir la personalidad propia de cada alumno en interrelación con sus iguales. Posibilita que en el seno del propio alumno se establezcan las normas que lo rijan adquiriéndose valores y generándose actitudes. Supone una fuente de enriquecimiento producida por los propios alumnos y para estos mismos.

3.4. EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

El texto final de Laura Palacios y su equipo investigador sobre la Evaluación del Desempeño nos dice que “La evaluación del desempeño profesional de los directivos constituye un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los directores o rectores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”. (Palacios, 2008) Es así que “Los resultados de la evaluación del desempeño profesional, harán parte de la autoevaluación del centro educativo y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de los directivos de la institución educativa”. (Palacios, 2008)

El desempeño profesional directivo, según La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), es un modelo que busca “contribuir de manera significativa a la mejoría de las prácticas del liderazgo y de la gestión” .

La evaluación del desempeño profesional de los directivos debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas ecuatorianas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los directivos podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos.

La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión tanto personal como administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas.

El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

El desempeño directivo se valora mediante estándares entendidos como “descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente”, (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012). Se refiere a las acciones que despliega el funcionario

a favor del ambiente escolar en los ámbitos de gestión pedagógica, liderazgo con el talento humano, mejora de la infraestructura, etc.

3.4.1. Aspectos a Evaluar

Se evalúan las competencias de los directivos (que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los directivos institucionales.

El término gerencia, de acuerdo con Ruiz (1992) se refiere a las “organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar determinados objetivos”. En este marco cabe señalar que la gerencia educativa, en las escuelas básicas constituye una tarea compleja para el director y rectores; quienes deben tener claro cuáles son sus roles, funciones y tareas a cumplir en las instituciones que dirigen con la finalidad de lograr los objetivos y metas propuestas.

Es decir el gerente educativo como responsable directo del Ministerio de Educación, supervisor nato del centro educativo, debe poseer ciertas competencias personales y profesionales que le permitan conducir y gestionar la organización educativa; debe ser, además, un individuo poseedor de un conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales para propiciar un espacio de aprendizaje basado en la participación del equipo de trabajo bajo su dirección.

3.4.2. Competencias Personales del Gerente Educativo

La gestión del gerente educativo en las escuelas básicas se debe apoyar en una serie de cualidades personales que inciden en la conducción de la institución que dirige. En efecto, Mercader (1998) expresa que: “El gerente moderno está saturado de libros y cursos de alta gerencia de todo tipo, pero dicho gerente es una persona que tienen numerosas actividades y vivencias totalmente ajenas y separadas de su

vida de trabajo, que pueden ser tan importantes o más que ella, según los casos y cada persona”.

Entre las competencias personales el autor citado, distingue las siguientes competencias asociadas: conocimiento de sí mismo, autorrealización y autocontrol.

3.4.2.1. Conocimiento de sí mismo

El conocimiento de sí mismo se vincula con la necesidad de que el gerente se conozca, que tenga claramente definidos sus deseos e intereses, percepciones y motivaciones.

En consecuencia, todo gerente debe establecer prioridades, definir metas, identificar una visión personal y profesional; para ello debe autoevaluarse, ésta le aporta un conocimiento claro de sus aspiraciones, pero también de sus limitaciones. De tal manera que, el conocimiento de sí mismo se fundamenta en la autoevaluación, ésta se convierte en la estrategia por excelencia para detectar las debilidades y fortalezas que poseen y su relación con las oportunidades y amenazas como factores externos que pudieran impedir el logro de sus metas.

3.4.2.2. Autorrealización

Otra de las competencias personales que debe poseer el gerente educativo es la autorrealización, ésta es definida por Senge como una “necesidad fundamental en la adquisición de los propios ideales; es decir, hacer realidad las visiones” (Senge, 1997). Es una aspiración que nos motiva. Depende de nuestra voluntad. Es la búsqueda permanente de nuestro propio crecimiento y desarrollo personal”.

3.4.2.3. Autocontrol

El autocontrol enfatiza en la capacidad que debe tener cualquier persona y, entre ellas el gerente educativo del manejo equilibrado de su inteligencia emocional. Permite además al gerente, unificar las aspiraciones que posee en cada rol que desempeña. Mercader (1998) destaca “la presión del trabajo genera cierto nivel del saber para dosificarla. De esta forma se puede llegar a niveles controlables, los cuales logran resultados parciales que en sumatoria son los resultados de vida”. En

consecuencia, el campo de acción del autocontrol, se inicia con la respuesta emitida ante toda forma de resistencia que se oponga al logro de metas.

3.4.3. Competencias Gerenciales

Junto a las competencias personales, el personal directivo también debe poseer un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas de tipo gerencial que lo lleven a gestionar eficientemente los centros educativos. En este sentido, diversos autores definen las competencias gerenciales de la siguiente manera:

En este orden de ideas cabe identificar, siguiendo los planteamientos de Quinn (1995) quien manifiesta que, “los roles competitivos que debe poseer el directivo o gerente de una empresa u organización”. Junto a esos roles, el autor asocia una serie de competencias específicas. Estos roles y competencias se describen a continuación.

3.4.3.1. Rol del directivo

El liderazgo es para Lussier, R. y Achua, C. (2008), “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización”. En educación, existe la presencia de varios miembros en el interior de la institución educativa. En este rol se espera que el director clarifique las expectativas personales y las de su equipo, utilizando procesos como la planificación y la fijación de metas, que sea un iniciador decidido, defina los problemas, establezca

3.4.3.1.1. Toma de iniciativas

Es algo similar a asumir el mando y como director con frecuencia tiene que hacerlo. Para tomar iniciativas, Quinn plantea seguir cinco pasos básicos, estos son: utilizar la motivación interior; centrarse en las tareas más importantes; ser persistente y paciente; contagiar el deseo de la excelencia; catalizar la acción inteligente (Quinn, 1995).

3.4.3.1.2. Fijación de metas

“La fijación de metas personales tiene lugar en todos los niveles de la organización independientemente de su razón de ser” (Quinn, 1995), sin embargo aclaramos que la orientación, el propósito y los tipos de actividades que forman parte del proceso varían en correspondencia con los diferentes niveles organizativos y de acuerdo a la naturaleza de la empresa.

Ahora bien ¿Cómo fijar metas personales y organizacionales?; al respecto, se recomienda lo siguiente:

Entonces “Seleccionar una meta para su vida académica, laboral o personal y desarrollar un plan de ejecución. Debe incluir: objetivos inteligentes, factores externos que puedan afectarlos y los pasos necesarios para lograrlos y fecha en que lo lograrán” (Quinn, 1995).

3.4.3.1.3. Delegación eficaz

Para una delegación eficaz es necesario según Quinn (1995) “clarificar en la mente qué es lo que desea que se haga, escribirlo puede ayudarlo; asignar la tarea deseada al empleado más adecuado; mantener abiertos los canales de comunicación; permitir que los empleados hagan la tarea de la forma que se sientan más cómodos; comprobar el progreso; responsabilizar a la persona del trabajo y de cualquier dificultad que pueda surgir; no ignorar los esfuerzos de los empleados porque puede ser desastroso para la motivación; reconocer los logros y demostrar que los valora adecuadamente”.

3.4.3.2. Rol de coordinador

Delgado, M. (2004) define al liderazgo como la función de “dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”. En este rol, la tarea del directivo como gerente educativo, consiste en asegurar que el trabajo fluya adecuadamente y que las diversas actividades se realicen con la importancia del caso, y por supuesto, en una dinámica donde debe asegurarse el mínimo de conflicto entre las personas, los grupos y los diferentes departamentos que conforman los centros educativos. Exponemos las diferentes concepciones basándonos en lo que manifiesta y propone Quinn:

3.4.3.2.1. Planificación

Según Quin (1995), manifiesta que “la planificación y la fijación de metas son herramientas importantes para determinar hacia donde se desea ir y cómo desea llegar allí; concebida de esta manera, el autor antes citado identifica tres tipos de planificación: la planificación estratégica o planificación orientada a la fijación de la misión de la organización, la planificación táctica que incluye la ejecución del plan estratégico y la fijación de objetivos específicos para cada departamento y para cada empleado” .

3.4.3.2.2. Organización

Esta competencia específica asociada al rol de coordinador del gerente educativo, Quinn (1995), refiere “el proceso de dividir el trabajo en componentes manejables y de asignar las actividades para lograr con la mayor eficacia posible los resultados deseados”.

3.4.3.2.3. Control

En este sentido, para mantener la continuidad y estabilidad de la organización, Quinn (1995) expresa que “el gerente utiliza el control como un mecanismo que ofrece información de retorno y le indica si ha cumplido o no las metas fijadas en la planificación; más aún, no solo es un proceso para determinar si el rendimiento real es coherente con el rendimiento planificado, y si la organización o unidad de trabajo ha cumplido sus metas”.

3.4.3.3. Rol de Mentor

Se enmarca dentro del modelo de relaciones humanas, centrado en los individuos y en los grupos; supone que la participación en la toma de decisiones genera un alto nivel de compromiso. En este rol, según Quinn (1995), “se espera que el director ayude, sea considerado, abierto, justo con las personas y equipo de trabajo; el líder escucha activamente, apoya las peticiones legítimas, exterioriza el aprecio y ofrece reconocimiento; sugiere entender a los empleados como recursos humanos importantes y necesarios que deben ser comprendidos, valorados y desarrollados”.

Las tres competencias de este rol son: auto comprensión y comprensión de los demás, comunicación interpersonal y desarrollo de los subordinados.

3.4.3.4. Rol de facilitador

Éste, a similitud del rol de mentor, se inscribe en el modelo de relaciones humanas. En este rol “el directivo fomenta el esfuerzo colectivo, crea la unión, aumenta la moral del equipo y gestiona los conflictos interpersonales. (Quinn, 1995)

Las competencias específicas de este rol son: creación de equipos, toma de decisiones participativas y gestión de conflictos.

3.4.3.4.1. Creación de equipos

En los equipos de trabajo se requiere interacción y coordinación por parte de un líder, sus miembros tienen roles específicos y muy especializados.

3.4.3.4.2. Definir los roles

Es relevante, para el funcionamiento eficaz de la organización, que el directivo en concordancia con el puesto de trabajo defina con claridad los roles, evitando la ambigüedad y el conflicto entre los empleados o subordinados.

3.4.3.4.3. Toma de decisiones participativa

A este nivel es necesario generar consensos que permitan proyectar a la institución a un mejor nivel de desempeño profesional

3.4.3.4.4. Gestión del conflicto

La gestión del clima organizacional y convivencia escolar, Salazar y Gallardo (2009), es posible deducir que “la generación de un clima escolar que se caracterice por una convivencia saludable y la satisfacción de sus miembros” en estos términos el directivo en su rol de facilitador deberá gestionara el conflicto en función de las estrategias y perspectiva que asuma; es decir, las estrategias de no enfrentamiento se encuentran asociadas con las técnicas de evasión y de conciliación, las de control están asociadas con la técnica de competencia y las orientadas a la solución con las de colaboración y compromiso.

3.4.3.5. Rol de innovador

Rodríguez (2011) piensa que el gerente debe poseer características de integrador y dinamizador en la institución. Este rol forma parte del modelo de sistemas abiertos, responde a la capacidad que debe tener el directivo para adaptarse y darle respuesta al entorno externo. Implica el uso de la creatividad, la gestión de los cambios y de las transiciones organizativas; ofrece la oportunidad de afirmar el valor individual de los empleados dentro de la organización.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

La institución investigada cuenta con 155 estudiantes y 11 docentes tanto del básico como del bachillerato con su sección diurna. A más de éstos, se contó con la participación de los padres de familia, los miembros del Consejo Directivo, del Consejo Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia, y del Supervisor Escolar.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Población

Para lograr una mejor operatividad en el proceso de investigación de campo se estableció la población de la siguiente manera:

SUJETOS	CANTIDAD
Maestros	11
Padres de familia	140
Estudiantes	154
Miembros del Consejo Directivo	3
Supervisor	1
Miembros del Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	7
TOTAL	323

4.2.2. Muestra

Se procedió a constituir la muestra de los alumnos de 8° y 9° Año de Educación General Básica, De igual manera, se procedió con los padres de familia de los mencionados años. Para el efecto se utilizó la siguiente fórmula:

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

Siendo

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% 0 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica =0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica =0

0∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

CÁLCULO PARA LA MUESTRA DE ALUMNOS DE 8 ° AÑO DE BÁSICA

Para 8° Año de Educación Básica, se procedió a calcular de acuerdo al siguiente procedimiento

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (46)}{(0.05)^2 (46-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.50) (0.50) (46)}{(0.0025) (45) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.50) (0.50) (46)}{(0.0025) (45) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.50) (0.50) (46)}{(0.0025) (45) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

Rector									1
Total	86	77	84	77	42	34	29	38	326

4.3. MÉTODOS

Para ser efectivo el proceso investigativo, se emplearon los siguientes métodos:

4.3.1. Descriptivo

Mediante este método se caracterizó el objeto de estudio a partir de sus elementos o componentes y propiedades mediante una descripción coherente del proceso educativo.

4.3.2. Analítico

La utilización de este método permitió des-estructurar los objetivos direccionales del proyecto para establecer procesos investigativos teóricos y experienciales con su respectiva metodología para entender la importancia y necesidad de la evaluación del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional Tayuza

4.3.3. Sintético

Se lo utilizó para facilitar la comprensión del objeto de estudio lo que permitió ir del todo a sus partes

4.3.4. Inductivo

Permitió estructurar el conocimiento a partir de los hechos particulares a las generalizaciones, en consonancia lógica con los supuestos planteados en perspectiva investigativa, y que permitió el incremento cognitivo científico con el aporte de las ciencias, de la pedagogía y la tecnología, para fundamentar un eficaz desempeño profesional docente y directivo.

4.3.5. Deductivo

El presente método junto al deductivo favorecieron a obtener datos reales y confiables de la investigación tanto teórica como de campo.

4.3.6. Hermenéutico

El presente método permitió realizar la interpretación bibliográfica, de los diversos autores investigados, a partir de la fijación de principios y normas conceptuales y teóricas.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.4.1. La encuesta

Con la finalidad de evaluar el desempeño profesional docente, se aplicó contextualmente la encuesta al: Rector, vicerrector, miembros del Consejo Directivo, Coordinadores de Área, docentes y estudiantes pertenecientes al Colegio Nacional Tayuza, de igual manera se procedió a realizar las encuestas a los padres de familia.

Para evaluar respectivamente el desempeño profesional directivo, se realizó las encuestas a los directivos, al Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.4.2. La observación de las clases impartidas por los docentes evaluados

Como técnica, para establecer implicaciones cualitativas y cuantitativas en base a la investigación propuesta se observó objetivamente la clase impartida por cada docente de la institución, considerando: las actividades iniciales, el proceso enseñanza-aprendizaje, y el ambiente en el aula.

4.5 Valoración de la evaluación del desempeño profesional

4.5.1. Autoevaluación de los docentes

10 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Sociabilidad pedagógica	7	0.72
Habilidades pedagógicas y didácticas	24	4.23
Desarrollo Emocional	11	1.13
Atención a estudiantes con necesidades especiales	10	1.03
Aplicación de normas y reglamentos	10	1.03
Relación con la comunidad	9	0.93
Clima de trabajo	9	0.93

4.5.2. Coevaluación de los docentes

10 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	9	3.46
Cumplimiento de normas y reglamentos	5	1.92
Disposición al cambio en educación	4	1.54
Desarrollo Emocional	8	3.08

4.4.1.3.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos

10 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Sociabilidad pedagógica	8	2.35
Atención a estudiantes con necesidades especiales	7	2.06
Habilidades pedagógicas y didácticas	10	2.94
Aplicación de normas y reglamentos	5	1.47
Relación con la comunidad	4	1.18

4.4.1.3.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

24 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Habilidades pedagógicas y didácticas	8	10.97
Sociabilidad pedagógica	6	4.12
Atención a estudiantes con necesidades especiales	7	4.80
Relación con los estudiantes	6	4.11

4.4.1.3.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

16 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Relación con la comunidad	3	2.53
Normas y reglamentos	4	3.37
Sociabilidad pedagógica	6	5.05
Atención a estudiantes con necesidades especiales	6	5.05

4.4.1.3.1.5. Observación de las clases impartidas por los docentes

La planeación educativa implica establecer metas u objetivos por alcanzar, así como definir los pasos a seguir y los medios necesarios para conseguir dichos objetivos. Contemplar una etapa de evaluación, revisión del proceso, juicios de valor, metas logradas y en qué medida se alcanzaron, desde esta perspectiva al realizar la observación de la clase por parte del maestrante a los docentes del colegio Nacional Tayuza, se consideró los siguientes aspectos.

- Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

DIMENSIONES	PUNTOS
Actividades iniciales	7.50
Proceso de enseñanza aprendizaje	16.25
Ambiente de aula	6.25
Total	100 puntos

4.4.1.3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

En lo concerniente a la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos del Colegio Nacional Tayuza, se consideraron los siguientes procesos valorativos con sus respectivas dimensiones y aspectos a considerar:

4.4.1.3.2.1. Autoevaluación de los directivos..... 20 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Competencias gerenciales	63	14.65
Competencias pedagógicas	15	3.26
Competencias de liderazgo	9	2.09

4.4.1.3.2.2. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico

20 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Competencias gerenciales	62	14.59
Competencias pedagógicas	14	3.29
Competencias de liderazgo	9	2.12

4.4.1.3.2.3. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

20 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Competencias gerenciales	14	10.00
Competencias pedagógicas	5	3.27
Competencias de liderazgo	3	6.43

4.4.1.3.2.4. Evaluación de los directivos de parte de Comité Central de Padres de Familia.....

20 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Competencias gerenciales	23	10.10
Competencias pedagógicas	6	3.16
Competencias de liderazgo	10	4.74

4.4.1.3.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

20 puntos

DIMENSIONES	ASPECTOS	PUNTOS
Competencias gerenciales	65	14.45
Competencias pedagógicas	14	3.11
Competencias de liderazgo	11	2.44

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando.

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

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de repuestas acertadas, la que se presenta seguidamente:

4.4.1.3.3. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

4.4.1.3.3.1. Autoevaluación de los docentes.....

10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.4.1.3.3.2. Coevaluación de los docentes.....

10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.4.1.3.3.3. Evaluación de los docentes por parte de los

directivos.....

10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

4.4.1.3.3.4. Evaluación de los docentes por parte de los

Estudiantes

24 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.4.1.3.3.5. Evaluación de los docentes por parte de los

padres de familia

16 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.4.1.3.3.6. Observación de la clase impartida por el docente

30 puntos

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

4.4.1.3.4. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

4.4.1.3.4.1. Autoevaluación de los directivos...

20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

4.4.1.3.4.2. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

4.4.1.3.4.3. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

4.4.1.3.4.4. Evaluación de los directivo de parte de Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

4.4.1.3.4.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

4.5.3. Instrumentos

4.5.3.1. Cuestionarios para la encuesta

Para recabar la información se aplicó un cuestionario a los docentes, alumnos, padres de familia, coordinadores de área, directivos y miembros del Consejo Ejecutivo, estructurado en diferentes dimensiones.

4.5.3.2. Ficha de observación

Para ejecutar la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados, se utilizó una ficha de observación, la que consta en el anexo 1.

4.6. RECURSOS

4.6.1. Humanos

Los recursos humanos requeridos en la investigación fueron:

- Maestrante
- Tutor de trabajo de fin de carrera
- Supervisor escolar, rector, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Tayuza.

4.6.2. Materiales

Los recursos materiales requeridos en la investigación fueron:

- Fotocopias de las encuestas para su aplicación:
- Fotocopias de material bibliográfico
- Impresiones

- Anillados
- Útiles de oficina.

4.6.3. Tecnológicos

Los recursos tecnológicos requeridos en la investigación fueron:

- Una computadora portátil
- Servicios de internet

4.6.4. Económicos

Los recursos económicos requeridos en la investigación están fijados en un presupuesto general.

4.7 Procedimientos

Para la aplicación de las encuestas a los estudiantes se solicitó autorización al Señor Rector del Colegio Nacional Tayuza, para el ingreso a las aulas y aplicar la autoevaluación a los docentes. Se dialogó también con los profesores indicándoles el propósito de la investigación, el objetivo de la visita y de la investigación, mediante un diálogo se les explicó lo que debían realizar; posteriormente se les entregó el instrumento para que escriban sus respuestas.

Luego de la elaboración de las tablas de porcentajes se ingresa los datos tabulados a las tablas de ponderación para la valoración correspondiente de los desempeños en las diversas dimensiones, tanto de docentes como de directivos.

4.8 Valoración de la evaluación del desempeño de docentes y directivos

Una vez aplicados los distintos instrumentos (encuestas y ficha de observación), se procedió a ingresar los datos en el sistema, la valoración se realizó de la siguiente forma:

4.8.1. Valoración de la evaluación del desempeño de docentes

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes del Colegio Nacional Tayuza, se consideraron los siguientes instrumentos: la autoevaluación, la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por

parte de los directivos; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes y padres de familia; finalmente, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos. Al ingresar los datos en las tablas proporcionadas por la Universidad se ponderaron en forma automática.

En la autoevaluación, se consideraron las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje.

La desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los docentes, se realizó de la siguiente manera: Cada una de las dimensiones se valoró en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor de la escala se establece un puntaje. Para obtener la puntuación de cada uno de las encuestas, se empleó una tabla de repuestas acertadas. Los otros instrumentos reciben el mismo tratamiento.

La observación de la clase impartida por el docente tuvo la valoración de 30 puntos. Cada una de las respuestas de valoración “sí” se ponderó con el factor 1.250 puntos; y, cada respuesta de valoración “no” se ponderó con el factor 0.00 puntos.

La calificación del desempeño Profesional Docente se realizó luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos, se llegó a la sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100, en el que se incluye la observación de la clase. Del puntaje total conseguido, se calificó el desempeño profesional docente, considerando los cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente.

4.8.2. Valoración de la evaluación del desempeño de directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos del colegio Nacional Tayuza, se consideraron los siguientes instrumentos: la autoevaluación de los directivos; la evaluación entre miembros del Consejo Directivo; la evaluación de los directivos por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia; la

evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración para dar un total de 100 puntos.

Las dimensiones que se consideraron en el instrumento para la evaluación de los directivos fueron: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje. Los instrumentos tienen una valoración de 20 puntos y totalizan 100 puntos, entre ellos.

Para la desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos, se procedió de la misma manera que se realizó para el tratamiento de los datos en el desempeño docente, considerando los valores que corresponde a cada ponderación.

La Calificación del Desempeño Profesional Directivo, de igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llegó a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100. De la observación del puntaje total conseguido, se pudo llegar a calificar el desempeño profesional directivo, según lo establecido en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, de una manera similar al desempeño docente.

4.8.3. Calificación del Desempeño de la Institución Educativa

Para la calificación del desempeño institucional, se promedió los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se llegó a calificar el desempeño del Colegio Nacional Tayuza.

Con el puntaje promedio total conseguido, se calificó el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, de una manera similar al desempeño docente.

4.9. Comprobación de los supuestos

El supuesto: el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene las características de deficiente,

en función de los estándares de calidad; en el Colegio Nacional Tayuza, no se comprueba. El desempeño profesional docente es de 76/100 puntos corresponde a la categoría A, con una equivalencia de excelente.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad; en el Colegio Nacional Tayuza no se confirma. El desempeño profesional directivo es de 77/100 puntos corresponde a la categoría A, con una equivalencia de excelente.

Los resultados anteriores, en promedio, dan la calificación de calidad a la institución educativa, esta es de 76.5/100 puntos, corresponde a la categoría A, con una equivalencia de excelente.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1.1. De la evaluación de la calidad del desempeño docente

5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes

5.1.1.1.1. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

La sociabilidad pedagógica hace mención a la actitud responsable el docente de estar siempre atento a la situación personal de cada estudiante en el aula. Dimensión necesaria para el estudiante que posibilita un trabajo eficiente en grupo con la guía acertada del docente.

Tabla 1

Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

SOCIALIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTE		
	1		2		3		4		5		N ⁰	%	
	N ⁰	%	N ⁰	%	N ⁰	%	N ⁰	%	N ⁰	%			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	1	9,1		0	0	0	0	0	0	10	90,1	11	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	1	9,1		0	0	0	0	0	0	10	90,1	11	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	1	9,1	0	0	4	36,3	6	54,5		11	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0		0	0	0	4	36,3	7	63,6		11	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	1	9		0	0	0	1	9	9	81,8		11	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	1	9,1	0	0	1	9,1	9	81,8		11	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes	0	0	1	9,1	2	18,1	6	54,5	2	18,1		11	100

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Es evidente mediante el presente resultado que la mayoría de docentes siempre manifiesta un trato respetuoso y cortés hacia el estudiante (90.9%), fomentan la autodisciplina al interior del aula (90 %), propician la no discriminación entre compañeros (81.8%) y toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes (81.8%). Pero, es lamentable el hecho de que es mínimo el número de docentes que se preocupan por la ausencia o falta de los estudiantes a clase.

Se puede decir que los docentes del colegio Nacional Tayuza poseen un nivel óptimo en la habilidad social e interactuante con el alumno verificado en la preocupación por conocer la vida real de sus estudiantes para comprenderles desde una perspectiva de ayuda, mediante un trato respetuoso e incluyente.

Tabla 2

Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Sociabilidad Pedagógica	0.72	0,499	69.30

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

En la autoevaluación de los docentes, y concretamente en la dimensión sociabilidad pedagógica, consiguieron un puntaje de 0.499 que equivale solamente al 69.30% de logro o cumplimiento. Esto es aún una debilidad porque permite mejorar en sociabilidad pedagógica, especialmente al interno del aula un mejor trabajo cooperativo, reconociendo y respetando individualidades y procesos de los estudiantes. Es evidente que en las instituciones educativas los docentes deben fortalecer el respeto mutuo y la preocupación por la ausencia de los estudiantes.

5.1.1.1.2. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

Las habilidades pedagógicas y didácticas, constituyen el dominio de acciones pedagógicas psíquicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora

del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, la enseñanza y la instrucción.

Tabla 3

Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
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	1	9,1	1	9,1	5	45,4	4	36,3	11	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	1	9,1		0	1	9,1	5	45,4	4	36,3	11	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	1	9,1	0	0	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	1	9,1		0	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	1	9,1		0		0	3	27,2	7	63,6	11	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.		0	1	9,1		0	3	27,2	7	63,6	11	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.		0	1	9,1		0	4	36,3	6	54,5	11	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido		0	1	9,1		0	4	36,3	6	54,5	11	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	1	9,1		0		0	2	18,1	8	72,7	11	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.		0	1	9,1	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.		0	1	9,1		0	3	27,2	7	63,6	11	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	1	9,1		0	2	18,1	4	36,3	4	36,3	11	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	1	9,1		0	1	9,1	5	45,4	4	36,3	11	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.		0,	1	9,1	2	18,1	2	18,1	6	54,5	11	100

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	1	9,1	1	9,1		0	3	27,2	6	54,5	11	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	1	9,1		0	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.		0	1	9,1	2	18,1	3	27,2	5	45,4	11	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.		0		0	3	27,2	5	45,4	3	27,2	11	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.		0		0	3	27,2	4	36,3	4	36,3	11	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	1	9,1		0	2	18,1	4	36,3	4	36,3	11	100
2.21. Utilizó el material didáctico apropiado a cada temática.	1	9,1		0		0	3	27,2	7	63,6	11	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1	9,1		0	3	27,2		0	7	63,6	11	100
2.23. Utilizó bibliografía actualizada.	1	9,1		0	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:		0		0		0	1	9,1	10	90,1	11	100
2.24.1. Analizar		0	1	9,1	1	9,1	3	27,2	6	54,5	11	100
2.24.2. Sintetizar		0	1	9,1		0	1	9,1	9	81,8	11	100
2.24.3. Reflexionar.		0	1	9,1		0		0	10	90,9	11	100
2.24.4. Observar.		0	1	9,1		0	1	9,1	9	81,8	11	100
2.24.5. Descubrir.		0	1	9,		0	2	18,1	8	72,7	11	100
2.24.6. Exponer en grupo.	1	9,1		0,00	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.24.7. Argumentar.		0	1	9,1	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.24.8. Conceptualizar.	1	9,1	1	9,1		0	1	9,1	8	72,7	11	100
2.24.9. Redactar con claridad.		0	1	9,1	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100
2.24.10. Escribir correctamente.	1	9,1		0	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	1	9,1		0	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100
2.24.12. Escuchar.	1	9,1		0		0	1	9,1	9	81,8	11	100
2.24.13. Respetar.	1	9,1		0		0	1	9,1	9	81,8	11	100
2.24.14. Consensuar.		0	1	9,1	2	18,1	1	9,1	7	63,6	11	100
2.24.15. Socializar.	1	9,1		0	2	18,1	2	18,1	6	54,5	11	100
2.24.16. Concluir.		0	1	9,1	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100
2.24.17. Generalizar.		0	1	9,1	2	18,1	2	18,1	6	54,5	11	100
2.24.18. Preservar.		0	1	9,1	2	18,1	2	18,1	6	54,5	11	100

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

El 72 % de los maestros siempre permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes de una manera natural y expresiva.

Para lograr un aprendizaje significativo es necesario potenciar las habilidades pedagógicas del docente, así como también proponerlas al estudiante a través de

procesos metodológicos continuos y es satisfactorio constatar como el docente en este contexto constantemente ha fortalecido la capacidad de reflexionar (90%); Analizar, (90%); Sintetizar (81%); Escuchar (81%).

Es consecuente con la acción pedagógica, las habilidades que manifiesta el docente al constatar los porcentajes significativos que se encuentran registrados entre las variables de frecuentemente y mucho equivalente al 81.7 % que si preparan las clase en función de las necesidades de los alumnos, así como también la responsabilidad de seleccionar los contenidos en base a la realidad del estudiante y recordarles a los alumnos sobre los temas abordados anteriormente, mientras que el 90,8% el docente responde a las preguntas que los alumnos realizan.

En comparación con los porcentajes entre las habilidades que posee el maestro es relevante la capacidad que tiene el docente en desarrollar habilidades cognitivas en los estudiantes, anteriormente señaladas, que permitirán realizar un auténtico proceso de aprendizaje.

Tabla 4

Autoevaluación de los docentes: Habilidades Pedagógicas y Didácticas: valoración Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4.23	3,060	72.3

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Con respecto a las habilidades y destrezas de los docentes para orientar el aprendizaje de los estudiantes en cada una de las asignaturas, es indudable que para que sea eficiente al 100% a pesar de haber obtenido un puntaje de 3,060 equivalente al 72.3 es necesario que utilice en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (27%), así como también que realice un reajuste de la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación y sobre todo, entregar a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.

5.1.1.1.3. Dimensión: Desarrollo emocional

El docente para generar un desempeño auténtico debe poseer una valoración equilibrada de su personalidad para presentarse como un estímulo de formación y aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5

Autoevaluación de los docentes: Desarrollo emocional del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.		0	2	18,1	1	9,1	3	27,2	5	45,4	11
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.		0		0	1	9,1	6	54,5	4	36,3	11
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.		0		0	2	18,1	4	36,3	5	45,4	11
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		0		0		0	2	18,1	9	81,8	11
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.		0	1	9,1	3	27,2	3	27,2	4	36,3	11
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	1	9,1		0	3	27,2	5	45,4	2	18,1	11
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	1	9,1		0	3	27,2	5	45,4	2	18,1	11
	1	9,1	1	9,1		0	5	45,4	4	36,3	11
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	1	9,1		0	2	18,1	6	54,5	2	18,1	11
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	1	9,1	1	9,1	4	36,3	2	18,1	3	27,2	11
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	1	9,1		0	1	9,1		0	9	81,8	11
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	1	9,1		0		0	4	36,3	6	54,5	11

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Revisando los pilares fundamentales de la educación señalados en el informe de Delor's, podemos encontrar conexiones entre ellos y las habilidades intrapersonales e interpersonales de la inteligencia emocional, en su desarrollo y estructura,

evidenciando sobre todo la relación afectiva que ejerce sobre sus compañeros docentes (81.8%) y el cuidado de su aspecto físico (81.8%)

También nos genera una preocupación al constatar que el apoyo del representante en el proceso educativo no es constante, apenas en un 36%.

El aspecto emocional del profesional de la educación es muy importante en las labores de aula, puesto que el aspecto con el que se presenta en ella será causa para diversas reacciones en el comportamiento de los estudiantes. La actitud del docente de involucrarse con las otras personas dará lugar a un ambiente adecuado para el aprendizaje.

Tabla 6

Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional: Valoración

Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DESARROLLO EMOCIONAL	1.13	0,849	75.1

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

A nivel general el docente posee una autoestima que permite confiar en sus autoridades como en su labor educativa, sin embargo percibe que solo algunas veces los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza (36%). Lo evidencia el puntaje obtenido de 0.849.

5.1.1.1.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales

Frente a la diversidad de estudiantes que tenemos en las aulas, es necesario ofrecer un adecuado tratamiento a las diferencias individuales, tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. En este proceso también resulta de extraordinaria importancia enseñar a los alumnos no solo a conocer su propio proceso de aprendizaje, sino también a concebir sus propias estrategias sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

Tabla 7

Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		0		0	1	9,1	4	36,3	6	54,5	11	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.		0		0	2	18,1	5	45,4	4	36,3	11	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.		0		0	1	9,1	6	54,5	4	36,3	11	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.		0		0	1	9,1	5	45,4	5	45,4	11	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.		0			3	27,2	5	45,4	3	27,2	11	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	9,1	3	27,2	2	18,1	4	36,3	1	9,09	11	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	1	9,1		0	3	27,2	3	27,2	4	36,3	11	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.		0		0	4	36,3	1	9,09	6	54,5	11	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros,		0		0	2	18,1	4	36,3	5	45,4	11	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante		0		0	4	36,3	4	36,3	3	27,2	11	100
TOTAL		0	1	9,09	2	18,1	2	18,1	6	54,5	11	100

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Con respecto a la atención por parte de los docentes a aquellos alumnos que, de forma complementaria y más especializada, precisan de otro tipo de ayudas menos usuales, bien sea temporal o permanentemente es medianamente considerada, evidenciándose en la opción valorativa del 3 (algunas veces), 4 (frecuentemente), 5

(siempre) y con mayor detalle en un 45.4% al tratar de completar el desarrollo de la habilidades para resolver problemas con el envío e tareas al hogar y sobretodo la propuesta de un trabajo cooperativo con diferentes niveles de profundidad (54.5%) así como también la importancia de realizar las entrevistas a los representantes para informar sobre el avance formativo del estudiante: opción valorativa 5 con su equivalente del 54.5%.

Es función del docente, procurar que la educación sea un derecho de todas las personas y garantizar un trabajo en el que los estudiantes aprendan en igualdad de condiciones y se permita la inclusión social con el compromiso de la institución la misma tiene que dar respuesta a las necesidades educativas especiales del estudiante dentro del aula, esto significa que debemos contar con un docente inclusivo, sensible que a través de la observación y una actitud positiva, sumado a esto una preparación básica en cuanto a la parte académica, una permanente y sólida auto preparación, que le permita estar al tanto de las características evolutivas del grupo con el que trabaja, estrategias y métodos de estudio, sea altamente motivador y empático sobre todo ante la necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.

Tabla 8

Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales.: Valoración

Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1.03	0,764	74.1

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

En esta dimensión, los docentes han obtenido un puntaje el 0,764 que es evidente el esfuerzo que el docente realiza por desarrollar una atención individualizada, pero es necesario que tengan atención especial al momento de integrar al alumno de manera espontánea al ritmo de trabajo de la clase.

Es importante la actitud de los docentes frente a esta realidad áulica, debido a la diversidad de estudiantes que tenemos en nuestras aulas, se impone la necesidad de ofrecer un adecuado tratamiento a las diferencias individuales, tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. Para lograr una adecuada concepción pedagógica en este sentido resulta imprescindible la realización de un certero diagnóstico de cada uno de los estudiantes, a partir del cual se hace posible dar tratamiento a las particularidades individuales tanto a los de mayores dificultades como a más aventajados, siempre teniendo presente la zona de desarrollo próximo.

En este proceso también resulta de extraordinaria importancia enseñar a los alumnos no solo a conocer su propio proceso de aprendizaje, sino también a concebir sus propias estrategias sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

5.1.1.1.5. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos

Constituye de vital importancia la aplicación de normas y reglamentos en el proceso enseñanza aprendizaje para fundamentar las acciones positivas y armonizar las relaciones personales entre los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 9

Autoevaluación de los docentes: Aplicaciones de normas y reglamento

Del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	1	9,1	2	18,1	4	36,3	4	36,3	11	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	1	9,1	0	0	0	0	2	18,1	8	72,7	11	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	1	9,1	0	0	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en	1	9,1	0	0	2	18,1	1	9,1	7	63,6	11	100

los plazos estipulados por las autoridades.												
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0	1	9,1	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.		0	1	9,1		0	4	36,3	6	54,3	11	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	1	9,1		0	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.		0	1	9,09		0	2	18,1	8	72,7	11	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	1	9,09		0		0	3	27,2	7	63,6	11	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	2	18,18		0	1	9,09		0	8	72,7	11	100

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Para determinar los derechos, deberes y obligaciones de todos los que integran la comunidad educativa es necesario establecer los principios, políticas y normas institucionales para su buen desempeño y en este contexto es evidente satisfactoriamente constatar que el docente siempre respeta y cumple las normas académicas e institucionales, así como también es responsable en la elaboración del plan anual y de clase respecto a su asignatura e inclusión en el Proyecto Educativo Institucional y en el marco del currículo nacional, asistiendo asiduamente a su lugar de trabajo en un 72 %. De la misma manera, con el mismo porcentaje el docente se ha identificado con su labor educativa, manifestada en la responsabilidad de asistir siempre a la institución y que solo en caso de fuerza mayor le impedirá su presencia en la misma.

Es satisfactorio constatar la actitud responsable del docente que tiene como principio de su desempeño, la observancia de la normativa institucional para desarrollar un significativo proceso de aprendizaje.

Tabla 10

Autoevaluación de los docentes: Aplicaciones de normas y reglamentos: Valoración Del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.03	0,774	75.1

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

En general, el docente conocedor de las normas y reglamentos, se convierte en generador de acciones responsables en beneficio de la institución ya sea en la elaboración de los diferentes documentos institucionales, así como también en la aplicación de los reglamentos internos y externos.

5.1.1.1.6. Dimensión: Relaciones con la comunidad

El docente debe buscar por todos los medios existentes y posibles que exista una buena relación, de calidad, con sus alumnos. Para conseguir esto es vital y fundamental que se trabaje conjuntamente con la comunidad que los rodea, ya que ella es parte educadora y agente socializador de los alumnos. Los factores económicos, sociales, culturales, religiosos, entre otros, que forman parte de una comunidad se deben ver reflejados en la educación, así como en la relación entre el educando y el educador.

Tabla 11

Autoevaluación de los docentes relaciones con la comunidad del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad		0	4	36,3		0	5	45,4	2	18,1	11	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.		0	3	27,2	1	9,1	1	9,1	6	54,5	11	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	1	9,1		0	2	18,1	4	36,3	4	36,3	11	100

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	1	9,1		0	2	18,1		0	8	72,7	11	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0	1	9,1	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.		0	1	9,1	1	9,1	5	45,4	4	36,3	11	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.		0	1	9,1	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0	1	9,1	1	9,1	5	45,4	4	36,3	11	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.		0	2	18,1	3	27,2	1	9,1	5	45,4	11	100

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

La relación de la escuela con la comunidad, exige atravesar toda la actividad institucional y comprometer a todos los actores de la comunidad educativa. Cada uno, desde la actividad particular que realiza, definida en función de su contribución a la tarea institucional específica, se vincula con el contexto. Las formas concretas de los diferentes actores de relación con la comunidad, configuran el estilo institucional de esa relación por lo tanto resulta claro la desvinculación que tiene el docente con respecto a esta dimensión al participar rara vez en las actividades de desarrollo de la comunidad, evidenciado en un 36% frente a un 45.4% que siempre participa. Estos resultados nos resultan antagónicos y preocupantes al constatar una posible debilidad institucional al no orientarse a la comunidad de manera significativa.

Positivamente se enmarca en el reconocimiento que tiene el docente al sentirse en un 72%, siempre apoyado por sus colegas a nivel de clase y extra clase.

El docente desde su desempeño, desde el ámbito educativo debe propiciar una buena interacción tanto en el aula, como fuera de ella, ya que la principal función del centro educativo es establecer relación entre el docente, alumno y comunidad,

coherencia relacional que el maestro debe potenciar para un mejor desempeño profesional.

Tabla 12

Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad: Valoración
Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN			PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIONES COMUNIDAD	CON	LA	0.93	0,628	67.5

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Es considerable evidenciar que los porcentajes de participación del docente con la comunidad no son altos, más bien oxilan entre algunas veces y frecuentemente, manifestando particularmente una especial atención en que el docente en un 36%, rara vez participa decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

5.1.1.1.7. Dimensión: Clima de trabajo

El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide y permite en la calidad de la enseñanza que imparte.

Tabla 13

Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo
Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
	1	9,1	0		0		5	45,4	5	45,4	11	100

compañeros.													
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	1	9,1	0	0	2	18,1	4	36,3	4	36,3	11	100	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	1	9,1	0	2	18,1	5	45,4	3	27,2	11	100		
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	1	9,1	0	1	9,1	2	18,1	7	63,6	11	100		
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	1	9,1	0	0	0	4	36,3	6	54,5	11	100		
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	1	9,1	0	0	0	4	36,3	6	54,5	11	100		
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	9,1	0	1	9,1	4	36,3	5	45,4	11	100		
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	1	9,1	0	0	0	0	0	10	90,9	11	100		
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	1	9,1	0	0	0	0	0	10	90,9	11	100		

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

El ambiente de trabajo influye en diversos factores ya que por medio de esta establecemos vínculos en todas las personas que se encuentran dentro y fuera de la institución educativa y el docente en un 90%, está siempre dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones de los otros miembros de la comunidad educativa y también se evidencia en igual porcentaje la capacidad propositiva de plantear siempre alternativas para solucionar conflictos.

El propicio ambiente escolar generado por el docente es fortalecido por la capacidad de siempre compartir intereses y motivaciones con los compañeros del centro educativo (63%), así como también la disponibilidad de dedicar el tiempo necesario para completar las actividades asignadas y cumplir con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo (45,5%).

Tabla 14

Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
CLIMA DE TRABAJO	0.93	0,699	75.1

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

Los datos evidencian que el clima de trabajo en la Colegio Nacional Tayuza es positivo, existe buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, generado por el docente que busca espacios para la comunicación interpersonal y es responsable en sus tareas asignadas y sobre todo manifiesta una actitud propositiva y de solución de conflictos, manteniendo un margen de resultados entre 45% y 90% en las ponderaciones de frecuentemente y siempre.

5.1.1.1.8. Resumen de la autoevaluación de los docentes

El resumen de la autoevaluación de los docentes se lo indica seguidamente:

Tabla 14

Autoevaluación de los docentes: Resumen de la evaluación del desempeño docente

Nº	INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN LOS DOCENTES	CALIFICACION MAXIMA	CALIFICACION OBTENIDA
1.	Sociabilidad pedagógica	0.72	0.499
2.	Habilidades pedagógicas	4.23	3.060
3.	Desarrollo emocional	1.13	0.849
4.	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1.03	0.764
	Aplicación de normas y reglamentos	1.03	0.774
5.	Relaciones con la comunidad	0.93	0.628

6.	Clima de trabajo	0.93	0.699
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS		10,00	7.273

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Narciza Barba

En la autoevaluación, los docentes de la institución educativa del Colegio Nacional Tayuza consiguieron un puntaje de 7.273 sobre 10 puntos que equivale al 72.72% en un nivel de excelencia académica, detallado de la siguiente manera: En cuanto a la sociabilidad pedagógica los docentes obtienen una calificación de 0.499 sobre 10; sobre las habilidades pedagógicas alcanzan un promedio de 3.060 sobre 4.23; en cuanto al desarrollo emocional obtienen 0.849 puntos sobre 1.13; mientras que en la atención a estudiantes con necesidades individuales lograron tener una calificación de 0.764 sobre 1.03, con respecto a la aplicación de normas y reglamentos alcanzan un promedio de 0.774 sobre 1.03, y al tratar sobre las relaciones con la comunidad se evidencia un puntaje de 0.699 y finalmente con lo que tiene que ver con el clima de trabajo es verificable en el puntaje obtenido de 0.699 sobre el 0.93, aclarando que la función de los profesionales de la educación, mediante su adecuado desempeño profesional ha favorecido al intercambio de conocimientos en un clima democrático y armónico, favoreciendo la participación y la discusión respetuosa entre sus integrantes, con actitud positiva, propositiva e incluyente, generando procesos de transformación académica

Estas actitudes desplegadas por el docente, han motivado a la participación personal y cooperativa, respetando individualidades, generando aprendizajes significativos en los alumnos y sobre todo acompañando durante todo el proceso formativo, actitudes evidenciadas en sus acciones y en la calificación de excelencia que ha obtenida el personal docente; sin embargo, hay varios desempeños en las diferentes dimensiones de los profesionales que tienen que ser considerados y aplicarlos, para mejorar las características de la educación ofertada por el Colegio Nacional Tayuza.

5.1.1.2. Coevaluación de docentes por parte de coordinadores de área

A nivel general la coevaluación se entiende como una valoración conjunta que realizan los docentes sobre la actuación en las actividades escolares de sus compañeros, son juicios críticos sobre el trabajo de colegas.

5.1.1.2.1. Dimensión: Desarrollo de habilidades pedagógicas

Los coordinadores de área son responsables de los niveles de excelencia académica como concededores e impulsores del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes en su respectiva asignatura

Tabla 15

Coevaluación de docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.		0		0	1	20	1	20	3	60	5	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.		0		0		0	3	60	2	40	5	100

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

La educación debe estar encaminada a promover habilidades, competencias con criterio de desempeño que generen un aprendizaje significativo, desde esta perspectiva las actividades pedagógicas, a partir de la óptica de los compañeros de trabajo evidencian que el docente en un 80%, es siempre consciente de la importancia de enmarcarse dentro del Proyecto Educativo Institucional para elaborar del plan anual de su respectiva asignatura conforme solicita la autoridad correspondiente.

Es significativo en este proceso coevaluativo destacar la responsabilidad del docente al planificar las clases a nivel grupal intercambiando criterios, conocimientos y experiencias, utilizando bibliografía actualizada y elaborando recursos didácticos (60%).

Tabla 16

Coevaluación de docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas: Valoración Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3.46	2.541	73.4

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

La evaluación realizada por los coordinadores de área con respecto a esta dimensión es de 2.541 que significa el 73.5% de los docentes que desarrollan aptitudes cognitivas para un mejor desempeño docente, es un resultado positivo que permite al docente motivarse para continuar en si tarea educativa siempre con el compromiso a mejorar en algunos aspectos relacionados con el proceso e enseñanza – aprendizaje.

5.1.1.2.2. Dimensión: Cumplimiento de normas y reglamentos

Un buen funcionamiento de la sociedad en pequeño, un aula de clases, requieren de la vigencia de reglamentos, leyes, acuerdos que deben cumplirse, desde el punto de vista de los coordinadores de área, se observa en la siguiente tabla.

Tabla 17

Coevaluación de docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.		0		0		0		0	5	100	5	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,		0	1	20	2	40	1	20	1	20	5	100

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Se reconoce una secuencia lógica en la que se evidencia la responsabilidad ante su labor formativa por parte del docente al mostrarse en un 100%, siempre puntual a las diferentes reuniones convocadas y además en la constante actividad de la realización, revisión y entrega de los planes: anual y de unidad didáctica durante los plazos establecidos por las autoridades competentes (80%).

Con respecto a la valoración de frecuentemente, también es factible la responsabilidad del docente al ser cuidadoso al momento de informar sobre los

avances académicos de los alumnos, respetando los tiempos previstos por la autoridad del establecimiento.

Es coherente la percepción que tiene el docente sobre su desempeño profesional, al criterio coevaluativo de sus compañeros en todas las dimensiones ha evaluarse, de manera significativa y responsable ante la comunidad, alumnos, padres de familia y autoridades responsables.

Tabla 18

Coevaluación de docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos: Valoración Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.92	1.501	78.1

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Desde la perspectiva de los coordinadores de área, evidencian que el docente en un 78.1% conocen y por lo tanto cumplen con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa con la finalidad de brindar una atención de calidad y calidez a los estudiantes que asisten asiduamente al centro educativo.

En toda institución educativa, generadora de procesos significativos, establece la realización y ejecución de un Manual de Convivencia que regula la participación de todos sus autores educativos, en un plano motivador, asegurando la participación con responsabilidad e identidad institucional, siendo puntuales tanto en las actividades institucionales como en la revisión y entrega de los planes anuales y de clase, así como también en la entrega de resultados académicos a los estudiantes.

5.1.1.2.3. Dimensión: Disposición al cambio en educación

En la actualidad existe la necesidad de una renovada visión de la formación docente en torno al tema educativo. Se plantea, como condición imprescindible, la sensibilización y disposición al cambio desde los docentes, para detonar procesos

de investigación y generación de propuestas pedagógicas, en concordancia con la nueva y dinámica sociedad del conocimiento.

Tabla 19

Coevaluación de docentes: Disposición al cambio en educación

Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.		0		0		0		0	5	100	5	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.		0		0		0		0	5	100	5	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.		0		0		0	1	20	4	80	5	100

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Los docentes privilegian siempre en un 100%, actitudes que conduzcan a una renovación en el campo educativo y en esta dimensión se evidencia óptimamente una gran capacidad de investigación y renovación para una efectiva enseñanza así como también una absoluta disponibilidad para involucrarse en la consecución de objetivos institucionales plasmados en el Proyecto Educativo Institucional.

Esta dimensión docente implica un cambio de paradigma en la perspectiva constructivista que genera procesos significativos de aprendizaje desde una actitud investigadora, proyectual, participativa y positiva por parte del docente que se identifica con la visión y misión institucional.

El desempeño docente en virtud a generar cambios trascendentales a nivel educativo, fortalece a la institución en la consecución de sus objetivos, para responder a las necesidades una comunidad de manera objetiva y comprometida y que están plasmados en el PEI.

Tabla 20

Coevaluación de docentes: Disposición al cambio en educación: Valoración Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1.54	1.347	89.2

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

El docente está abierto al cambio de mentalidad que exige el nuevo enfoque constructivista con mentalidad investigadora y proyectiva, propositivo en la elaboración del PEI, con amplios conocimientos en el campo pedagógico. Así lo evidencia los resultados obtenidos en las encuestas, generando interés participativo en la búsqueda de la mejor estrategia de enseñanza y con su compromiso con la investigación de la realidad institucional y en el planteamiento de objetivos y metas a realizar, fruto de una mentalidad flexible al cambio de acuerdo al contexto histórico en la que se desenvuelve el estudiante.

5.1.1.2.4. Dimensión: Desarrollo emocional

El principal propósito del docente es que sus alumnos aprendan mediante un aprendizaje motivado, y respectivamente orientado a la consecución de sus objetivos y sola una actitud equilibrada podría definir el proceso formativo e los estudiantes porque respeta procesos, individualidades, insta al trabajo cooperativo y a la investigación.

Tabla 21

Coevaluación de docentes: Desarrollo emocional, en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5			
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.		0		0		0		0	5	100	5	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.		0		0		0		0	5	100	5	100

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Un adecuado desarrollo emocional influye de manera determinante en la generación de un contexto propicio para desarrollar un aprendizaje significativo y es lo que constatamos mediante los porcentajes que altos (100%) en la valoración siempre sobre todo con respecto a la relación de cordialidad con los compañeros docentes, estableciendo una adecuada comunicación generadora de compromisos y acuerdos institucionales para viabilizar auténticos procesos cognitivos

También se evidencia la actitud del docente frente al trato con las personas diferentes que las trata con respeto y las incluye activamente en el proceso de aprendizaje con el apoyo de sus colaboradores, de quienes reconoce y acepta de buen agrado sus ideas y opiniones, sin discriminarlos.

Es loable la actitud del docente, desde su concepción de madurez profesional, la disponibilidad de desaprender para aprender constantemente, desde el contexto de sus alumnos, con un enfoque nuevo y con procesos integrales y significativos.

También manifiesta una actitud de solidaridad ante la ausencia de algún colega, preocupándose por su bienestar personal y motivando a la ayuda de los demás miembros de la comunidad educativa hacia sus compañeros en dificultades.

Finalmente considera que su apariencia física es importante porque refleja un alto grado de autoestima profesional y personal.

Tabla 22

Coevaluación de docentes: Desarrollo emocional del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DESARROLLO EMOCIONAL	3.08	2.599	84.3

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Como constitutivo esencial del docente es su capacidad afectiva de relacionarse con la comunidad educativa, obteniendo el apoyo incondicional de los mismos, realidad que los docentes del Colegio Nacional Tayuza lo evidencian en un 2.599 (84%), fortaleciendo un significativo proceso de enseñanza – aprendizaje, resultado evidenciado en la manera cordial de tratar a los compañeros y al mismo tiempo sentirse gratificado por ellos, el respeto a las personas que son diferentes, a la integración cooperativa sin excluir a ningún miembro de la comunidad educativa, a la disponibilidad de aprender de los demás, por la actitud sincera de preocuparse por su compañero en dificultades y por su autoestima profesional y personal manifestada exteriormente, percibiendo su identidad de docente.

Tabla 23

Coevaluación de docentes: Resultados de la coevaluación de los docentes del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

Nº	INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN LOS DOCENTES	CALIFICACION MAXIMA	CALIFICACION OBTENIDA
7.	Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3.46	2.541
8.	Cumplimiento de Normas y Reglamentos	1.92	1.501
9.	Disposición al Cambio en Educación	1.54	1.347
10.	Desarrollo Emocional	3.08	2.599
	PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	10,00	7.988

Fuente: Encuesta directa a los coordinadores de área

Elaboración: Narciza Barba

Los resultado de la coevaluación de los docentes, en el Colegio Nacional Tayuza a nivel general es de 7.988 equivalente al 79.8% con una calificación de Excelente (A), coevaluación evidenciada en cada una de las acciones, actitudes y aptitudes de los docentes del centro educativo como: Desarrollo de las habilidades pedagógicas (73.4%); cumplimiento de normas y reglamentos (78.1%); disposición al cambio (89,2%); desarrollo emocional (84.3%), factores que han permitido constituirse en una institución de calidad, generadora de confianza por parte de los padres de familia, alumnos y comunidad en general.

Supone además que el nivel de incidencia de aprendizaje es coherente también en la autoevaluación que han desarrollado respectivamente los docentes, sin descuidar aspectos a mejorar para fortalecer su oferta educativa.

5.1.1.3. Evaluación de docentes por parte de los directivos

Los directivos de la Institución también tienen sus criterios respecto del desempeño profesional docente, su gestión es procurar que la acción educativa obtenga aprendizajes productivos y significativos, mediante el desarrollo de destrezas. Los cinco directivos evalúan a todos los docentes dando un total de 165 instrumentos para ser procesados.

5.1.1.3.1. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

El aprendizaje es un proceso que conlleva a la construcción de saberes, entendidos éstos como la apropiación personal del conocimiento que implica no sólo el significado sino los valores y la práctica; incorporándose a la manera de ser y de actuar de los sujetos, y es precisamente en los valores y en la práctica donde el maestro y los miembros de la comunidad educativa, contribuyen a la construcción de

la sociedad a la que pertenecemos, partiendo del contexto en el que se desarrolla el proceso formativo.

Tabla 24

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	5	9,1	10	18,1	15	27,2	25	45,4	55	100	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	5	9,1	15	27,2	35	63,6	55	100		
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	13	23,6	17	30,9	25	45,4	55	100		
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	30	54,5	25	45,4	55	100		
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	1	1,8	11	20	19	34,5	24	43,6	55	100	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	30	54,5	25	45,4	55	100		
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	23	41,8	32	58,1	55	100		
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	9	16,3	16	29	30	54,5	55	100		

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Los docentes en un 63% siempre mantienen una relación afectiva con los estudiantes, preocupándose a nivel personal de su participación y asistencia, extendiendo su interés a los padres de familia donde prima el humanismo y la

solidaridad por parte del maestro al estar pendiente del alumno si este ha faltado, comunicándole inmediatamente al padre de familia.

Por otra parte, el 58% de los maestros en base a la evaluación realizada, siempre reestructuran su plan curricular, y un 54% hábilmente desarrollan en el alumno la capacidad de escucha y respeto.

En la construcción de saberes que implica una apropiación de conocimientos, valores, llevados a la práctica, se evidencia una preocupación constante del docente por el desarrollo efectivo del proceso de aprendizaje del alumno, al tomar en cuenta sus opiniones, al seleccionar los contenidos de aprendizaje, propiciar espacios de reflexión y debate, ejemplificar el contenido y recalcar la importancia del mismo y sobre todo realizar un respectivo reajuste curricular en beneficio del estudiante al reconocer sus capacidades individuales. Desde esta perspectiva, se constata una adecuada relación social interpersonal, docente – alumno.

Tabla 25

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica
Del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1.881	80%

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Obtenido los resultados de las encuestas realizada a los directivos de la institución con respecto al desempeño docente, respecto a la sociabilidad pedagógica, nos damos cuenta que el 80% de maestros mantienen una acertada aptitud para relacionarse pedagógicamente con los estudiantes, por su persistente preocupación por el desarrollo de su aprendizaje, al igual que establece periódicamente un reajuste curricular ante las necesidades de los alumnos para lograr aprendizajes significativos.

5.1.1.3.2 Dimensión: Atención a los estudiantes con necesidades especiales

Los procesos de aprendizaje se orientan con el criterio de inclusión, porque todas las personas tienen igualdad de derechos y oportunidades; por lo tanto, las instituciones educativas tienen que estar capacitadas a nivel de infraestructura y profesional para desarrollar un proceso de aprendizaje con niños y adolescentes de cualquier condición física o psicológica.

Tabla 26

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, Cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.		0		0		0	15	27,2	40	72,7	55	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.		0		0		0	15	27,2	40	72,7	55	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.		0		0		0	26	47,2	29	52,7	55	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		0		0		0	5	9,1	50	90,9	55	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.		0		0		0	17	30,9	38	69,1	55	100
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	30	54,5	25	45,4	55	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.		0		0	7	12,7	16	29,1	32	58,1	55	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

En términos de inclusión educativa, verificamos que el 90% de docentes poseen la capacidad en determinar a los estudiantes que necesitan especial atención, un 72%

ejerce siempre al interno del aula una equidad y respeto por las diferencias que pueda existir sobre todo con las personas diferentes.

Las habilidades didácticas y pedagógicas de los docentes están relacionadas con las destrezas docentes, en la manera de realizar el acto pedagógico permitiendo que el estudiante incorpore los nuevos conocimientos a los que ya tiene en su estructura mental.

Tabla 27

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2.06	1.608	78

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

La Inclusión Educativa establecida en el Reglamento General de la Ley de Educación está operativizada a través del reglamento de Educación Especial, referida a la atención de las que necesidades especiales de los niños, jóvenes y adolescentes, compromiso asumido por el Colegio Nacional Tayuza con gran responsabilidad evidenciado en puntaje obtenido de 1.608, equivalente al 78%.

Como proyecto de estado ha generado gran interés por entender y estructurar como componente curricular en la institución educativa, asumiendo retos y proponiendo estrategias de atención especializada a los estudiantes que presentan necesidades diferentes y que implica una adecuada formación profesional que la centro educativo tendrá que atender las necesidades formativas de los docentes establecido en un proyecto institucional.

5.1.1.3.3. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

Los docentes, en perspectivas de su responsabilidad formativa, asumen retos acordes a los nuevos enfoques que responden a necesidades educativas actuales y que les implica desarrollar habilidades cognitivas que orienten al estudiante a aprender a aprender, mediante procesos sistemáticos e integrales.

Tabla 28

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.		0	2	3,6	8	14,5	28	50,9	17	30,9	55	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0		0	1	1,8	15	27,2	39	70,9	55	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		0		0		0	15	27,2	40	72,7	55	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0		0		0	16	29,1	39	70,9	55	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.		0		0		0	5	9,1	50	90,9	55	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.		0		0	6	10,9	10	18,1	39	70,9	55	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.		0		0		0	40	72,7	15	27,2	55	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.		0		0		0	33	60	22	40	55	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.		0		0		0	13	23,6	42	76,3	55	100
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	8	14,5	18	32,7	29	52,7	55	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Para transmitir contenidos significativamente se constata que los docentes si poseen habilidades que permiten planificar sus clases basándose en el currículo nacional evidenciado en un 90,9%, determinado las directrices y contexto para su elaboración, teniendo en cuenta sobre todo los ejes transversales que permite orientar el contenido y la formación en valores, desarrollando una educación integral participativa y coherente con el contexto histórico.

Es necesario que los docentes desarrollen prácticas didácticas oportunas para promover la asimilación cognitiva en los estudiantes y modificar las estructuras mentales, siempre diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos y no de una manera ocasional.

Es necesario fortalecer esta dimensión en dirección al docente en su desempeño profesional al argumentar su responsabilidad ante los requerimientos institucionales al elaborar sus planificaciones anuales y de aula en base al PEI que proporciona las directrices formativas, en su empeño de ofrecer una educación de calidad.

Tabla 29

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.94	2.228	76

Fuente: Encuesta directa a directivos

Elaboración: Narciza Barba

Es significativo el resultado obtenido por los directivos en lo referente las habilidades pedagógicas que deben desarrollar los docentes para generar experiencias de aprendizaje de manera cooperativa e integral con una pequeña sugerencia de fortalecer la responsabilidad de dar a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura, para facilitar el aprendizaje.

Las habilidades pedagógicas de los docentes están como constitutivos de aprendizajes significativos porque motiva desde su experiencia y compromiso

formativo a la investigación y sobre todo exige la responsabilidad del docente de programar su enseñanza a partir de las orientaciones del currículo ministerial e institucional que implica la revisión de bibliografía actualizada, planificación de la clase por bloques curriculares y con destrezas de desempeño, cumplir con las disposiciones del centro educativo en el tiempo asignado para la entrega de planificaciones y resultados de las evaluaciones.

5.1.1.3.4. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos

La labor efectiva del docente está supeditada al cumplimiento exacto de la normativa institucional que ayuda a orientar eficientemente la propuesta institucional, plasmada en su Proyecto Educativo Institucional, generar de principios para estructurar su respectivo Manual de Convivencia.

Tabla 30

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.		0		0		0	20	36,3	35	63,6	55	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.		0		0		0	23	41,8	32	58,1	55	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.		0		0		0	19	34,5	36	65,4	55	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.		0		0	10	18,1	15	27,2	30	54,5	55	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.		0		0	19	34,5	11	20	25	45,4	55	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Es consecuencia de un marco lógico establecer que el 65% de los docentes, siempre sitúan los conflictos generados en su labor formativa y que para

fundamentar su acción educativa de manera competente, por conocimiento y operatividad el 63% siempre aplican el reglamento interno institucional.

De igual manera se evidencia que el docente siempre dedica el tiempo necesario para realizar las actividades encomendadas por la institución (58%), y sobre todo se manifiesta participativo y propositivo en las instancias administrativas o técnicas.

Entre las variables de frecuentemente y siempre que equivalen a un 79.9% constatamos su puntualidad a la jornada académica, manifestando su interés por cumplir con responsabilidad las tareas definidas en su desempeño docente desde las normas y reglamentos establecidos por la institución para su óptimo funcionamiento.

Tabla 31

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
APLICACION DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.47	1,188	80.8

Fuente: Encuesta directa a los directos

Elaboración: Narciza Barba

Es notoria la relación que los directivos han realizado de manera objetiva al evidenciar que el docente actúa profesionalmente en base al los reglamentos que orientan a la institución evidenciado en el porcentaje alcanzado del 80.8%.

La evaluación también permite realizar una observación al sugerirle la asistencia a clase de manera puntual y asidua de acuerdo al porcentaje de 34,5% señalando que rara vez asisten puntualmente a clases, porcentaje que aunque es bajo pero consideramos que es necesario tenerlo en cuenta en perspectivas a optimizar el aprendizaje.

5.1.1.3.5. Dimensión: Relación con la comunidad

El papel del docente debe entenderse en el marco de los cambios que está experimentando la sociedad, ya que la institución educativa y el docente no está exenta de la misma, por ello, el centro educativo necesita nuevos modos de concebir el trabajo docente y metodológico, que formen en la participación y el protagonismo al ciudadano orientado a la sociedad.

Tabla 32

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Relación con la Comunidad

Del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.		0		0	2	3,6	12	21,8	41	74,5	55	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes		0		0	1	1,8	17	30,9	37	67,2	55	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0		0	6	10,9	17	30,9	32	58,1	55	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0		0	10	18,1	9	16,3	36	65,4	55	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Es coherente los resultados de su análisis con respecto a la dimensión relacional educativa con la comunidad al establecer que el 74% de estudiantes concuerdan que los docentes siempre se manifiestan como sujetos activos y propositivos en la comunidad y que además en un 67%, se interesa en la organización de actividades en conjunto con los representantes y estudiantes, mientras el 58% de los directivos señalan que el docente siempre comparte con sus compañeros, estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y es considerable el 65,4% de directivos que concuerdan que el docente siempre

participa en las actividades de la institución con respecto a las actividades relacionadas con la comunidad.

La percepción de las autoridades con respecto al desarrollo docente en esta dimensión, es positiva desde todos los niveles evaluativos, concluyendo la óptima gestión comunitaria que realiza el docente.

Tabla 33

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Relación con la Comunidad, en el Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1.18	0.937	79.4

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Los directivos, evalúan que se está avanzado hacia una estructura educativa centrada en lo humano, que permita concretar el saber, el hacer y el convivir para la formación de un ser social, creador, productivo y solidario y asumir la educación como un proceso de formación permanente, deber social fundamental y función indeclinable y de máximo interés del Estado, así lo evidencian mediante el puntaje obtenido que es e 0,937 equivalente al 79.4%, connotación cualitativa de excelente, fortaleciendo la propuesta académica de la institución manifestada en los objetivos que plantea, así como también en la misión y visión del centro educativo, orientado a la relación con la comunidad.

En los currículos escolares, desde las directrices del Ministerio de Educación y Cultura, se exige la participación del docente, alumno y autoridades, hacia la comunidad, mediante la propuesta de actividades integradoras, previamente planificadas y ejecutadas, que fomenten el desarrollo del ambiente circundante.

Tabla 34

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Resultados de la evaluación de los directivos Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, Cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTE POR PARTE DE LOS DEL RECTOR O DIRECTOR Y DEL CONSEJO DIRECTIVO	CALIFICACION MÁXIMA	CALIFICACION OBTENIDA
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	2,35	1.881
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	2,94	2.228
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	1.608
4	Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1.188
5	Relación con la comunidad	1,18	0.937
	TOTAL	10,00	7.842

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

El reto de avanzar significativamente en una educación de calidad para todos debe estructurarse con mayor claridad y compromiso por parte del docente siempre motivada y orientado por los directivos, quienes objetivamente han realizado una evaluación del docente perteneciente al Colegio Nacional Tayuza, señalando cuantitativa y cualitativa porcentajes equivalentes a un 78.42% característica de un desempeño excelente.

Este porcentaje, corresponde a la evaluación que realizan los directivos en torno al desempeño de los docentes del establecimiento y se verifica que el docente ha adquirido un puntaje del 1.881 equivalente al 80% en lo que se refiere a la sociabilidad pedagógica, en cuanto a la atención a los estudiantes con necesidades individuales alcanzan un promedio del 78%, mientras en la valoración de las habilidades pedagógicas que posee el maestro se cuantifica en un 76%, sin prescindir y reconocer su acertada gestión y participación de las normas institucionales evidenciada en el 80.8%, para concluir con su compromiso institucional y comunitario manifestado en el 79.4%.

5.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

El alumno constituye el centro del quehacer educativo y como tal posee su propio criterio en torno al desempeño docente a partir de su experiencia de aprendizaje que lo realiza cotidianamente.

5.1.1.4.1. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

El docente debe tener una actitud pedagógica, siendo un excelente mediador del cambio conceptual ante los estudiantes, determinando sus pre concepciones y planteando interrogantes constructivas de conceptos exactos.

Tabla 35

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas, en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	81	4,7	74	4,3	378	22,1	400	23,4	772	45,2	1705	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.		0	194	11,3	300	17,6	875	51,3	336	19,7	1705	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.		0		0		0	743	43,5	962	56,4	1705	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.		0		0	499	29,2	398	23,3	808	47,3	1705	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	78	4,5		0	300	17,6	724	42,4	603	35,3	1705	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.		0		0	145	8,5	693	40,6	867	50,8	1705	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	443	26,9	600	36,4	146	8,8	348	21,1	108	6,5	1645	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.		0		0	355	43,6	360	44,2	99	12,1	814	100
1.8.2. Sintetizar.		0		0	495	29,03	300	17,6	910	53,3	1705	100
1.8.3. Reflexionar.		0	200	11,7	308	18,1	500	29,3	697	40,8	1705	100
1.8.4. Observar.		0		0	200	11,7	600	35,1	905	53	1705	100

1.8.5. Descubrir.		0		0	231	13,5	603	35,3	871	51	1705	100
1.8.6. Redactar con claridad.		0		0		0	800	46,9	905	53	1705	100
1.8.7. Escribir correctamente.		0		0		0	487	28,5	118	71,4	1705	100
1.8.8. Leer comprensivamente.		0		0		0	1003	58,8	702	41,1	1705	100

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

El uso de las Tics por parte de los docentes constituye en pilar fundamental para educar a las nuevas generaciones y nos preocupa que el 36% de los estudiantes señalen que los maestros rara vez utilizan la tecnología para fortalecer el aprendizaje de los alumnos.

Es necesario reconocer que los alumnos evidencian la habilidad de escribir siempre correctamente de sus maestros (71,44%), así como también las habilidades de redactar correctamente, observar y reflexionar (53%).

Otra habilidad que los estudiantes en un 56,4% destacan del docente es la preocupación de intentar explicar las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos a aprender desde una perspectiva intermodal e interactiva.

Desde la realidad en la que el alumno percibe que el maestro utiliza rara vez las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje, es necesario establecer un compromiso de establecer una propuesta de formación en las Tics, de manera sistemática, con la finalidad de fortalecer la formación de los estudiantes de la institución.

Tabla 36

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas, del Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10.97	7.972	72.6

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

El desempeño docente debe basarse en un rol integral, donde converjan diversas capacidades y competencias como la Pedagogía, siendo ésta una disciplina, que

tiene por objeto el estudio del hecho educativo, englobando factores como el humano, psicológico, social, cultural, religioso, que permita la efectividad de la labor docente.

En esta dimensión los estudiantes del Colegio Nacional Tayuza evidencian mediante un valor ponderado de 7,972 equivalente al 72% un desempeño docente Bueno (B), porcentaje que comparado con las demás dimensiones es relativamente bajo, sobre todo en el aspecto correspondiente al uso de la tecnologías de comunicación e información para optimizar las clases con porcentajes del 26% y 37% que manifiesta que nunca o rara vez utilizan dichas herramientas tecnológicas.

Aquí surge la propuesta para realizar un proyecto para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.

5.1.1.4.2. Dimensión: Habilidades de sociabilidad pedagógica

Un enfoque constructivista que relaciona los conocimientos anteriores con respecto al nuevo tema y la orientación del docente a la construcción el conocimiento exige adecuadas habilidades por parte del docente enmarcadas en un contexto relacional y comunicativo efectiva y afectivo.

Tabla 37

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.		0		0	384	22,5	703	41,2	618	36,2	1705	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.		0		0		0	67	3,9	1705	96,1	1705	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.		0		0		0	1000	58,6	705	41,3	1705	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase		0		0	605	35,4	800	46,9	300	17,6	1705	100

anterior.												
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.		0	0	293	17,1	749	43,9	663	38,8	1705	100	
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.		0	0		0	943	55,3	762	44,6	1705	100	

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

Mediante las encuestas aplicadas a los alumnos, es claro definir que un 96% de los estudiantes establecen que el docente utiliza un lenguaje adecuado durante la clase en función de una mayor comprensión por parte de los alumnos, permitiendo de esta manera establecer criterios sustentados científicamente.

El 58% de los estudiantes establecen que el enfoque del docente es constructivista al establecer los prerrequisitos que sustentarán un aprendizaje significativo del nuevo tema al tratar.

En este contexto, la comunicación es un factor importante en la sociabilidad pedagógica así como también la atención individual de los estudiantes porque permite, al docente conocer el ambiente de sus estudiantes, en este ámbito, al iniciar un nuevo tema es requisito indispensable la revisión de lo más importante de la clase o clases anteriores o conocimientos previos.

Tabla 38

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4.12	3.326	80.7

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

Estructuralmente se manifiesta por parte de los estudiantes una óptima habilidad de sociabilidad pedagógica de los docentes para orientar significativamente el proceso de enseñanza aprendizaje mediante una práctica constructivista desarrollada al interno del aula que parte de lo que saben los estudiantes para luego orientar su

aprendizaje de manera autónoma e integral. Así lo evidencia el 80.7% obtenido a partir de su puntaje correspondiente emitido por los estudiantes.

Se sugiere al docente que fortalezca la habilidad para incluir a los estudiantes en su autoaprendizaje mediante una revisión de lo más significativo que aprendió en la clase anterior.

5.1.1.4.3. Dimensión: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

Es necesario señalar la atención a las necesidades individuales de los estudiantes es otra de las dimensiones que corresponde al docente en el aula, teniendo presente que cada estudiante posee su propia manera de aprender, de actuar o de participar; así como también, de limitarse o resistencia al trabajo en el aula.

Tabla 39

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
El docente:												
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.		0		0		0	998	58,5	707	41,4	1705	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.		0	288	16,8	407	23,8	431	25,2	579	33,9	1705	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	48	2,8	100	5,8	300	17,6	648	38	609	35,7	1705	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	20	1,1	200	11,7	80	4,6	498	29,2	907	53,2	1705	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional	231	13,5	300	17,6	297	17,4	377	22,1	500	29,3	1705	100

especializado.												
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	0	398	23,3	600	35,1	707	41,4	1705	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0	0	218	12,7	500	29,3	987	57,8	1705	100	

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

De los estudiantes encuestados, el 58% establecen que los docentes, en términos generales, siempre aceptan esta diversidad expresada en las diferentes capacidades físicas, intelectuales, afectivas y sociales de los estudiantes, de sus intereses y actitudes divergentes, de sus múltiples condiciones sociales y culturales y la variedad de esquemas mentales y procesos de aprendizaje, estableciendo un nexo continuo con los representantes mediante informes del proceso el alumno y sobre todo determinando estrategias de acompañamiento

Esta experiencia asumida por el docente perfila automáticamente la integración de los estudiantes a la dinámica de la clase.

Tabla 40

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales del Colegio Nacional Tayuza de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	4.80	3.944	82.1

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

Es coherente la expresión de los estudiantes al evaluar a los docentes con un porcentaje cualitativamente señalado como excelente (82%) por su aptitud y actitud formativa tanto a nivel general básico, como también a nivel personal que brinda especial atención a los alumnos que requieren orientación personalizada por sus múltiples necesidades en el campo biopsicosocial cognitivo.

5.1.1.4.4. Dimensión: Relaciones con los estudiantes

El docente en el enfoque constructivista, está en el reto de asumir su misión de educador, al preocuparse por la permanente dignificación y superación del estudiante, proceso que exige establecer relaciones efectivas y afectivas optimas que fortalecerá el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Tabla 41

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.		0		0		0		0	1705	100	1705	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.		0		0		0	62	3,6	1643	96,3	1705	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0		0		0	251	14,7	1454	85,2	1705	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.		0		0		0	973	57,1	732	42,9	1705	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física		0		0		0	347	20,3	1358	79,6	1705	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.		0		0		0	0	0	1705	100	1705	100

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia un aprendizaje eficiente, desarrollarán una buena relación evidenciando por parte de los estudiantes en un 100% un resultado óptimo como resultado de la enseñanza de la valoración y respeto del otro, y del trato humanizado, cortés e inclusivo con que el docente se dirige a sus alumnos, estableciendo auténticos y duraderos vínculos afectivos.

Tabla 42

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes
Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de
Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	4.11	3.258	79.2

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

Evidentemente en esta dimensión el puntaje emitido por los estudiantes en términos cualitativos es excelente, sobre todo en los aspectos que señalan que el docente motiva a respetar a las personas diferentes (100%), así como también su capacidad de tratar a los estudiantes con respeto y cortesía, demostrando mediante sus actitudes que todo ser humano posee el valor esencial de la dignidad sin condicionamientos externos de raza, género o posición social.

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 3.258 equivalente al 79.2%, otorgando un valor ponderado de muy bueno demostrado en la capacidad del docente de orientar su proceso de enseñanza aprendizaje bajo la concepción y desarrollo de una disciplina inteligente, desde el respeto, el reconocimiento de las individualidades y motivando a un trabajo cooperativo basados en el respeto y la participación activa de sus integrantes.

Tabla 43

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Evaluación general del
Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de
Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

Nº	DIMENSIONES ESTUDIADAS	CALIFICACION MÁXIMA	CALIFICACION OBTENIDA
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97	7.972
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	4,12	3.326
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4.80	3.944
4	Relación con los estudiantes	4,11	3.258
	TOTAL	24.00	18.5

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Narciza Barba

El porcentaje obtenido los docentes por la evaluación resultante de los estudiantes se expresa en un 77% resultante de la calificación obtenida de 18.5 que se evidencia que el docente ha desarrollado habilidades pedagógicas y didácticas, así como también la capacidad de relacionarse afectiva y cognitivamente con el estudiante, prestando una mayor atención a sus necesidades individuales, aspecto que recoge los puntajes obtenidos de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en el siguiente orden:

En cuanto a las habilidades pedagógicas se evidencia el 72.6%, con lo referente a la capacidad socializante a nivel pedagógica se verifica un 80.7%, ya en el compromiso profesional que mayor atención requiere al dirigirse de manera exclusiva a los estudiantes que presenten características especiales se constata un valor ponderado del 82.1% y en la influencia en el proceso de enseñanza a nivel interactivo con los estudiantes alcanza un valor del 79.2%

5.1.1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

Los padres de familia en el proceso formativo, constituyen una pieza fundamental desde su contexto socioeconómico, responsabilizándose de manera directa de orientar los objetivos de la Institución. Desde esta perspectiva el Padre de familia también emite su criterio evaluativo con respecto a los docentes en los siguientes términos.

5.1.1.5.1. Dimensión: Relación con la comunidad

Los padres de familia tienen su opinión respecto de la actuación de los docentes en el aula, en el interior de la institución y la forma de relacionarse con la comunidad. Los representantes tienen su espacio al ser parte activa en la entidad y participan mediante los Comités de Curso y el Comité Central de Padres de Familia o representante.

Tabla 44

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Relación con la comunidad, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	135	8,7	150	9,7	100	6,4	960	62,3	195	12,6	1540	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad		0	171	11,1	125	8,1	866	56,2	378	24,5	1540	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.		0		0	150	9,7	1000	64,9	390	25,3	1540	100

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

Concentrándonos en la relación docente – comunidad, es importante destacar que cada comunidad tiene singularidad con diferencias que son propias. Cada individuo que forme parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia, que es necesario satisfacer, a través de la educación, en estos términos los padres de familia reconocen en un 64,% que el docente mediante sus acciones, siempre contribuye a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, además en un 62.% evidencian la responsabilidad del docente de siempre de planificar y ejecutar actividades de manera cooperativa con los padres de familia y con los estudiante.

Los valores ponderados que más sobresalen y que corresponden a esta dimensión están ubicados en la valoración de frecuentemente, lo que nos dan a entender que la relación de los docentes con la comunidad podría ser óptimo con el compromiso de todos los docentes y que debería fortalecer esta dimensión mediante un proyecto integrativo que vincule la acción del docente y la institución al entorno social mediante acciones solidarias con las familias de escasos recursos, mejoramiento del

ambiente externo, gestión de recursos materiales y económicos, participación activa y propositiva en las reuniones de la comunidad, etc.

Es decir la actividad docente no solo se la realiza al interno del aula, sino que debe trascender a la comunidad y convertirse en criterio que define un auténtico desempeño docente.

Tabla 45

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Relación con la comunidad Del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2.53	2,489	98.37

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

Los padres de familia han determinado mediante su criterio evaluativo de 98% que los docentes del Colegio Nacional Tayuza han desarrollado su desempeño profesional en base al contexto social, aportando significativamente a mejorar las relaciones con la comunidad, mediante proyectos de participación comunitaria organizadas en conjunto con la Institución educativa y los padres de familia.

5.1.1.5.2. Dimensión: Normas y reglamentos

La institución educativa posee una estructura que determina una propuesta educativa, para la cual desarrolla normas que permiten una adecuada convivencia entre los miembros de la comunidad educativa con especial énfasis en la actitud de los docentes frente al conocimiento y cumplimiento de las normas específicas de la institución

Tabla 46

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Aplicación de Normas y Reglamentos del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.		0		0		0	139	9,03	1401	90,9	1540	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.		0		0		0	579	37,6	961	62,4	1540	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.		0		0		0	613	39,8	927	60,1	1540	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.		0	112	7,2	375	24,3	423	27,4	630	40,9	1540	100

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

Los padres de familia en un 90% establecen que los docentes al momento de considerar las normas y reglamentos mediante una motivación intrínseca, se unen al esfuerzo de todos los miembros de la comunidad educativa para permitir la inclusión a los estudiantes en un proceso de enseñanza significativo, palpando la actitud de honesta y desinteresada del docente.

En cuanto a su puntualidad tanto al inicio de clase, como también la responsabilidad de permanecer toda la jornada de clases junto a los estudiantes de manera participativa y propositiva el 62% de los padres de familia consideran una fortaleza del docente, mientras que el 60% expresan que los maestros asumen su responsabilidad de entregar los informes académicos en los tiempos señalados por la autoridad de la institución y en un porcentaje del 40.9% reconocen el nivel relacional del docente hacia el padre de familia para informarle sobre el rendimiento de su representado, aspecto que habrá que fortalecer durante el proceso de enseñanza.

Tabla 47

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Aplicación de Normas y Reglamentos del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
NORMAS Y REGLAMENTOS	3.37	3.205	95.1

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

Desde los diferentes aspectos a evaluar, existe una evidencia lógica que marca la pauta institucional al verificar los criterios evaluativos de los padres de familia que responden con un 95% de manera acertada la disponibilidad del docente para actuar conforme al reglamento institucional que exige permanencia, puntualidad, comunicación.

5.1.1.5.3. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

El compromiso del docente, tiene que traducirse en las aulas, en una práctica pedagógica abierta, reflexiva y constructiva. Igualmente, en una relación amplia con la comunidad, signada por la participación auténtica y en un cambio efectivo del sistema escolar, sus concepciones, procedimientos y estilos, acordes con el propósito de construir una nueva ciudadanía.

Tabla 48

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Sociabilidad pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0		0		0	830	53,9	710	46,1	1540	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.		0		0		0	677	43,9	863	56,1	1540	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.		0		0		0	487	31,6	1053	68,3	1540	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su		0		0	183	11,8	355	23,1	1002	65,0	1540	100

hijo o representado.												
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0		0	516	33,5	573	37,2	451	29,2	1540	100	
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	86	5,5	103	6,6	693	45	658	42,7	1540	100	

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

En el contexto escolar, la posibilidad de enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje está determinado por la comunicación y el contacto interpersonal constante con los alumnos es evidente el grado relacional armónico que el docente ejerce al motivar a mantener las buenas relaciones entre estudiantes, respetando y atendiendo sus opiniones, así lo evidencian el 68% de los padres de familia.

Apenas el 5% de los representantes establecen que la docente rara vez se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.

De manera analógica es factible expresar que 65% de los padres de familia expresan que el docente respeta las intervenciones de sus alumnos, respetando y tomando en cuenta sus opiniones y criterios sustentados en una clase participativa

Es lógico establecer que la práctica docente, el profesional de la educación establece criterios participativos mediante la reflexión y del aporte de su experiencia orientada a sus alumnos a quienes reconoce en ellos un potencial infinito de aprendizaje

Tabla 49

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Sociabilidad pedagógica del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Sociabilidad Pedagógica	5.05	4.575	90.5

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

Entre los aspectos relevantes de este proceso evaluativo docente está también la capacidad pedagógica de relacionarse con todos los miembros de la comunidad educativa, así lo dan a conocer los padres de familia al emitir un porcentaje del 90,5% con respecto a la dimensión correspondiente. Esta relación se la fortalece a partir de la experiencia de involucrase en el proceso de enseñanza de los alumnos con actitud de respeto a su intervenciones en las que convergen ideas y criterios que permiten generar cooperación entre los alumnos, sinónimo de buenas relaciones, aplicable a una disciplina inteligente.

5.1.1.5.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

En la Constitución de la República del Ecuador se ha definido como eje transversal el “Buen Vivir” que a nivel educativo corresponde la inclusión educativa de estudiantes “diferentes” con la misma oportunidad de aprender a aprender, compete por lo tanto al docente desempeñar su rol de acompañante del proceso educativo con criterio inclusivo.

Tabla 50

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Atención a estudiantes con necesidad individuales del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.		0	0	87	5,6	445	28,9	1008	65,4	1540	100	
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.		0	0	0	1045	67,8	495	32,1	1540	100		
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.		0	0	278	18,1	859	55,7	403	26,1	1540	100	
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.		0	0	0	1038	67,4	502	32,6	1540	100		
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.		0	0	530	34,4	863	56,04	147	9,5	1540	100	
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).		0	0	0	626	40,6	914	59,3	1540	100		

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

La observación de las prácticas concretas de los profesores, en relación con la atención de la diversidad del alumnado, es coherente con los postulados que se sostienen desde el punto de vista teórico y práctico; el 65% de los padres de familia concuerdan que el docente aceptan el reto de la atención a los estudiantes con necesidades individuales de manera personalizada y 67% establece que si de algún modo no ha sido atendido el estudiante eficazmente por situaciones que rebasan sus expectativas, lo dirige inmediatamente hacia la atención de un profesional especializado, con la intención de mejorar su nivel de adaptación escolar y estabilidad emocional.

La atención a aquellos alumnos que, de forma complementaria y más especializada, precisan de otro tipo de ayudas menos usuales, bien sea temporal o permanentemente, exige un gran compromiso de toda la comunidad educativa, sobre todo del docente que se encuentra responsable de su acompañamiento formativo, porque le implica una atención particular tanto en el trato como en la ejecución de tareas, respetando ritmos de aprendizajes, Así lo perciben los padres de familia en la persona el docente del Colegio Nacional Tayuza, evidenciado en los porcentajes que se encuentran entre las variables de frecuentemente y siempre.

Tabla 51

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Atención a estudiantes con necesidad, en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	5.05	4.906	97.1

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

El enfoque que se evidencia en la labor del docente es incluyente y la perspectiva personalizada con criterios afines a la educación integral, así los manifiestan los padres de familia en su criterio evaluativo, con la sugerencia pedagógica de

fortalecer el trabajo académico extraclase, con la finalidad de mejorar su rendimiento escolar.

Los padres de familia concuerdan que el docente realiza adecuadamente su función educativa al priorizar la atención a los estudiantes con necesidades individuales desde sus diferentes contextos, aprovechando su potencial cognitivo y social para desarrollar aprendizajes significativos, razón por la cual le han otorgado un puntaje e 4.906 equivalente al 97.1% en razón calificable de excelente, puntaje motivador para continuar desarrollando óptimamente el proceso de aprendizaje

Tabla 52

Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia: Resultados obtenidos en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	DIMENSIONES	CALIFICACION MAXIMA	CALIFICACION OBTENIDA
1	Relación con la comunidad	2.53	2.361
2	Normas y reglamentos	3.37	3.205
3	Sociabilidad pedagógica	5,05	4.575
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	5.05	4.906
	TOTAL	16	15.047

Fuente: Encuesta directa a los padres de familia

Elaboración: Narciza Barba

El docente en su desempeño como formador está encargado de ser partícipe fundamental en el objetivo de la Educación que es lograr que los alumnos aprendan de manera personal, independiente y cooperativamente, aptitudes que requieren un cambio de mentalidad y profesionalismo pedagógico, aptitudes captadas significativamente por los padres de familia del Colegio Nacional Tayuza al valor cualitativa y cuantitativamente alcanzando un 94% de desempeño profesional en las dimensiones evaluadas por los padres de familia.

En este factor cuantificable se hace referencia a las diferentes dimensiones con sus características específicas y relevantes y sus correspondientes porcentajes que manifiestan el buen desempeño profesional docente, factor que señala el 98.37%

que evidencia una adecuada relación con la comunidad y que le exige planificar acciones concretas con sus alumnos a favor de entorno social, así como también generar motivaciones al interno de la comunidad educativa mediante el compromiso que el docente genere de manera constante.

La observancia de las normas institucionales por parte del docente en perspectivas de fortalecer un adecuado clima institucional es evidenciado en un 95.1% de puntaje obtenido, así como también el nivel relacional que el docente promueve en el aula de clase, es altamente considerado por los padres de familia en un 90.5% y de manera especial el compromiso respetuosos e incluyente en el proceso formativo a estudiantes con necesidades individuales determinado en un 97.1%.

5.1.1.6. Resultados de la observación de la clase del docente

5.1.1.6.1. Observación de una clase por parte del maestrante

Un Proyecto Educativo se concretiza en la actividad pedagógica a nivel de aula por lo que precisa evaluar su organización y desarrollo en sus tres momentos: actividades iniciales, proceso enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula.

5.1.1.6. 1.1. Actividades iniciales

Las actividades iniciales tienen la característica de enlazar los conocimientos previos que tiene el estudiante adquiridos en las clases anteriores de la asignatura, en otras asignaturas o en la vida de la comunidad; con el nuevo conocimiento en lo que corresponde que se va participar en la clase

Tabla 53

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	81.8	2	18.18
2. Inicia su clase puntualmente.	11	100	0	0

3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	63.6	4	36.3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	11	100	0	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	90.9	1	9
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	90.9	1	9
Total respuestas	58	100	8	100
Puntaje total.	72,5		0,0	
Puntaje promedio.	7,3	97.3	0,0	

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

Para su aplicación se estableció dos valoraciones en base a la respuesta de SI o NO con sus respectivos porcentajes, obteniendo los siguientes resultados.

Al analizar los datos se evidencia acertadamente el nivel de organización que el docente genera durante el proceso inicial, sobresaliendo en la actitud de responsabilidad del tiempo que el docente asigna a la enseñanza y la preocupación por establecer el criterio requerido en el aprendizaje como el dar a conocer a los alumnos los objetivos que se ha trazado en dicho tema, (100%) e inicia puntualmente las clases, (100%) otorgando a los alumnos la responsabilidad de asistir a tiempo a su formación cotidiana.

No se puede dejar de mencionar que esta responsabilidad de ser puntual al iniciar las clases o la exigencia de dar a conocer los objetivos a desarrollarse durante el aprendizaje del nuevo contenido requiere además presentar el tema que será objeto de análisis y construcción con la base firme de una evaluación diagnóstica que posibilitará orientar la investigación en la consecución de objetivos claros y realizables.

Se debería fortalecer la corrección de las tareas enviadas a la casa para fortalecer el aprendizaje.

Tabla 54

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ACTIVIDADES INICIALES	7.50	7.3	97.3

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

Los resultados del desempeño docente en el aula alcanza un 97.3%, reflejando la capacidad profesional ética al momento de planificar, comunicar los temas y objetivos, desarrollar, evaluar diagnósticamente la clase ha impartirse desde una enfoque constructivista que genera desde la guía del docente, auténticos procesos de conocimiento, porque permite que el alumno sea el principal autor de su propio aprendizaje.

5.1.1.6.1.2. Proceso enseñanza-aprendizaje

Considera el proceso de la apropiación y fortalecimiento de los contenidos nuevos mediante una serie de acciones didácticas con el objetivo de generar aprendizajes significativos e integrales.

Tabla 55

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	100	0	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	9	81.8	2	18.1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	90.9	1	9.0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	100	0	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	11	100	0	0

6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	90.9	1	9.0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	90.9	1	9.0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	81.8	2	18.1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	90.9	1	9.0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	100	0	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	72.7	3	27.2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	81.8	2	18.1
13. Envía tareas	8	72.7	3	27.2
Total respuestas	127	100	16	100
Puntaje total.	159		0	
Puntaje promedio.	15,88		0,00	

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

En los resultados que se obtuvieron previo análisis, se evidencia en un 100% que el docente planifica constructivamente actividades para los estudiantes en el marco de una estrategia didáctica que pretende el logro de determinados objetivos educativos con la que el profesor pretende facilitar los aprendizajes de los estudiantes, integrada por una serie de actividades que contemplan la interacción de los alumnos con determinados contenidos proporcionando a los estudiantes generando en ellos: motivación, información y orientación para realizar los aprendizaje significativos a partir de su contexto social y económico.

A la base del proceso educativo evidenciamos el desempeño del docente al considerar las experiencias previas de sus estudiantes como punto de partida para proponerles el aprendizaje, y verificar mediante la evaluación la asimilación del contenido.

Es significativo los porcentajes atribuidos a la asignación de actividades alternativas de aprendizaje de manera clara y oportuna, así como también la generación de una cultura evaluativa de manera diagnóstica y continúa.

Seguimos insistiendo en la necesidad que el docente envía tareas y sobre todo que adapte espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

Tabla 56

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Observación de clase	16,25	15,88	97.7

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

La calificación del El 97.7% evidencia que los docentes del Colegio Nacional Tayuza, desarrollan un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje destacando la organización de actividades cooperativas, considerando las experiencias y conocimientos previos al nuevo aprendizaje, asignando actividades de manera clara y procesual, como alternativas para que su aprendizaje se desarrolle oportunamente de manera individualizada y realizando una continua evaluación para orientarse en perspectiva de los objetivos propuestos y conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, relacionando el tema a tratarse con el contexto y realizando al final una respectiva retroalimentación mediante pruebas objetivas y síntesis del contenido al ponerles realizar ensayos o artículos para ser socializados a nivel grupal.

5.1.1.6.1.3. Actitudes del maestro

Nos ubicamos en el plano afectivo del docente en relación con los estudiantes que motiva al aprendizaje al recibir un trato afectuoso, amable y sincero, posibilitando a crear un ambiente adecuado para el aprendizaje.

Tabla 57

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	100	0	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	100	0	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	100	0	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	91	1	9
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	100	0	0
Total respuestas	54	491	1	9
Puntaje total.	67,5	98,2	1,3	
Puntaje promedio.	6,14		0,00	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	29		0,00	

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

En esta investigación estamos partiendo del supuesto de que esta realidad educativa se vería significativamente beneficiada y reforzada si se pusiera un cuidado especial en el desarrollo de actitudes positivas del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, y se considerara como fundamental para el ejercicio de la práctica profesional, ya que desarrollar relaciones positivas con los alumnos y manifestar un comportamiento positivo hacia ellos, constituyen una parte muy importante del éxito formativo, en tales circunstancias de acuerdo a los resultados el maestro en un porcentaje de 100% se manifiesta afectuoso con los estudiantes, tratándolos con respeto y valorando la participación de los mismos, motivando de esta manera a una participación activa y crítica, siendo responsable de una correcta disciplina al interior el aula.

La evidencia cuantitativamente es alta considerada que de los 5 criterios a evaluarse, cuatro corresponden a la nota máxima del 100% al atribuirse los desempeños correspondientes al trato afectuoso y respetuoso del docente hacia el alumno, así como también a reconocer las capacidades del estudiante al valorar su participación y su aporte cognitivo desde su experiencia, esta realidad promueve un

ambiente cooperativo, fruto de una disciplina inteligente que promueve una auténtica formación integral.

Tabla 58

Observación de la clase del docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Actitudes del maestro	6,25	6,14	98.2

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

Manifestamos la importancia que tiene el que los alumnos desarrollen una actitud positiva hacia las diferentes asignaturas escolares, ya que ello favorece el compromiso para el desarrollo y cumplimiento de las tareas educativas así como el éxito en sus resultados atribuidos a la actitud del docente que fomenta una óptima forma de socializarse con los estudiantes, (98.2%) favoreciendo un ambiente adecuado de aprendizaje.

Tabla 59

Resultado de la evaluación a los docentes en la observación de la clase en el Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	Observación de la clase del docente	Calificación máxima	Calificación obtenida
1	Actividades iniciales	7.50	7.30
2	Proceso de enseñanza-aprendizaje	16,25	15,88
3	Ambiente en el aula	6,25	6,14
4	Total	30.00	29.32

Fuente: Encuesta directa: Observación de una clase por parte del maestrante

Elaboración: Narciza Barba

Realizando una síntesis en base a los resultados obtenidos del desempeño docente aplicados a la observación de la clase impartida por el docente, manifestaremos su excelente preparación profesional evidenciada a la hora de planificar, investigar,

desarrollar y de retroalimentar los conocimientos propuestos al alumno en un clima de confianza y respeto, permitiendo un trabajo individual como cooperativa y contextual.

La calificación obtenida en torno a esta dimensión es de 29.32 puntos equivalentes al 97%, detallada en las siguientes dimensiones: En lo referente a las actividades iniciales, constatando la capacidad ética y responsable. del docente atribuidas en un 97.3% al momento de planificar, ejecutar y retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes, así como también al momento de establecer los criterios al momento de generar conocimientos significativos al partir de las experiencias de los estudiantes y la asignación de tareas de manera clara y objetiva en consecución a los objetivos planteados

Tabla 60

Calificación del desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

Calificación obtenidos/ por instrumento:	Puntos de cada tabla	Puntos alcanzados	Categoría	Equivalencia
Autoevaluación de los docentes	10.00	7.27		
Coevaluación de los docentes	10.00	7.98		
Evaluación de los docentes por el rector o director, vicerrector o subdirector, y 3 vocales consejo directivo (promedio)	10.00	7.84		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	24.00	18.50		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	16.00	15.04		
Calificación de las clases	30.00	20.32		

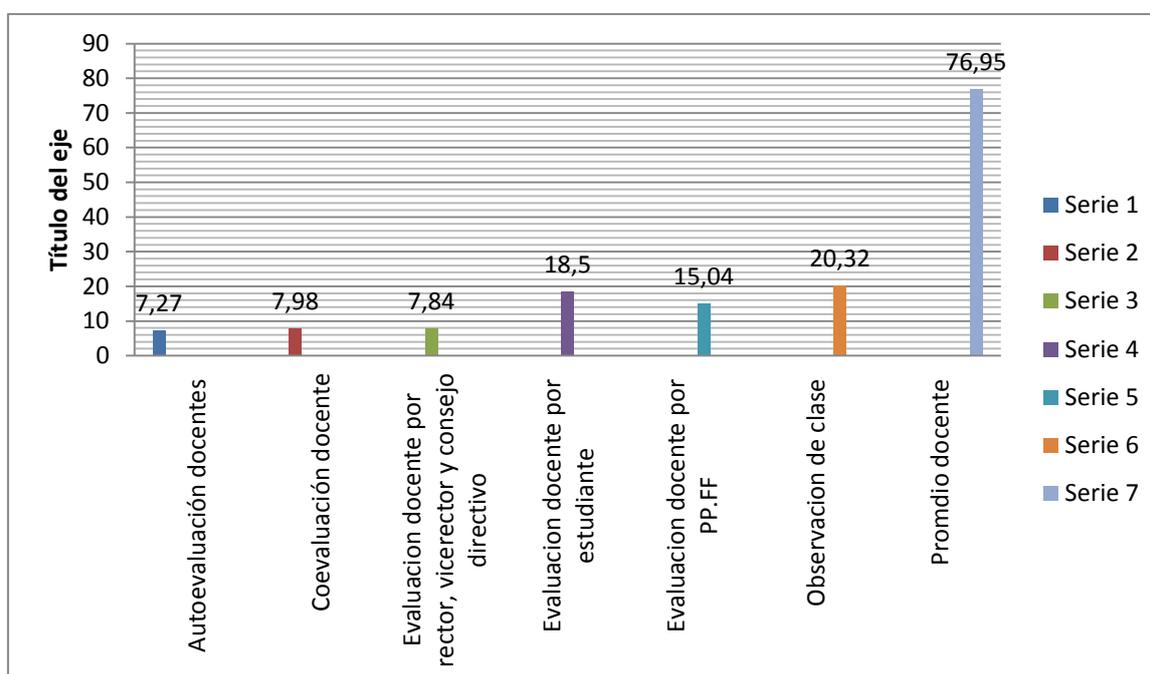
impartidas docentes:				
Calificación promedio de los docentes	100,00	76.95	A	Excelente

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

Gráfico de la calificación de desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza.

GRAFICO 1



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

Se ha realizado el correspondiente análisis de los resultados obtenidos al aplicar las respectivas encuestas tanto a los docentes, padres de familia, coordinadores de área, alumnos, autoridades institucionales, de una manera responsable y confiada, quienes han emitido sus criterios evaluativos, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, reconociendo el óptimo desempeño profesional del docente del Colegio Nacional Tayuza en todas sus dimensiones: pedagógicas, comunicativas, afectivas, con visión social, actitud proyectiva, investigativa e incluyente.

Las diversas dimensiones que son constitutivas del docente son elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje: Debido a que la función

específica del educador es enseñar en y desde los contextos para generar compromisos comunitarios, muy bien observadas en el análisis profesional por parte de la comunidad educativa.

La calificación promedio asignada al docente es de excelente (76,95) correspondiente a la categoría “A”, calificación otorgada de manera lógica y coherente al momento de revisar los distintos aspectos evaluados por la comunidad educativa.

Desde esta realidad evaluativa, surge un reto por parte del docente de seguir fortaleciendo su profesionalismo ético, participativo y solidario y su compromiso con la educación.

Tabla 61

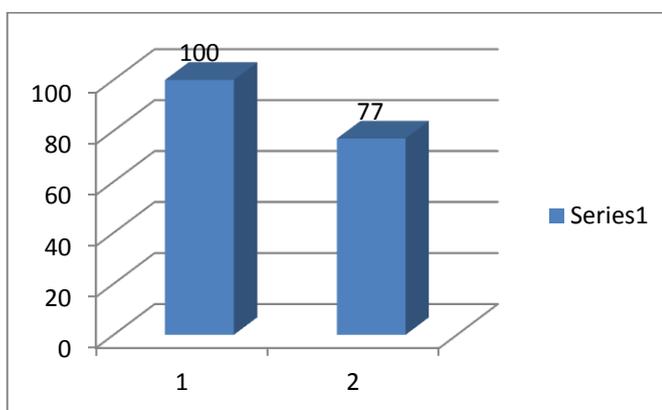
Calificación del desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
100	76.95	76.95	Excelente

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

GRAFICO 2



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

5.1.2. Desempeño profesional de los directivos

El desempeño profesional directivo es analizado desde las dimensiones competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos

5.1.2.1.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales, artes de pensar en la organización, son habilidades para la dotación de recursos, control y el funcionamiento de la institución. Las deliberaciones respecto de la organización, el manejo y guía del talento humano y otros recursos, seguimiento a las actividades que realizan los colaboradores para apoyarles en la ejecución que les corresponde, son actos de la gestión administrativa de un directivo.

Tabla 62

Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales, en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.		0		0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	2	40	0	0	1	20	2	40	5	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.		0,		0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0		0	3	60	1	20	1	20	5	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0	0	0	4	80	1	20	5	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	2	40		0	2	40	0	0	1	20	5	100

1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.		0	0	2	40	2	40	1	20	5	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.		0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.		0	0	3	60	0	0	2	40	5	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.		0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.		0	0	3	60	2	40	0	0	5	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.		0	0	0	0,	3	60	2	40	5	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0	0	3	60	1	20	1	20	5	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0	2	40	2	40	1	20	5	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0	3	60	1	20	1	20	5	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.		0,	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0,	0		0	3	60	2	40	5	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio		0,	0		0	3	60	2	40	5	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.		0	0,		0	2	40	3	60	5	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0		0	2	40	3	60	5	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0	0,		0	3	60	2	40	5	100

1.26. Lidero el Consejo Técnico.		0,		0,		0	3	60	2	40	5	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0	2	40		0	2	40	1	20	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0,		0		0	2	40	3	60	5	100
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	2	40	3	60	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0		0,		0	4	80	1	20	5	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		0,		0		0	3	60	2	40	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0		0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.		0		0	2	40	2	40	1	20	5	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.		0		0		0,	4	80	1	20	5	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0		0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.		0		0	3	60	2	40	0	0	5	100

1.44. Promuevo la investigación pedagógica.		0,		0		0	4	80	1	20	5	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.		0,	2	40		0	0	0	3	60	5	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0		0	2	40	0	0	3	60	5	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.		0		0	2	40	1	20	2	40	5	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.		0		0	3	60	1	20	1	20	5	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1	20		0	2	40	1	20	1	20	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	1	20	1	20	2	40		0	1	20	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0		0		0	3	60	2	40	5	100

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos		0		0		0	1	20	4	80	5	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0		0	0	5	100		5	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Toda institución educativa necesita para su funcionamiento la interacción de un complicado tejido de acciones de tipo gerencial, liderado por las autoridades del establecimiento, liderazgo esencial que le permite actuar a favor del estudiante de manera eficiente y oportuna, con el propósito de velar por la integridad del alumno en todos sus ámbitos, así se autoevalúan las autoridades del plantel.

El 80% de los encuestados evidencian el nivel ético que siempre genera el liderazgo gerencial evidenciado en las jornadas de labores académicas del personal que labora en la institución educativa, fomentando y estructurando la formación y actualización permanente del personal de la institución, y estando atento a las necesidades de los padres de familia con respecto a sus hijos para brindarles información clara y certera.

Tabla 63

Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.65	11.613	79.27

Fuente: Encuesta directa a los directos

Elaboración: Narciza Barba

Los directivos, en su autoanálisis, consideran que varios desempeños no lo están ejecutando a cabalidad; son varios los roles que deben ser mejorados para contribuir significativamente a alcanzar los objetivos deseados, para una educación de alta calidad que se ofrece a la comunidad.

5.1.2.1.2 Dimensión: Competencias pedagógicas

Los directivos deben poseer las competencias pedagógicas necesarias para suministrar a los docentes, además de conocimientos legales, administrativos, psicológicos y poseer capacidades, destrezas, habilidades, para asumir el papel de autoridades institucionales de un mundo holístico complejo, que respondan a las demandas actuales de la sociedad.

Tabla 64

Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%		%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0		0	1	20		0	4	80	5	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0	2	40	2	40	1	20		0	5	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	60		0	1	20	1	20		0	5	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de		0		0		0	3	60	2	40	5	100

los estudiantes sean significativos y funcionales.												
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.		0		0		0	4	80	1	20	5	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.		0	1	20	1	20	2	40	1	20	5	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0,	1	20	3	60	0	0	1	20	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0		0	3	60	1	20	1	20	5	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,		0	2	40	1	20	2	40	5	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0		0		0	2	40	3	60	5	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,		0		0	2	40	3	60	5	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0		0	2	40	2	40	1	20	5	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0		0		0	3		2	40	5	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Toda institución educativa necesita para su funcionamiento la interacción de un complicado tejido de acciones de tipo gerencial, liderado por las autoridades del establecimiento, liderazgo esencial que le permite actuar a favor del estudiante de manera eficiente y oportuna, con el propósito de velar por la integridad del alumno en todos sus ámbitos, así se autoevalúan las autoridades del plantel.

El 80% de los encuestados evidencian el nivel ético que siempre genera el liderazgo gerencial evidenciado en las jornadas de labores académicas del personal que labora en la institución educativa, fomentando y estructurando la formación y

actualización permanente del personal de la institución, y estando atento a las necesidades de los padres de familia con respecto a sus hijos para brindarles información clara y certera.

Tabla 65

Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales

Colegio Nacional Tayuza, en la Parroquia de Tayuza, Cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.65	11.613	79.27

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Los directivos, en su autoanálisis, consideran que varios desempeños no lo están ejecutando a cabalidad; son varios los roles que deben ser mejorados para contribuir significativamente a alcanzar los objetivos deseados, para una educación de alta calidad que se ofrece a la comunidad.

5.1.2.1.3 Dimensión: Competencias pedagógicas

Los directivos deben poseer las competencias pedagógicas necesarias para suministrar a los docentes, además de conocimientos legales, administrativos, psicológicos y poseer capacidades, destrezas, habilidades, para asumir el papel de autoridades institucionales de un mundo holístico complejo, que respondan a las demandas actuales de la sociedad.

Tabla 66

Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas

Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%		%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0	0	1	20		0	4	80	5	100	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0	2	40	2	40	1	20	0	5	100	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	60	0	1	20	1	20	0	0	5	100	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
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	4	80	1	20	5	100	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.		0	1	20	1	20	2	40	1	20	5	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0,	1	20	3	60	0	0	1	20	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0	0	3	60	1	20	1	20	5	100	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,	0	2	40	1	20	2	40	5	100	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los		0	0	0	0	3		2	40	5	100	

estudiantes.																			
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Los directivos de la institución educativa en su proceso de autoevaluación en un 80% consideran que para el mejoramiento de la calidad y de la equidad en educación, es necesario siempre desarrollar competencias y prácticas de gestión y liderazgo pedagógico en los equipos directivos de las escuelas oficiales de ese país concluyendo en la coordinación general que elaboró el Proyecto Educativo Institucional al igual la organización y el seguimiento de la elaboración de los planes anuales y de desarrollo.

Tabla 67

Autoevaluación de los directivos: Competencias pedagógicas

Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.26	2.772	85.05

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

Los directivos del Colegio Nacional Tayuza asumen que poseen las respectivas competencias pedagógicas (85.05%) que permitirán un significativo desempeño académico institucional, sin embargo nos llama la atención el porcentaje del 60% al describir que rara vez observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre y que rara vez organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica (40%),

5.1.2.1.4. Dimensión: Competencia y liderazgo en la comunidad

La propia comunidad es un espacio legítimo para los aprendizajes, con acervo histórico y cultural susceptible de ser aprendido. Los libros vivientes y las casas de la cultura, los ateneos, las bibliotecas, los parques, el mercado, las plazas, los sitios

históricos, los nichos indígenas, las canchas deportivas, los huertos escolares, entre muchos, son espacios donde se pueden promover actividades escolares significativas y es la autoridad institucional que promueve de manera organizada realizar experiencias de aprendizaje desde estos espacios comunitarios.

Tabla 68

Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad, perteneciente, al Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

(2.09 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.		0		0		0	3	60	2	40	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0		0		0	5	100	5	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0		0	1	20	3	60	1	20	5	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0		0	1	20	4	80	0	0	5	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0	1	20	2	40	1	20	1	20	5	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0	1	20	3	60	1	20	5	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0		0	1	20	2	40	2	40	5	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0		0	2	40	2	40	1	20	5	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

La relación docente - comunidad tiene entre sus principales características de aprendizaje, al apoyar siempre las situaciones lo más concretas posibles y vivenciales con todos los miembros de la comunidad, autoevaluándose en un 100%

Los valores que más sobresalen a nivel general se encuentran en los niveles de frecuentemente evidenciado en el 80% que manifiesta la actitud de trato igualitario que ejerce del directivo hacia los demás miembros de la comunidad educativa fomentando un clima formativo favorable, evitando tener conductas discriminatorias con todos los agentes educativos.

Su liderazgo gerencial también se hace evidente en un 60%, al momento de promover el desarrollo comunitario integrando a todos los miembros de la comunidad educativa, así como también, manteniendo una adecuada comunicación al interno del centro escolar.

Tabla 69

Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad
Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.09	1.701	81.39

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

La autoridad competente ha comprendido que la comunidad es un espacio legítimo para el aprendizaje por su estructura histórica - cultural, con planteamientos sociales, generativos de compromisos y transformaciones, así lo resume el puntaje obtenido de 1.701 equivalente al 81.39%.

Su liderazgo gerencial esta fortalecido por sus competencias profesionales en un alto nivel orientadas al cuidado integral de los estudiantes alcanzando un porcentaje del 79.27%, y con mayor énfasis en su estructura pedagógica evidenciada en 85,05% al manifestar su responsabilidad al momento de planificar, desarrollar,

ejecutar y evaluar el proceso de aprendizaje desde su orientación administrativa, fortalecido por su empeño de incidir en la comunidad mediante actividades previamente planificadas y con la integración de todos los actores educativos (81.39%).

Tabla 70

Resultados de la autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS	Puntaje máximo	Puntaje alcanzado
1	Competencias Gerenciales	14,65	11.613
2	Competencias Pedagógicas	3.26	2.772
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	1.701
	Total	20,00	16.09

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Narciza Barba

La autoevaluación realizada por los directivos, genera varias expectativas que en transcurso de los análisis de las dimensiones se establecerá los criterios que evidencien de manera objetiva la realidad gerencial administrativa de los directivos institucionales.

5.1.2.2. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Directivo

El Consejo Directivo es el principal organismo de la institución educativa; sus miembros, al ser parte de este proceso, son coevaluados. Se analizan mutuamente sobre la gestión realizada por el mejoramiento de la institución.

5.1.2.2.1 Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 71

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias Gerenciales, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES
	1	2	3	4	5	

	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.		0	0	3	21,4	5	35,7	6	42,8	14	100	
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	0		0	4	28,5	10	71,4	14	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0	2	14,2	4	28,5	2	14,2	6	42,8	14	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo		0	0	3	21,4	4	28,5	7	50	14	100	
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0	0	2	14,2	2	14,2	10	71,4	14	100	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0	0		0	4	28,5	10	71,4	14	100	
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		0	0	2	14,2	3	21,4	9	64,2	14	100	
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0	1	7,1		0	4	28,5	9	64,2	14	100
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0	0		0	4	28,5	10	71,4	14	100	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.		0	0		0	2	14,2	12	85,7	14	100	
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.		0	0		0	6	42,8	8	57,1	14	100	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.		0	0	1	7,1	6	42,8	7	50	14	100	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.		0	0	1	7,1	4	28,5	9	64,2	14	100	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0	0		0	4	28,5	10	71,4	14	100	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0		0	7	50	7	50	14	100	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.		0	1	7,1		0	6	42,8	7	50	14	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				0		0	5	35,7	9	64,2	14	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0		0	6	42,8	8	57,1	14	100	

1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0	0	0	5	35,7	9	64,2	14	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.		0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0	0	0	2	14,2	12	85,7	14	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio		0,	0	0	6	42,8	8	57,1	14	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.		0	0	0	4	28,5	10	71,4	14	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0,	0	2	14,2	12	85,7	14	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0	0	0	7	50	7	50	14	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0,	0	1	7,1	3	21,4	10	71,4	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0	0	2	14,2	2	14,2	10	71,4	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100
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	6	42,8	8	57,1	14	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0	0	0	5	35,7	9	64,2	14	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0	0	0	7	50	7	50	14	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia		0	0	0	2	14,2	12	85,7	14	100

Institucional.												
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100			
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,	0	4	28,5	10	71,4	14	100			
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	2	14,2	12	85,7	14	100			
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	6	42,8	8	57,1	14	100			
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100			
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	1	7,1	6	42,8	7	50	14	100		
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	1	7,1	2	14,2	11	78,5	14	100		
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	6	42,8	8	57,1	14	100			
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	2	14,2	12	85,7	14	100			
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100			
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	5	35,7	9	64,2	14	100			
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,	0	0	1	7,1	13	92,8	14	100			
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	1	7,1	9	64,2	4	28,5	14	100		
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	2	14,2	5	35,7	7	50	14	100		
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100			
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1	7,1	13	92,8	14	100			
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	2	14,2	12	85,7	14	100			
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,	0	0	0	14	100	14	100			
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la	0	0	0	4	28,5	10	71,4	14	100			

institución.												
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.		0		0		0,	2	14,2	12	85,7	14	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.		0		0	2	14,2	2	14,2	10	71,4	14	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.		0		0	1	7,1	3	21,4	10	71,4	14	100
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	5	35,7	9	64,2	14	100
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	14	100	14	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0,		0		0	4	28,5	10	71,4	14	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0		0		0	3	21,4	11	78,5	14	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0		0		0	4	28,5	10	71,4	14	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0	2	14,2	1	7,1	11	78,5	14	100

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

La gestión gerencial de los directivos, constituye el punto central sobre el cual gira la organización institucional y los miembros del Consejo directivo evidencia en un 100% que el rector se implica en la formación y actualización permanente del personal de la institución educativa, al igual que en la acertada administración de los recursos financieros basándose en la normativa financiera legal, optimizándolos con criterios éticos administrativos, aplicando procedimientos de seguimiento y

evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal y coordinando con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.

Tabla 72

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias Gerenciales en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.59	11.854	81.2

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

Las competencias gerenciales están orientadas a trabajar en equipo para fortalecer la organización. Son varios aspectos, que en la institución, tienen que revisarse en el sentido de mejorar en el equipo directivo, como por ejemplo buscar la manera de actuar a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual mediante la generación e proyectos integrales de formación afectiva y sexual y mantener siempre la responsabilidad de rendir cuentas a la comunidad educativa, sin embargo es consecuente el puntaje designado por el Consejo Directivo al otorgarle una calificación de 11.854 equivalente al 81.2% que expresa la capacidad y responsabilidad de realizar y proponer procesos de planeación, ejecución y evaluación institucional.

5.1.2.2.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Las competencias pedagógicas de un directivo se refieren a la organización de los aspectos didácticos pedagógicos, que faciliten a los estudiantes alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados en el currículo, y el apoyo a los docentes en el desempeño de sus roles en el aula.

Tabla 73

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0		0	14	100	14	100
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	10	71,4	4	28,5	14	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica		0		0	1	7,1	6	42,8	7	50	14	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0		0	3	21,4	2	14,2	9	64,2	14	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0		0		0	1	7,1	13	92,8	14	100
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	3	21,4	11	78,5	14	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0		0		0	2	14,2	12	85,7	14	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0		0		0	2	14,2	12	85,7	14	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0		0		0		0	14	100	14	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0		0		0		0	14	100	14	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0		0	1	7,1	7	50	6	42,8	14	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0		0		0	9	64,2	5	35,7	14	100

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	7	50	7	50	14	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	5	35,7	9	64,2	14	100

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

Todos los miembros del Consejo Directivo que equivale al 100%, en su expresión valorativa de siempre, constatan el buen desempeño del directivo institucional sobre todo en lo que respecta la capacidad de organizar y acompañar el proceso de elaboración del Proyecto Educativo Institucional, así como también el interés que demuestra en minimizar la repitencia y deserción de los estudiantes, proponiendo estrategias de desempeño institucional.

A todo este proceso gerencial en pos de un desarrollo integral de la institución también es evidente en un 92,8% la responsabilidad de la autoridad de orientar y asesorar al personal docente en metodologías de enseñanza para lograr aprendizajes significativos y la constatación de la aplicación de la planificación didáctica tanto al inicio, como también durante el proceso y la constatación del aprendizaje mediante un continuo evaluativo.

Tabla 74

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.29	2.536	77%

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

Manifiesta un gran interés por la situación de los estudiantes a nivel de deserción y repitencia escolar evidenciado mediante su desempeño gerencial pedagógico evaluado con heterogéneos márgenes cuantitativos hasta concluir en un puntaje de

2.536/3.29 equivalente al 77%, resultado que nos genera una progresiva reflexión acerca de las competencias pedagógicas de los directivos que deben proyectarse a optimizar sus recursos didácticos y cognitivos y a resaltar su responsabilidad organizativa en la que realiza actividades que permitirán evitar la repitencia y deserción de los estudiantes a través del asesoramiento pedagógico y curricular al personal docente y la supervisión de los procesos cognitivos orientados a los alumnos.

5.1.2.2.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

La apertura al trabajo pedagógico desde lo comunitario contribuye a que la autoridad institucional además de su formación didáctica gerencial, asuman el rol de promotor social.

Tabla 75

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias de Liderazgo en la comunidad, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0		0		0	3	21,4	11	78,5	14	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0		0	4	28,5	10	71,4	14	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0		0		0	6	42,8	8	57,1	14	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0		0		0	5	35,7	9	64,2	14	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0		0		0	3	21,4	11	78,5	14	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0		0	2	14,2	12	85,7	14	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0		0		0	0	0	14	100	14	100

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	3	21,4	11	78,5	14	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1	7,1	2	14,2	11	78,5	100

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

En su totalidad los integrantes del Consejo Directivo (100%), consideran que la autoridad, en un nivel profesional al interior de la institución, genera un clima de colaboración adecuado, fomentando las relaciones de participación y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, (85.7%) y conduce las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

También dichos miembros evidencian que el directivo en un 78.5%, mantiene una adecuada comunicación permanente con la comunidad educativa, y sabe delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas y sabe promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Tabla 76

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, Competencias de Liderazgo en la comunidad, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.12	1.050	49.5

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

Los valores ponderativos oxilan entre frecuentemente con el 42% al referirse a que la autoridad mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad y siempre con porcentajes de 78%al 100% al mencionar que los

directivos vinculan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad y promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

Estos porcentajes fortalecen al puntaje obtenido de los directivos por parte del Consejo Directivo en una cuantificación del 49.5%, traducido a una dimensión desempeñada medianamente y que exige ser fortalecida al interno de la comunidad en perspectiva comunitaria a pesar que si existe valores ponderativos a favor de una adecuada gestión administrativa.

Tabla 77

Resultados de la evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Directivo, en la comunidad, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	Dimensiones	Puntaje máximo	Puntaje alcanzado
1	Competencias gerenciales	14,59	11.854
2	Competencias pedagógicas	3,29	2.536
3	Competencias de liderazgo de la comunidad	2,12	1.050
	TOTAL	20,00	15.44

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo

Elaboración: Narciza Barba

El puntaje alcanzado nos permite considerar una especial atención a las competencias gerenciales por parte de los directivos al verificar el puntaje alcanzado 11.854/14.59 equivalente al 81.2%, que nos pone en función de una revisión de las roles, aptitudes, estrategias, tiempos y espacios generativos a fortalecer esta dimensión, así como también al puntaje obtenido en perspectivas de favorecer una adecuada formación y cuidado integral del estudiante, verificado en un puntaje de 2.536/3.29 equivalente al 77% y con una preocupante asignación valorativa del 1.050/2.12, equivalente al 49.5% al liderazgo que el directivo ejerce al momento de planificar y desarrollar actividades encaminadas a solidarse con la comunidad.

5.1.2.3. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil

El Consejo Estudiantil, es una organización institucional formado por estudiantes que han sido designados mediante formación en constituirse en representantes de todo el alumno el centro escolar y que le competen responsabilidades como es la de evaluar a los directivos de una manera objetiva y veraz.

5.1.2.3.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales constituyen un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una autoridad institucional para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en el campo educativo institucional.

Tabla 78

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Estudiantil, Competencias Gerenciales en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	1	2,8	1	2,8	5	14,2	8	22,8	20	57,1	35	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	2,8	1	2,8	6	17,1	8	22,8	19	54,2	35	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0	3	8,5	2	5,7	30	85,7	35	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0		0		0	12	34,2	23	65,7	35	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0		0		0	9	25,7	26	74,2	35	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0		0	2	5,7	8	22,8	25	71,4	35	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0		0	4	11,4	6	17,1	25	71,4	35	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0		0	5	14,2	8	22,8	22	62,8	35	100

1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0	0	5	14,2	20	57,1	10	28,5	35	100	
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0	0		0	8	22,8	27	77,1	35	100	
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0	1	2,8	5	14,2	12	34,2	17	48,5	35	100
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	2,8		0		0	14	40	20	57,1	35	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0		0	2	5,7	15	42,8	18	51,4	35	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0		0	2	5,7	18	51,4	15	42,8	35	100

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

El Consejo Estudiantil, evidencian con mayor énfasis en los valores ponderativos de siempre, que el directivo posee una adecuada habilidad gerencial, debido a su nivel de formación al constatar el porcentaje valorativo de mayor relevancia en la exigencia de puntualidad a las labores institucionales exigidas a todo el personal (85. %) así como también en la calidad ética al rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa (74%), y la orientación de exigir rendir cuentas también a los padres de familia (77%), para que exista una transparente gestión administrativa que promueva la confianza en el desempeño profesión de sus autoridades.

Tabla 79

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Estudiantil, Competencias Gerenciales en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	10.00	8.042	80.42

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

La visión evaluativa de los miembros del Consejo Estudiantil ha permitido emitir un resultado positivo y alentador con respecto a las competencias gerenciales de las autoridades educativas con puntuaciones (80.42%), que remarcan la constancia, el nivel de organización, el seguimiento que se da a las mismas de las actividades académicas que refuerzan la acción gerencial de los directivos.

5.1.2.3.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Las competencias pedagógicas de los directivos se centran en la elaboración de planes, programas y proyectos institucionales, asesoría, seguimiento y verificación del cumplimiento en la ejecución de los instrumentos de gestión didáctico pedagógicas.

Tabla 80

Evaluación de los directivos: por los miembros del Consejo Estudiantil, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	2,8	0	1	2,8	10	28,7	23	65,7	35	100	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	2,8	0	1	2,8	12	34,2	21	60	35	100	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0	0		0	17	48,5	18	51,4	35	100	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0	0		0	20	57,1	15	42,8	35	100	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0	0	2	5,7	15	42,8	18	51,4	35	100	

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

En esta dimensión, según los miembros del Consejo Estudiantil, al otorgarle un puntaje de 80% es porque ellos perciben que las autoridades siempre asume con

responsabilidad su rol de desempeño pedagógico al observar la clase de los docentes de manera continua o al menos una vez al trimestre (65%), con la finalidad de optimizar el desempeño docente que es coherente con el seguimiento evaluativo a través de los alumnos, supervisando el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos (60%) y orientando el respeto de los derechos de los estudiantes y a los padres de familia en la solución de problemas con respecto al proceso de aprendizaje de sus representados. (57%)

Tabla 81

Evaluación de las autoridades: por los miembros del Consejo Estudiantil, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.57	2.859	80.08

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

Las competencias pedagógicas de los directivos institucionales, permiten tanto a los docentes, como alumnos y padres de familia insertarse propositivamente en un proceso interrelacional e interactivo, liderado por la autoridad y evidenciado positivamente por los miembros del Consejo Estudiantil, al otorgarles un puntaje de 2.859/3.57, equivalente al 80% cuyos constitutivos fundamentales que compete a las autoridades institucionales en la dimensión pedagógica son: la observancia académica al docente a nivel de aula de manera regular (65.71%), así como también estar atento al proceso de evaluación de los alumnos (60%) y sobre todo de fomentar el respeto a los estudiantes toda la comunidad educativa.

5.1.2.3.3. Dimensión: Liderazgo con la comunidad

El mantenimiento de una relevante comunicación con toda la comunidad educativa es una de las atribuciones de un directivo institucional. La comunicación es el vínculo entre las acciones de directivos para promover el desarrollo comunitario de una manera incluyente a padres de familia y otras entidades de la comunidad.

Tabla 82

Evaluación de las autoridades: por los miembros del Consejo Estudiantil, Liderazgo con la comunidad

Colegio Nacional Tayuza, en la parroquia de Tayuza, cantón Santiago en la, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN										VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	1	2,8	0	0	2	5,7	10	28,5	22	62,8	35	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	2,8	2	5,7	7	20	11	31,4	14	40	35	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0	2	5,7	2	5,7	13	37,1	18	51,4	35	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0		0	19	54,2	16	45,7	35	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0		0		0	13	37,1	22	62,8	35	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0		0		0	9	25,7	26	74,2	35	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0				0	8	22,8	27	77,1	35	100
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	14	40	21	60	35	100

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

Se evidencia con el 77% la habilidad que posee el directivo institucional para promover espacios y acciones orientadas a una convivencia pacífica entre todos los miembros de la comunidad educativa mediante la realización de actividades que promuevan una cultura de paz, generadora de desarrollo y equidad, y en un 74% la capacidad de proponer y realizar actividades socioculturales y educativas en beneficio de la institución, actividad que es posible porque mantiene una comunicación constante con la comunidad educativa y la capacidad de organizar, ejecutar y gestionar en conjunto de actividades con otras organizaciones gubernamentales y privadas, en beneficio del centro educativo.

Tabla 83

Evaluación de las autoridades: por los miembros del Consejo Estudiantil, Liderazgo con la comunidad en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6.43	5.106	79.4

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

Involucrarse en una formación integral con carácter comunitario, constituye un reto para la institución educativa y sin embargo, las autoridades educativas han sabido generar espacios de formación desde y para la comunidad al promover actividades institucionales con organizaciones privadas y gubernamentales con la finalidad de propiciar una cultura de paz y solidaridad al interno de la institución educativa. Así lo evidencia el puntaje obtenido cuantificado en 5.106/6.43 equivalente al 79.4%.

Tabla 84

Resultados de la evaluación de las autoridades: por los miembros del Consejo Estudiantil, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	N	%
1	Competencias gerenciales	10,00	8.042
2	Competencias pedagógicas	3,57	2.859
3	Competencias de liderazgo de la comunidad	6,43	5.106
	Total	20,00	16.007

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Estudiantil

Elaboración: Narciza Barba

Los estudiantes que conforman el Consejo Estudiantil tienen un criterio objetivo respecto a las competencias de los directivos en las diferentes dimensiones con resultados aceptables y con la posibilidad de potenciar su gestión, aprendizaje y desempeño.

El puntaje que le otorgan los miembros del Consejo Estudiantil a los directivos es de 16/20 con respecto a las tres dimensiones, detallando de la siguiente manera:

En lo referente a las competencias pedagógicas, los alumnos le atribuyen el 80.42%, acentuando el nivel organizacional y ejecución de las actividades institucionales y sobre todo la exigencia que promueve al personal del centro educativo en cuanto al cumplimiento y a la puntualidad en sus diversos desempeños y responsabilidades.

También es significativo el 80.08% otorgado a los directivos en dirección de sus competencias pedagógicas con mayor incidencia en la observación de la clase del docente de manera regular.

Finalmente constatamos el 79.4% de valor cuantificable al liderazgo que el directivo realiza a nivel interno y externo de la comunidad educativa, generador de una conciencia pacífica.

5.1.2.4. Evaluación de los directivos por el Comité Central de Padres de Familia

Los padres de familia organizados en el Comité Central de Padres de Familia o Representantes forman parte de los invitados a evaluar a los directivos de la Institución educativa.

5.1.2.4.1. Dimensión: Competencias gerenciales

La gerenciación de las instituciones educativas, está determinada por las competencias o elementos gerenciales que manejan sus cuadros directivos, quienes en la gran mayoría de los centros educativos desarrollan una amplia labor académica administrativa.

Tabla 85

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias Gerenciales, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0		0		0	10	28,5	25	71,4	35	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0		0		0	10	28,5	25	71,4	35	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel		0		0		0	14	40	21	60	35	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0		0		0	14	40	21	60	35	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0		0		0	15	42,8	20	57,1	35	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0		0		0	0	0	35	100	35	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0		0		0	18	51,4	17	48,5	35	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo		0		0		0	14	40	21	60	35	100

Estudiantil.												
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0		0	2	5,7	18	51,4	15	42,8	35	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.		0		0	3	8,5	15	42,8	17	48,5	35	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.		0	2	5,7	6	17,1	10	28,5	17	48,5	35	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	2,8		0	4	11,4	10	28,5	20	57,1	35	100
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0		0	3	8,5	18	51,4	14	40	35	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		0		0		0	16	45,7	19	54,2	35	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		0		0	5	14,	10	28,5	20	57,1	35	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0		0	4	11,1	9	25	23	63,8	36	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0		0	11	31,4	10	28,5	14	40	35	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	3	8,5		0	10	28,5	12	34,2	10	28,5	35	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.		0		0		0	0	0	35	100	35	100

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

Mediante estos resultados se estima la responsabilidad gerencial del directivo institucional al orientar a la institución a una innovación y desarrollo organizacional; por lo cual motiva la participación de los padres de familia en la vida institucional

(100%) y tiene claro que el principal autor de su desempeño profesional es el educando para defender su integridad psicológica, física y sexual (100%).

También es relevante en un 71.4%, la responsabilidad del directivo al acudir siempre puntualmente a la institución, así como también la exigencia al personal del centro educativo a ser cumplidos y puntuales en sus desempeños académicos.

Tabla 86

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias Gerenciales, del Colegio Nacional Tayuza de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	12.10	8.946	73.93

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

El desempeño de la competencia gerencial atribuida al directivo es adecuado para desarrollar la posibilidad de líder la institución educativa de una manera profesional con altos niveles éticos y participativos con la posibilidad de trascender a la sociedad desde una propuesta educativa integral.

Así lo evidencian el comité central de padres de familia al asignarles la calificación a los directivos del Colegio Nacional Tayuza de 8.946/12.10, equivalente al 73.93%, motivando e involucrando a los padres de familia en la planificación de actividades institucionales, al igual de su actuación al favor del estudiante para velar por su integridad.

5.1.2.4.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Las competencias gerenciales, suponen la puesta en juego de un conjunto de valores que le otorgan un significado crítico a cada contexto en específico en que se desenvuelva la autoridad. Desde esta perspectiva, hoy en día es posible reconocer que las competencias gerenciales de un directivo se convierten en un punto de inflexión para sustentar y orientar los procesos educativos y sobre todo las prácticas pedagógicas.

Tabla 87

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0		0		0	12	34,2	23	65,7	35	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0		0		0	19	54,2	16	45,7	35	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0		0	7	20	12	34,2	16	45,7	35	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0	2	5,7		0	11	31,4	22	62,8	35	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0		0		0	5	14,2	30	85,7	35	100
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	6	17,1	9	25,7	20	57,1	35	100

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

Es notorio en un 85% que determina el liderazgo gerencial de la autoridad institucional en función a propiciar una cultura de paz en la institución, mediante actividades generativas de solidaridad y respeto que integren a todos los miembros de la comunidad educativa.

Además, la labor gerencial de las autoridades mediante sus competencias a nivel pedagógico permite motivar, coordinar, retroalimentar las actividades de aprendizaje de los estudiantes en un 65% para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y disminuir los grados de repitencia y deserción escolar, mediante actividades de refuerzo, envío de tareas a nivel grupal y personal, corrección de tareas, etc. a la vez que garantiza la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales (62,8%), brindándoles la oportunidad de incluirse en el

proceso de aprendizaje que genere las mismas oportunidades para todos los alumnos

Tabla 88

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias Pedagógicas en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.16	2.330	73.73

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

El puntaje obtenido 2.330/3.16, equivalente al 73% aunque no constituye un promedio bajo, sin embargo nos permiten sugerir a las autoridades institucionales, redefinir las competencias pedagógicas para aportar a su cualificación e incidir en la formación integral de los estudiantes y el desempeño profesional de los docentes mediante, la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y de la práctica pedagógica.

5.1.2.4.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

La autoridad institucional conocer de la dimensión educativa, a través de su participación proyectual educativo institucional, debe generar espacios de convivencia comunitaria para el desarrollo de valores sociales con criterio ético participativo

Tabla 89

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias de Liderazgo de la Comunidad del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0		0	2	5,7	10	28,5	23	65,7	35	100

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1	2,8	14	40	20	57,1	35	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	16	45,7	19	54,2		0	35	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0		13	37,1	22	62,8	35	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1	2,8	15	42,8	19	54,2	35	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0		16	45,7	19	54,2	35	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0			0	35	100	35	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	7	20	10	28,5	18	51,4	35	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0		18	51,4	17	48,5	35	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	4	11,4	10	28,5	21	60	35	100

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

Una auténtica relación escuela – comunidad implica y a la vez se evidencia realmente un nivel óptimo gerencial 100% en su nivel organizativo motivador para proyectar actividades de acuerdo a las necesidades de la comunidad y a generar compromisos constantes en todos los miembros de la institución educativa a través de una comunicación clara, objetiva y continua con la comunidad (65%)

El liderazgo del directivo con respecto a la comunidad se ve concretizado en un 57.1% en el apoyo que hace la autoridad al desarrollo de actividades en beneficio de sector social, así como también a relacionarse de manera equitativa y respetuoso con los demás miembros del centro educativo (62%) y al interno del establecimiento a delegar funciones que orientelas actividades de los diferentes miembros y a promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos (54%).

Tabla 90

Evaluación del Director: por el Comité de Padres de Familia, Competencias de Liderazgo de la Comunidad, del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4.74	4,115	86.8

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

El Colegio Nacional Tayuza se considera un espacio humano que se proyecta a interaccionar procesos formativos con la comunidad, mediante la gestión organizativa de sus directivos, evidenciado en el puntaje obtenido (4.115/4.74) equivalente al 86.8%, que tendrá mayor incidencia al momento de involucrar otras organizaciones de servicio social tanto a nivel gubernamental como local y a vincular las actividades que promueva el establecimiento en el desarrollo de la comunidad, a través de una adecuada comunicación, respeto e inclusión de todos los actores educativos.

Tabla 91

Resultados de la evaluación del Rector por parte del Comité de Padres de Familia del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N.	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	Puntaje máximo	Puntaje alcanzado
1	Competencias gerenciales	12.10	8.946
2	Competencias pedagógicas	3.16	2.330
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4.74	4.115
4	TOTAL	20/20	15.391

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Narciza Barba

En los resultados que se obtienen de la evaluación del comité central de los padres de familia del Colegio Nacional Tayuza es de 15.391/20 con las cuales nos da una

referencia de cuál es su valoración de acuerdo al puntaje a alcanzar, y que a pesar que no se mantiene en niveles óptimos sin embargo el desempeño directivo es coherente con su gestión, y profesionalismo en beneficio de la institución, evidenciado en el puntaje otorgado de 8.946/12.10 equivalente al 73.93% con referencia a las competencias gerenciales que sobresale la capacidad de integrar a los padres de familia en el proceso de aprendizaje de alumno.

El otro nivel valorativo de 2.330/3.16 equivalente al 73.73%, corresponde a las competencias pedagógicas con mayor énfasis en la propuesta del directivo de realizar actividades que fomenten una cultura de paz en la institución educativa.

El tercer referente asignado cuantitativamente en el puntaje de 4.115/4.74, equivalente al 86.8%, se refiere a las competencias de liderazgo con la comunidad con su mayor extracto gerencial de vincular las acciones del establecimiento con el desarrollo de la actividad.

5.1.2.5. Evaluación de los directivos por el Supervisor Escolar

La supervisión educativa se entiende como un servicio educativo para optimizar el funcionamiento de las organizaciones educativas para el mejoramiento de los aprendizajes y el ejercicio profesional de los docentes en la toma de decisiones acertadas.

5.1.2.5.1. Dimensión: Competencias gerenciales

La competitividad en cuanto a la demanda de servicios educativos de calidad, actualización y adecuación de estructuras funcionales y tecnológicas, está obligando a los cuadros de directivos a desarrollar diversas estrategias para poder ofrecer una educación integral.

Tabla 92

Evaluación de los directivos por el Supervisor, Competencias Gerenciales del Colegio Nacional Tayuza, dela parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la		0		0		0	3	60	2	40	5	100

institución.												
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0	0	3	60	2	40	0	0	5	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0	0	0	4	80	1	20	5	100		
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.		0	0	0	1	20	4	80	5	100		
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.		0	0	0	1	20	4	80	5	100		
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.		0	0	0	1	20	4	80	5	100		
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		0	0	0	1	20	4	80	5	100		
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.		0	0	0,	1	20	4	80	5	100		
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.		0	0	0	2	40	3	60	5	100		
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0	0	0,	2	40	3	60	5	100		
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.		0	0	0,	3	60	2	40	5	100		

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	3	60	2	40	5	100	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1	20	4	80	5	100	

1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,	0	0	1	20	4	80	5	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	2	40	3	60	5	100

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	2	40	3	60	5	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
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	2	40	3	60	5	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	2	40	3	60	5	100
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	2	40	3	60	5	100
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	20	4	80	5	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1	20	4	80	5	100

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

La competencia gerencial comprende estrategias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales constatando un 80% de eficacia gerencial por parte de las autoridades de la institución educativa sobre todo en las siguientes actividades:

El directivo sabe dirigir la formulación, revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual y el Plan de Mejoramiento Institucional, según recursos, normatividad vigente, características del entorno y metas de calidad institucionales, locales y nacionales.

Además establece y socializa indicadores de seguimiento que permitan ajustar los planes y proyectos e involucra diferentes actores de la comunidad educativa en la formulación de planes y proyectos.

Con mentalidad investigativa tiende a revisar diferentes fuentes de información e integra los resultados de la evaluación de gestión del año anterior en la planeación y sabe especificar actividades concretas, definir tiempos, asignar responsabilidades y organizar equipos para garantizar el logro de las metas propuestas.

Desde una concepción ética, rinde cuentas sobre los recursos económicos a nivel interno y externo de la institución

En el aspecto que más ha destacado dentro de su gestión administrativa, el directivo defiende la integridad del estudiante a nivel afectivo, intelectual, físico, sexual.

Organiza y coordina actividades con los miembros del comité de padres de familia y otras instancias institucionales y sobre todo optimiza el uso de los recursos institucionales.

Tabla 93

Evaluación del Director: por el Supervisor, Competencias Gerenciales en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14.45	9.924	68.6

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Son varios los aspectos que considera esta dimensión en base a sus porcentajes (80%), como por ejemplo la responsabilidad de dar seguimiento a las actividades que delega, conciliador de conflictos, generador de trabajo en equipo, organizador de tiempos y actividades.

Sabe entregar oportunamente informes de asistencia del personal a la supervisión, se preocupa por la organización estudiantil a través de sus representantes, delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos y aplica el código de la niñez y adolescencia para salvaguardar su integridad, promueve el cumplimiento tanto del Reglamento Interno como el Manual de Convivencia.

En el campo económico, gestiona recursos y promueve la renovación pedagógica, rinde cuentas de su gestión financiera y pedagógica gerencial, etc. actividades que fortalecen el puntaje general de 9.924/14.45 equivalente al 68% del valor cuantitativo emitido por supervisión, resaltando su aptitud organizativa, relacional, proyectual, investigativa, incluyente, optimizando recursos materiales y humanos para ofrecer una educación de calidad y calidez.

5.1.2.5.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Las competencias pedagógicas son facilitadoras de procesos de aprendizaje, los directivos y docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear o recrear estrategias de intervención pedagógicas efectivas. Estas competencias exigen también al directivo la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden para orientar y estimular los aprendizajes, las comunicaciones, la convivencia y la cooperación.

Tabla 94

Evaluación del Director: por el Supervisor, Competencias Pedagógicas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
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	20	4	80	5	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0		0,		0	1	20	4	80	5	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0		0		0,	1	20	4	80	5	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0		0		0,	1	20	4	80	5	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0		0		0	1	20	4	80	5	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0		0		0	1	20	4	80	5	100

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Se nota en un 80% la capacidad de los directivos, para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes y

sobre todo para organizar la elaboración el Proyecto Educativo Institucional los planes anuales, orientar el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo Institucional y conoce el currículo de la institución

En el proceso de elaboración del PEI implementa los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares para las diferentes áreas y grados, así como otros desarrollos que promueva el Ministerio de Educación

Es clara la perspectiva procesual del directivo al evaluar periódicamente el desarrollo de planes de estudio, aplicar métodos pedagógicos actuales, y los criterios y estándares de evaluación en el aula; organizar el consejo directivo, técnico, asesorar didáctica y metodológicamente las clases impartidas por los docentes, realiza un balance evaluativo aplicado a los alumnos, atención oportuna a padres de familia cuando requiera información de su representado, favorece a la inclusión educativa.

El criterio axiológico que más se evidencia en la gestión administrativa del directivo es la supervisión que realiza a todos los miembros de la institución para que se respete la integridad de alumno en todos sus niveles y la promoción de actividades que refuercen el aprendizaje y evitar la deserción y repitencia escolar.

Tabla 95

Evaluación del Director: por el Supervisor, Competencias Pedagógicas del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3.11	2.228	71.6

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Es evidente de acuerdo al puntaje obtenido 2.228/3.11, equivalente al 71.6%, la capacidad de organización y elaboración del PEI, con la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes así como la elaboración del POA, planificaciones didácticas y metodológicas, mediante un continuo seguimiento, para verificar la correcta aplicación de los objetivos institucionales, y sobre todo para estructurar un plan de fortalecimiento cognitivo y reestructuración

curricular, en las áreas de mayor dificultad de aprendizaje para evitar las repitencias escolares, así como también supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.

5.1.2.5.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

La responsabilidad de los directivos frente a las exigencias de una institución educativa es sin precedentes por lo que tienen que desarrollar actividades que relacionen a la institución educativa con la comunidad, de las cuales la Supervisión Educativa está presta para acompañar, evaluar y sugerir procesos.

Tabla 96

Evaluación del Director: por el Supervisor, Competencias de liderazgo en la comunidad del Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0		0	2	5,7	10	28,5	23	65,7	35	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0		0	1	2,8	14	40	20	57,1	35	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0		0	16	45,7	19	54,2		0	35	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0		0		0	13	37,1	22	62,8	35	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0		0	1	2,8	15	42,8	19	54,2	35	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0		0		0	16	45,7	19	54,2	35	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0		0		0		0	35	100	35	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0		0	7	20	10	28,5	18	51,4	35	100

3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0		0		0	18	51,4	17	48,5	35	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0		0	4	11,4	10	28,5	21	60	35	100

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Se establece un alto porcentaje (100%) en determinar la capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, promoviendo el desarrollo comunitario y la participación de todos los actores sociales en respuesta a las necesidades del mismo, así como también su actitud conciliadora, tolerante frente a los miembros de la comunidad educativa, sin establecer conductas discriminatorias, confiando en sus fortalezas y delegando responsabilidades.

La evaluación realizada por el supervisor a las competencias gerenciales a los directivos de la institución tienen el 20% en las categorías de ponderación más bajas: A veces promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.

Las valoraciones: determina detalles del trabajo que delega determina detalles del trabajo que delega, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional, actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual. coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución, aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal, organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico, entre otras se realizan en un 80%.

Tabla 97

Evaluación del Director: por el Supervisor, Competencias de liderazgo en la comunidad en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia de Tayuza, cantón Santiago , provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.44	2.005	82.1

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Los aspectos más sobresalientes en categoría de siempre denota la excelencia de los directivos de la institución apoyada en sus puntajes obtenidos (2.005/2.44) equivalente al 82.1%, sobresaliendo en las siguientes relaciones.

Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 98

Resultados de la evaluación de los directivos: por el Supervisor, en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

N°	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	Puntaje máximo	Puntaje alcanzado
1	Competencias gerenciales	14.50	9.924
2	Competencias pedagógicas	3.11	2.228
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2.44	2.005
	Total	20,00	14.157

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

GRAFICO 3

Fuente: Encuesta directa al supervisor escolar

Elaboración: Narciza Barba

Tomando en cuenta los instrumentos de evaluación (encuestas) utilizadas por el Señor Supervisor a los directivos del Colegio Nacional Tayuza, tiene como resultados en cuanto a las competencias gerenciales un puntaje de 9.924/14.50 equivalente al 68.6%, lo que determina un adecuado desempeño gerencial ya determinado y explicado anteriormente con sus consecuentes compromisos y responsabilidades

En lo que se refiere a las Competencias pedagógicas los directivos alcanzan un puntaje 2.228/3,11, equivalente al 71.6%, generando expectativas por mantener o mejorar la competencia en esta dimensión a través de una permanente autoformación pedagógica; en lo que se refiere a la competencias de liderazgo en la comunidad obteniendo un puntaje de 2.005 /2.44, equivalente al 82.1%, con lo que le da un promedio de 14,157/20 lo que responde a una calificación excelente lo que le ubica en la categoría A.

Tabla 99

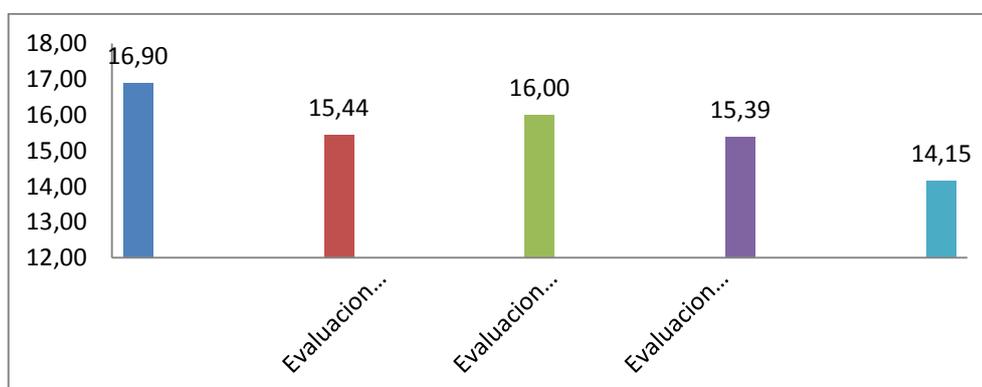
Resultados de la evaluación de los directivos en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

CALIFICACION OBTENIDA/POR INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 vocales del Consejo Directivo)	20	16.09		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	20	15.44		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	20	16.00		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	20	15.39		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	20	14.15		
CALIFICACION PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	20	77	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

GRAFICO 4



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

Evidenciando el resultado promedio de 77 equivalente a excelente, correspondiente al desempeño directivo en varias dimensiones con respecto a su rol administrativo y cuantificado por todos los miembros de la comunidad educativa del Colegio Nacional Tayuza, nos permite tener una visión optimista de la educación y del centro escolar capaz de generar una educación en consonancia con los nuevos paradigmas pedagógicos.

Tabla 100

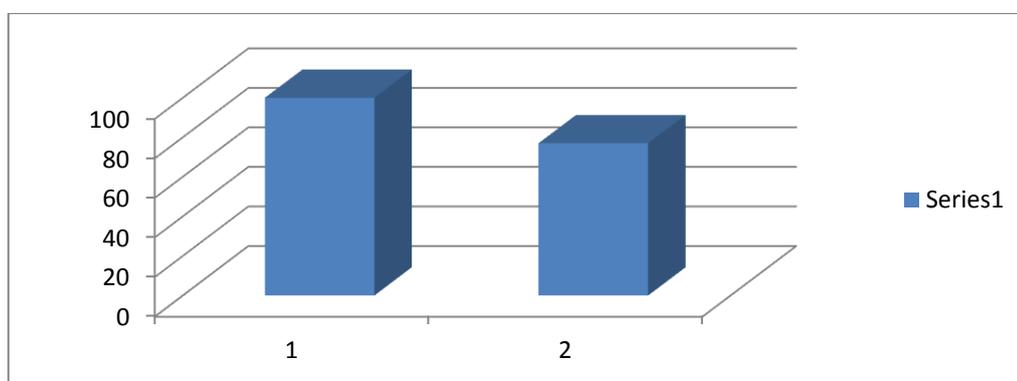
Calificación del desempeño profesional directivo

PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
100	77	77	Bueno

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

GRAFICO 5



Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

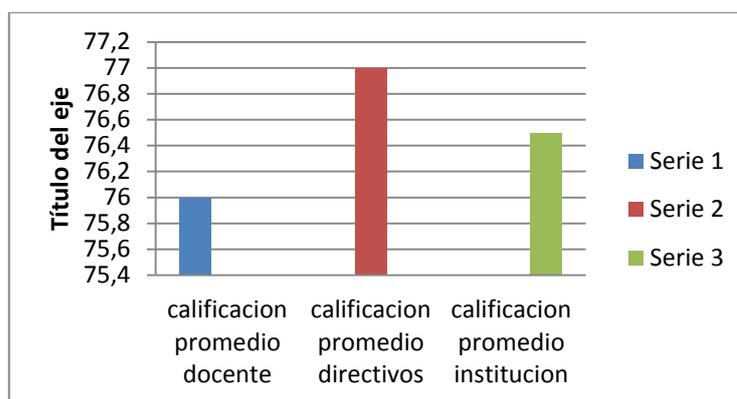
Tabla 101

Resultados de la calificaciones obtenidos por los docentes y directivos en el Colegio Nacional Tayuza, de la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011 – 2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	76/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	77/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	76.5/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

GRAFICO 6

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Narciza Barba

Como resultado de la calificación promedio del desempeño de los docentes y la calificación promedio del desempeño de los directivos, la calificación promedio del Colegio Nacional Tayuza es 76.5 puntos.

En algunas dimensiones y desde la óptica de estudiantes, padres de familia y la supervisión hay varios desempeños que tienen que aplicarse de manera más frecuente o quizá siempre, favoreciendo el mejoramiento de la calidad educativa institucional

La evaluación institucional es una tarea que hoy en día toma una mayor seriedad y exigencia como medio para conducir a la calidad de la educación, así se ha procedido al interior el Colegio Nacional Tayuza, esperando que a partir de los resultados y sugerencias se oriente a mantener la calidad educativa.

5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En razón de la carencia de información respecto a la evaluación del desempeño profesional de los docentes y de los directivos en instituciones educativas de la parroquia Tayuza del cantón Santiago de la provincia de Morona Santiago, lo que repercute en el avance hacia el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como de la misión y la visión institucionales, y que también a la vez, dificulta el logro de la calidad educativa total, se ha planteado la investigación del desempeño docente y directivo con la finalidad de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos de las

instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; se logró en base a la aplicación de encuestas a directivos, docentes, padres de familia, estudiantes, comité central de padres de familia, gobierno estudiantil y supervisor escolar.

El análisis de tablas de datos contrastando con los aspectos del marco conceptual nos permite formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional y directivo de las instituciones de educación por lo que es preciso realizar los siguientes alcances.

En relación al supuesto 1, en el que se indica que el *desempeño profesional de los docentes* es catalogado como *excelente* (76), se puede indicar que, los docentes al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 76. /100 puntos, catalogado como un desempeño Excelente, con lo se proyecta la institución educativa a convertirse en una alternativa académica fundamentada en valores, éticos y humanos.

Así lo evidencian los diferentes miembros de la comunidad educativa al emitir un criterio evaluativo sustentado en la práctica diaria y en el contacto constante con los estudiantes, docentes y directivos.

En esta perspectiva, la autoevaluación docente ha generado en los maestros una autocrítica al trabajo pedagógico en las diferentes dimensiones resaltando su habilidad y actitud por desarrollar un clima apropiado para el aprendizaje, favoreciendo el trabajo cooperativo, motivando al alumno a convertirse en el protagonista del aprendizaje, propositivo e incluyente, de mentalidad constructivista, conocedor de las normas institucionales y estrategia creativo para definir criterios de participación, organizador de tareas de aprendizaje, con mentalidad proyectual e investigativa, poseedor de una personalidad equilibrada que le permite interrelacionarse afectivamente con los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.

Además se llegó a determinar en la coevaluación docente que los diferentes niveles de participación institucional: coordinadores de área, directivos, estudiantes, padres de familia, posee un criterio evaluativo lógico con lo expresado por parte del mismo docente al evidenciar desde sus diferentes dimensiones el desempeño profesional que caracterizan al docente en su labor educativa.

Es perceptible el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad; en el Colegio Nacional Tayuza, no se comprueba. El desempeño profesional docente es de 76/100 puntos corresponde a la categoría A, con una equivalencia de excelente.

En lo referente a la observación de la clase por parte del maestrante al docente, se constata el alto nivel de responsabilidad frente a su compromiso con la enseñanza al utilizar estrategias que permitan generar y construir el conocimiento por parte del alumno mediante un proceso de constatación experiencias y conocimientos acerca del tema y las actividades relacionadas con el inicio y luego el desarrollo del aprendizaje, con metodologías grupales hasta alcanzar a generar el deseo de aprender.

En relación al supuesto 2, en el que se indica que el *desempeño profesional directivo* es catalogado como *excelente (77)*, se puede indicar que los directivos al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 77./100 puntos, catalogado como un desempeño Excelente, y en perspectivas de seguir mejorando para realizar una óptima gestión y administración educativa tanto a nivel interno de la institución desde su competencia pedagógica, gerencial y de liderazgo comunitario a pesar que el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad; en el Colegio Nacional Tayuza no se confirma.

Las competencias de los directivos institucionales están determinadas por las mayores atribuciones que se están transfiriendo a las unidades educativas, en los procesos de reforma que experimenta la educación ecuatoriana; la exigencia de plantear situaciones evaluativas auténticas y realistas, por lo que la puntuación obtenida por los directivos es excelente; sin embargo, muchos de los desempeños tienen que ser ejecutados en equipo y sujetos a periódicas evaluaciones institucionales. Al desplegar acciones en conjunto, la calidad del servicio ofertado será de mayor calidad.

En relación al supuesto 3, en el que se indica la evaluación institucional en base al desempeño directivo y docente es catalogado como *excelente (76.5)*, se puede

indicar que el desempeño profesional docente y directivo es el resultado del ejercicio de atribuciones y responsabilidades en el interior del aula, en la institución educativa, son las habilidades y destrezas del profesor en el desarrollo de la clase y del directivo en la administración de la institución.

Los resultados obtenidos nos permiten proyectarnos con optimismo al futuro al ser portadores de criterios educativos que fortalecen la calidad y la participación de toda la comunidad educativa, en base a objetivos claros, estrategias definidas y metodologías adecuadas, que exigen una constante evaluación a todos sus actores y componentes académicos.

Concluimos que tanto docentes como directivos del Colegio Nacional Tayuza son conscientes de la responsabilidad que les compete a cada uno la de mejorar el sistema educativo desde su contexto y su rol educativo, siempre con mentalidad constructivista y generadora de procesos y aprendizajes significativos, es así que la profesionalidad del docente se desarrolla cotidianamente en el aula y precisa un dominio de la materia y de los recursos didácticos para generar aprendizajes cooperativos e integrales.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Luego de realizada la presente investigación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los docentes del Colegio Nacional Tayuza a nivel de participación social, no establecen decididamente su criterio de acción en beneficio y desarrollo de la comunidad evidenciado en un porcentaje del 67.5%
- Los docentes perciben que rara vez, los padres de familia o representantes, apoyan al proceso de enseñanza – aprendizaje que la institución educativa propone. En este nivel apenas en un 27.2%, apoyan la gestión educativa.
- El Colegio Nacional Tayuza, posee un personal docente, capacitado, con los perfiles adecuados para el cumplimiento de las tareas pedagógicas, manifestado coherentemente en la calificación otorgada 76 puntos equivalente a excelente.
- Los docentes desde la perspectiva de los alumnos en un alto índice entre nunca y rara vez utilizan la tecnología de comunicación e información para sus clases evidenciado en un porcentaje del 66%.
- Los padres de familia manifiestan una tendencia a pensar que algunos maestros no planifican y realizan actividades conjuntamente con los representantes y estudiantes, a pesar que existe la exigencia ministerial y ética del docente.
- Los docentes preparan y desarrollan sus clases de acuerdo a las recomendaciones pedagógicas existentes, sin embargo, existen algunos que no envían tareas o si las envía, no las revisan
- Los docentes manifiestan actitudes que permiten un excelente clima formativo valorando la participación de los estudiantes, motivando a la disciplina mediante un trato afectuoso y respetuoso.

- El directivo en algunas ocasiones, no desempeña su rol gerencial al momento de estimular o sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, así como también no siempre observa el desarrollo de la clase del personal docente al menos una vez por trimestre.

- El desempeño directivos desde la perspectiva del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil y el Supervisor es excelente que lo interpreta el puntaje de 77 lo que da una calificación a la institución de igual equivalencia, 76.5, existiendo aspectos que deben superarse para ofrecer a la sociedad una educación que asegure el buen vivir, sobre todo con lo que respecta a la competencia gerencial.

6.2. RECOMENDACIONES

Para fortalecer una educación de calidad se realiza las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda darle seguimiento y continuidad a este proyecto para que los resultados que publica, se utilizan de manera adecuada, y la evaluación a nivel institucional se convierta en un instrumento fuerte que derivará en lograr la calidad educativa.
- Proponer espacios y tiempos de trabajo cooperativo institucional para reflexionar sobre el proceso educativo y proponer estrategias que permitan un continuo mejoramiento académico recibiendo criterios de miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y la Supervisión.
- Abrir espacios de participación comunitaria, mediante campañas solidarias en tiempos específicos que generen procesos de concientización y compromiso social mediante proyectos que establezcan la participación de toda la comunidad educativa para fortalecer una educación participativa y democrática, constructora de paz y desarrollo.
- Generar espacios y tiempos que posibiliten una mayor participación de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos, instándoles a la responsabilidad, participación y solidaridad con la institución educativa, mediante un proyecto inclusivo de “Escuela para Padres” que generará la participación en forma sistemática y procesual el compromiso de los representantes de los alumnos de fomentar la excelencia académica.
- Establecer procesos cognitivos que permitan a los docentes y directivos desarrollar sus competencias en las diferentes dimensiones mediante una adecuada y participativa planificación institucional, a través de los aportes de todos los miembros de la comunidad educativa al elaborar el correspondiente PEI, el POA y el Manual de Convivencia.
- Elaborar un plan de formación docente en el manejo de las tics con la finalidad de incorporarlas en los procesos de enseñanza – aprendizaje
- Redefinir las competencias pedagógicas de los docentes para aportar a su

cualificación e incidir en la formación integral de los estudiantes, mediante la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y de la práctica pedagógica.

- Orientar a los docentes y directivos del Colegio Nacional Tayuza hacia la excelencia académica mediante la estructuración de un plan que permita dar seguimiento al docente para fortalecer su desempeño profesional.
- Redefinir el rol gerencial de los directivos en base a las normas legales vigentes
- La calificación obtenida a nivel institucional de excelente generada por el desempeño docente y administrativo, motiva a continuar proyectándose como una institución líder en el sector y con el compromiso de establecer criterios participativos de evaluación permanente.
- Los miembros del Consejo Directivo tienen que ampliar sus roles en la dimensión gerencial, desde la función de directivo, participar en fortalecimiento de las actitudes que permitan una relación armoniosa con los miembros de la comunidad educativa

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Es evidente, luego de la investigación realizada al interno del Colegio Nacional Tayuza con respecto al desempeño profesional docente y directivo, la necesidad de establecer una propuesta que permitan mejorar el desempeño docente al aplicar en el aula la tecnología informática, con la finalidad de mantener la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Tayuza.

7.1. Título de la propuesta

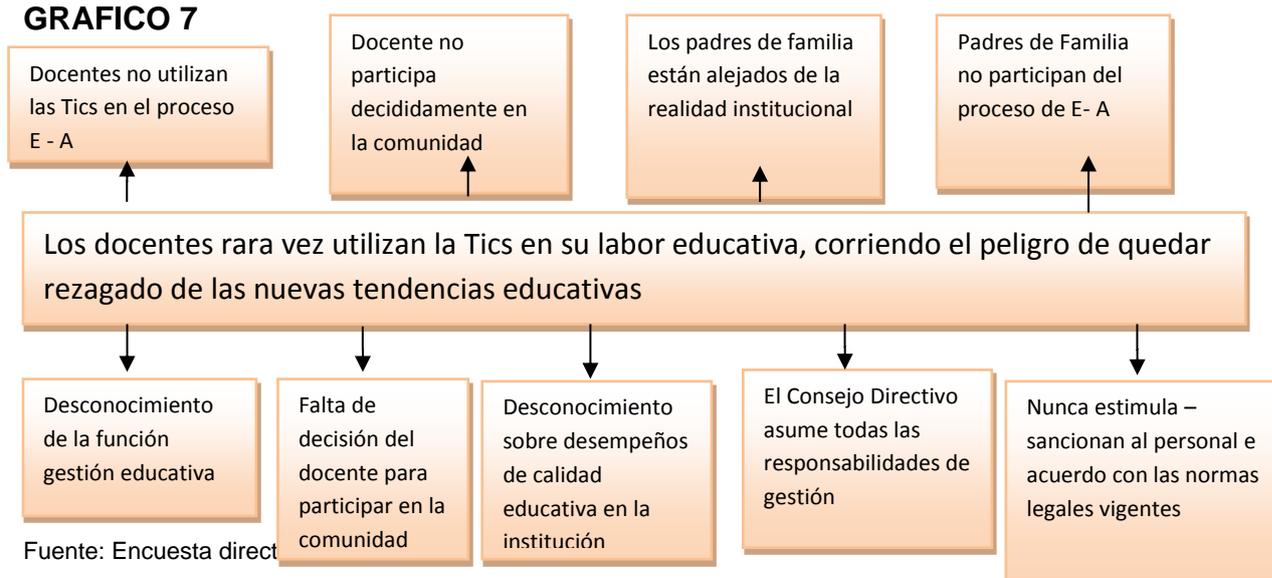
PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DE LAS TIC PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA, PARA INCORPORARLAS EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DURANTE EL TRIENIO ACADÉMICO 2012 – 2013

7.2. Análisis de los problemas

Es evidente, luego de la investigación realizada al interno del Colegio Nacional Tayuza con respecto al desempeño profesional docente y directivo, la necesidad de establecer una propuestas que permitan mejorar el desempeño docente al aplicar en el aula la tecnologías informáticas, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

7.2.1. Árbol de problemas

GRAFICO 7



Fuente: Encuesta direct

Elaboración: Narciza Barba

7.3. Justificación

La formación del docente en una sociedad de la información y el conocimiento, es una piedra angular para tener mayores probabilidades de éxito en la transformación del sistema educativo, lo que conlleva a crear el entorno propicio en el aula que faciliten el uso y la apropiación de la tecnologías de la información y la comunicación por parte del docente.

Las razones de la necesidad de formar al docente en la utilización de las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje son las siguientes:

Genera la posibilidad de eliminar las barreras espacio-temporales entre el profesor y el estudiante, por tanto servir de ampliación a los escenarios analógicos y virtuales de formación.

Además se establece un criterio de flexibilidad en la enseñanza, tanto en lo que respecta al tiempo, al espacio, a las herramientas de comunicación, como a los códigos con los cuales los alumnos desean interactuar.

Se genera además una amplia oferta formativa para el estudiante, desarrollando la capacidad de investigativa, de acuerdo a sus intereses cognitivos, para que determine procesos de aprendizaje.

Favorece a la creación de escenarios tanto para el aprendizaje cooperativo como para el autoaprendizaje, posibilitando el uso de herramientas de comunicación sincrónicas y asincrónicas debidamente establecidas

Potencia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, por la ilimitada posibilidad de aprender de manera sistemática y científica y sobre todo favoreciendo la interacción e interconexión de los participantes en la oferta educativa y la posibilidad de adaptar los medios a las necesidades, características, estilos de aprendizaje e inteligencia múltiples de los sujetos.

Ayuda comunicarse e interactuar con su entorno a los sujetos con necesidades educativas especiales y a romper los clásicos escenarios formativos, limitados a las instituciones escolares.

Y ello va implicar que el profesorado tenga que poseer competencias y capacidades notablemente diferentes, a las que podría necesitar para utilizar tecnologías con

presencia más usual en nuestros centros. Ya que no debemos de olvidar, que la formación del futuro, por supuesto siempre matizable por el nivel educativo en el cual nos estemos refiriendo, vendrá caracterizada por una serie de hechos como son: el situarse en cualquier momento, en cualquier lugar, de cualquier forma y personalizada, efectuarse al ritmo de cada uno, ser flexible, y con diversidad de medios y recursos.

Desde esta perspectiva los profesores del futuro deben de tener una serie de competencias de cara a la utilización de las TIC, y que de su análisis podemos también encontrar dimensiones para su formación, en concreto el autor nos señal los siguientes conocimientos: sobre las diferentes formas de trabajar las TIC en sus contenidos y área específica; para desarrollar enseñanza en diferentes espacios y recursos; organizativo y planificación de aula; dominio para la inserción de las técnicas y medios para la formación en cualquier espacio y tiempo que combine la formación presencial con la formación a distancia; y para la selección de materiales.

Por otra parte, tan importante como las grandes dimensiones que deben de guiar la formación del profesorado, es también asumir algunos principios que deben de dirigirla, que para nosotros deben de ser los siguientes: el valor de la práctica y la reflexión sobre la misma, contemplar problemas reales para los docentes no para los formadores o los técnicos, la participación del profesorado en su construcción y determinación, su diseño como producto no acabado, centrarse en los medios disponibles, situarse dentro de estrategias de formación más amplias que el mero

audiovisualismo y el alcance en consecuencia de dimensiones más amplias como la planificación, diseño y evaluación, su desarrollo en contextos naturales de enseñanza, la utilización de la deconstrucción de mensajes mediados como principios para el aprendizaje de su realización, y la coproducción de materiales entre profesores y expertos

Considerando los resultados de la investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Tayuza, se hace evidente debido a su alto porcentaje del 63% entre nunca y rara vez utiliza la tecnología e comunicación e información para sus clases.

Desde esta realidad institucional, asentimos la necesidad de generar una propuesta que tenga como punto de partida el reconocimiento de las actitudes de los docentes hacia las TICs, sus usos y sus intereses de formación y además tomará en cuenta el grado de capacitación del personal del centro, en el ámbito de las TICs que es muy diverso, por eso consideramos tan importante que la propuesta de formación atienda al personal ofertando una formación que se adapte a dos perfiles:

1. Personal, docente, con necesidad de alfabetización básica en TICs.
2. Docentes que, habiendo alcanzado una alfabetización básica, tengan necesidad de actualización didáctica y metodológica, tutorial o de gestión del trabajo en equipo.

En el proyecto presentamos el diseño de la acción formativa para cada uno de estos perfiles, poniendo especial cuidado en la alfabetización básica en TIC. Para ello expondremos en primer lugar la estructura del proyecto con los bloques temáticos de cada módulo para pasar en segundo lugar al detalle de cada uno de esos bloques, donde expondremos las capacidades que se pretenden adquirir y los contenidos que permitirán dicha adquisición. A continuación presentaremos la metodología a implementar para desarrollar los contenidos expuestos y, por último, trazaremos las líneas básicas de la propuesta de evaluación acerca del grado de consecución de las capacidades pretendidas y de la satisfacción de los sujetos en formación.

7.4. Objetivos de la propuesta

7.4.1. Objetivo General

Propiciar en los docentes el desarrollo de competencias en el uso de las TIC como recurso educativo para la incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje

7.4.2. Específicos

- a) Alcanzar los conocimientos que le permitan al docente la correcta integración de las TIC en su tarea
- b) Propiciar el trabajo colaborativo entre los docentes de materias afines de los distintos núcleos

- c) Conocer y clasificar las fuentes de información y recursos en soporte TIC sobre las materias que imparte.
- d) Aplicar en el aula estrategias didácticas que aprovechen los recursos TIC.
- e) Usar de forma eficiente las herramientas de comunicación y tutoría.
- f) Usar las TIC para la autoevaluación y la evaluación de los alumnos y de la propia acción formativa. Lograr que los alumnos identifiquen y valoren los nuevos aprendizajes y los relacionen con sus conocimientos previos.
- g) Elaborar documentos y propuestas de forma colaborativa.
- h) Diseñar y configurar un espacio telemático en la RET, siguiendo unos criterios comunes.

7.5. Contenidos y actividades de los cursos de formación

A continuación presentamos los módulos de formación con las unidades didácticas comprendidas en los mismos así como el número de horas estimadas para su desarrollo. Como se puede observar hay 2 cursos de formación, diseñado según cada uno de los perfiles de necesidades detectadas. Sólo podrán acceder a los módulos de profundización aquellas personas que hayan alcanzado las competencias desarrolladas en el nivel básico o nivel de alfabetización.

A. Alfabetización básica

Competencias básicas en TIC que se desarrollarán:

A1. Los sistemas informáticos y los sistemas operativos

- ❖ Conocer los elementos básicos del ordenador y sus funciones.
- ❖ Instalar programas (siguiendo las instrucciones de la pantalla o manual)
- ❖ Conocer la terminología básica del sistema operativo.
- ❖ Guardar y recuperar la información en el ordenador y en diferentes soportes (disquete, cd, disco duro, carpetas, unidades de red...)
- ❖ Realizar actividades básicas de mantenimiento del sistema (antivirus, copias de seguridad, eliminar la información innecesaria, etc)

A2. Uso de programas básicos

- ❖ Usar un procesador de textos para redactar documentos, almacenarlos e imprimirlos.
- ❖ Usar un editor gráfico para hacer dibujos y gráficos sencillos y almacenar e imprimir el trabajo.

- ❖ Usar una hoja de cálculo (hacer cálculos sencillos, ajustar el formato, almacenar e imprimir).

A3. Uso de Internet

- ❖ Usar los navegadores de Internet (navegar, almacenar, recuperar, clasificar e imprimir la información)
- ❖ Utilizar los buscadores para localizar información específica en Internet.
- ❖ Usar responsablemente las TIC como medio de comunicación interpersonal en grupos (chats, foros, etc.)

A4. Uso del correo electrónico corporativo

- ❖ Enviar y recibir mensajes de correo electrónico, organizar la libreta de direcciones y saber adjuntar archivos.
- ❖ Filtrar y clasificar los mensajes de correo y detectar posibles mensajes con virus o spam.

A5. Uso básico de Moodle

- ❖ Saber validarse en el sistema y editar la información personal.
- ❖ Conocer la estructura y los mecanismos de funcionamiento por los que se rige la RET.
- ❖ Usar responsablemente la RET como medio de comunicación y colaboración.

Competencias actitudinales:

- ❖ Valorar las TIC como elemento de soporte y ayuda en la comunicación, la participación, la función docente y la gestión administrativa y de los recursos.
- ❖ Interiorizar la necesidad de formación en TIC como elemento esencial de la actualización profesional.
- ❖ Desarrollar una actitud abierta, responsable y crítica ante las aportaciones de las nuevas tecnologías (contenidos, entretenimiento, etc.).
- ❖

Contenidos:**A1: Los sistemas informáticos y los sistemas operativos (6 horas):**

- ❖ Elementos básicos, dispositivos de entrada, dispositivos de salida, dispositivos de almacenamiento, puertos de comunicación, torre.
- ❖ Arranque y problemas de arranque tales como: falta de luz, mala conexión de algún dispositivo.
- ❖ Conectar un dispositivo de almacenamiento portátil, un CD, DVD, pendrive, dentro de la unidad lectora correspondiente o el puerto de comunicación adecuado.
- ❖ Utilización de una interfaz de trabajo gráfica. El entorno gráfico de los sistemas operativos: Ventanas, menús, accesos directos, barra de herramientas, cuadros de diálogo, exploradores de ficheros.
- ❖ Gestión de documentos: Fichero, archivo, directorio, carpeta, copiar, cortar, mover, pegar, unidad de disco, unidad de red, red, local, remoto, servidor, usuario.
- ❖ Gestión de un sistema operativo: Instalación de aplicaciones y configuración.

A2: Uso de programas básicos (12 horas):**Procesador de textos:**

- ❖ Elementos de un procesador de textos: menús, barras de herramientas, barra de estado, espacio de trabajo, reglas, tipos de visualización.
- ❖ Crear, guardar y recuperar ficheros en diferentes formatos.(odt, rtf,doc,pdf,...)
- ❖ Formato de página, carácter y párrafo.
- ❖ Sangrías, tabuladores, alineaciones y numeración y viñetas.
- ❖ Inserción y posicionamiento de imágenes.
- ❖ Creación de plantillas sencillas, para su utilización reiterada.
- ❖ Traspaso de datos entre diferentes archivos.

- ❖ Imprimir documentos, selección de impresora e impresión del número de páginas deseado y el número de copias deseado.

Edición de imagen:

- ❖ Partes de un editor gráfico: menús, barras de herramientas, barra de estado, espacio de trabajo.
- ❖ Abrir y guardar diferentes formatos de imágenes, bmp, jpg, gif, png,...
- ❖ Modificación sencilla de una imagen.

Hoja de cálculo:

- ❖ Elementos de una hoja de cálculo: Menú, barras de herramientas, barra de estado, barra de fórmulas, espacio de trabajo, hojas, celdas.
- ❖ Conceptos de celda, contenido y resultado, fórmula, rango.
- ❖ Crear, guardar y recuperar ficheros.
- ❖ Operación con celdas, referencia absoluta, referencia relativa.
- ❖ Impresión de rangos de celdas deseados.

A3: Uso de Internet (4h):

- ❖ Terminología: web, portal, servidor, isp, buscador, url, historial, cookies.
- ❖ Elementos del navegador: Menús, barra de dirección, Barra de herramientas, barra de estado, pestañas.
- ❖ Utilización de un buscador, búsqueda de términos, apertura de links en varias ventanas o pestañas, utilización de marcadores (bookmarks) para guardar búsquedas.
- ❖ Guardar páginas con información interesante.
- ❖ Páginas dinámicas: foros, chats...

A4: Uso del correo electrónico y sus herramientas de trabajo colaborativo (4 horas):

- ❖ Leer correo recibido, descargar y guardar ficheros adjuntos.
- ❖ Enviar correo, con o sin ficheros adjuntos.
- ❖ Modificar los datos personales.
- ❖ Uso de alias y listas de correo.
- ❖ Gestión de la agenda de contactos.

- ❖ Utilización de filtros y etiquetas para clasificar el correo según necesidades del usuario.
- ❖ Uso seguro: Spam y prevención de virus.
- ❖ Gestión de eventos en calendarios
- ❖ Reserva de recursos compartidos: proyectores, carritos, aulas de informática, salas de reuniones.
- ❖ Elaboración colaborativa de documentos, hojas de cálculo y presentaciones online.

A5: Uso básico de Moodle (6h)

- ❖ Validación y personalización del perfil de usuario.
- ❖ Situación dentro del portal, barra de navegación, espacios telemáticos en los que se está matriculado.
- ❖ Introducción a los roles en Moodle
- ❖ Participación en los espacios: visualización de contenidos de cursos, acceso a ficheros, visualización de ficheros y descarga de los mismos.
- ❖ Utilización de foros, adjuntar un fichero en un mensaje.
- ❖ Edición básico de los espacios: creación de recursos, subida de ficheros y creación de tareas.

B. Actualización profesional del profesorado

Contenidos:

B1. La aportación de las TIC al proceso de aprendizaje.

1. Criterios básicos para el uso didáctico de las TIC. Uso transmisivo, interactivo y constructivo.
2. Metodologías que usan las TIC: webquest, herramientas para el trabajo colaborativo, aprendizaje por proyectos, autoevaluación ...
3. Búsqueda, gestión y organización de los recursos sobre la materia: apuntes, lecciones, recursos didácticos disponibles en Internet, presentaciones electrónicas.

B2. Diseño y gestión de un espacio para el aprendizaje en la RET.

1. Configuración básica del espacio de trabajo: Participantes, nombres, logos, correos electrónicos de los participantes, bloques a utilizar. Privacidad. Limitaciones de la RET.
2. Actividades de aprendizaje y comunicación.
3. La evaluación mediante el uso de pruebas objetivas en la RET.

B3. La comunicación y el trabajo colaborativo entre el profesorado

1. Herramientas de comunicación: foros, correo electrónico.
2. Herramientas de trabajo en colaboración: documentos compartidos: documentos, hojas de cálculo y presentaciones, creación de sitios web.
3. Elaboración de encuestas y consultas.
4. Herramientas de organización: calendario.

Actividades

1. Motivar a los docentes para que utilicen las herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación en los procesos enseñanza-aprendizaje y que disfruten de las bondades y riquezas que se obtienen en dichos procesos.
2. Gestionar los costos de formación, capacitación y actualización de los docentes.
3. Establecer un cronograma de tiempos y actividades de los diferentes componentes temáticos.
4. Planificación, diseño, del proyecto desarrollo en contextos de enseñanza
5. Realización de las jornadas de formación en las Tics de acuerdo a los ejes temáticos:
 - a. Desarrollo del Primer módulo: Los sistemas informáticos y los sistemas operativos
 - b. Desarrollo del Segundo módulo: Uso de programas básicos
 - c. Desarrollo del Tercer módulo Uso de Internet

- d. Desarrollo del Cuarto módulo Correo electrónico corporativo
 - e. Desarrollo del Quinto módulo: Uso básico de la RET
 - f. Desarrollo del Sexto módulo: La aportación de las TIC al proceso de aprendizaje.
 - g. Desarrollo del Séptimo módulo, Diseño y gestión de un espacio telemático en la RET
 - h. Desarrollo del Octavo módulo: La comunicación y el trabajo colaborativo entre el profesorado.
6. La utilización de la deconstrucción de mensajes mediados como principios para el aprendizaje de su realización.
7. Coproducción de materiales didácticos audiovisuales entre profesores y expertos
8. Clasificar las fuentes de información y recursos en soporte TIC sobre las materias que imparte.
9. Gestionar de forma jerarquizada y metódica la documentación del equipo de trabajo: actas, programaciones didácticas, documentos de uso habitual, legislación, etc.
10. Realizar encuestas y consultas objetivas para evaluar las acciones realizadas y conocer la opinión de los participantes.
11. Poner en marcha una red virtual o foro local de trabajo
11. Realizar la correspondiente evaluación
- a. *Inicial*: para determinar el nivel en el que cada profesor deberá formarse será planteada una prueba objetiva. Esto, además, nos permitirá ajustar más si cabe los objetivos y contenidos establecidos en cada uno de los niveles.
 - b. *De proceso*: tras cada uno de los módulos de formación (últimos 10 minutos) los profesores realizarán una pequeña actividad en la que se autoevaluarán. Preferiblemente serán pruebas objetivas en la RET.
 - c. *Final*: se realizarán una serie de actividades y tareas individualmente o en equipo que serán convenientemente evaluadas para determinar el grado de consecución de los objetivos de aprendizaje. Esta evaluación se realizará tras

cada una de las unidades didácticas puesto que cada una de ellas constituye un bloque de aprendizajes bien diferenciado del resto.

7.6. Metodología

En la formación de formadores -como es el objeto de este proyecto de formación- se hace necesaria una metodología capaz de articular y despertar el potencial y la profesionalidad de cada uno de los sujetos en formación. Hemos de tener en cuenta que, si bien los aprendizajes son más significativos y duraderos cuando el aprendiz tiene que usarlos con terceras personas (es el caso de los profesores en formación), el colectivo docente precisa de una metodología capaz de recrear y anticiparse a situaciones de vida escolar ordinaria. Se han de dar varias características básicas que los sujetos en formación tienen que poder percibir en el desarrollo de las sesiones:

- ❖ La formación que está recibiendo y las competencias que se le proponen tienen sentido para su actualización profesional y merece la pena el esfuerzo de aprender.
- ❖ Las competencias a adquirir son asumibles. No se deben generar falsas expectativas (lo más peligroso en innovaciones educativas) porque ello provocaría frustración y abandono en los sujetos en formación.
- ❖ Cada una de las sesiones deberá abrir y cerrar un ciclo de aprendizaje según el modelo metodológico del Paradigma Pedagógico Ignaciano.

La metodología que vamos a emplear en cada una de las sesiones es un proceso de aprendizaje basado en el clásico esquema: experiencia-reflexión-acción.

Contexto experiencial. Se trata de comenzar la sesión planteando situaciones o casos verdaderamente significativos para los profesores de nuestro centro. Situaciones cotidianas y extraordinarias lo suficientemente significativas como para provocar algún tipo de reacción en los formandos. Nos serviremos también de noticias, casos, viñetas de humor, etc. Este primer momento ha de ser motivador.

Observación reflexiva. De la situación planteada surgirán determinadas preguntas. Estas cuestiones son importantes puesto que son la base sobre la que construir los aprendizajes. Esas preguntas, son presentadas y planteadas a los sujetos en

formación de manera que pueda surgir un interés por el aprendizaje; por darles respuesta. Los profesores podrán añadir sus propias preguntas a la reflexión, si es que procede. Las preguntas no son la excusa que nos permitirá exponer determinados conceptos y procedimientos, sino la clave desde la cual poder construir cada aprendizaje.

Conceptualización abstracta. Las preguntas planteadas en el punto anterior son abordadas una por una en una exposición teórica y demostrativa por parte del formador. Es el momento de la “teoría”. En este punto es importante hacer relevantes los criterios, estrategias, condicionantes y posibilidades de cada uno de los contenidos que han de dar respuesta a las preguntas planteadas.

Experimentación activa. Tras la exposición teórica y demostrativa, los formandos deberán realizar una serie de ejercicios sobre lo expuesto. Será la parte “práctica” de la formación. Para cada tarea se ha de remarcar cuál es el objetivo que se pretende con la misma o qué aprendizaje se está buscando reforzar, profundizar o introducir.

Autoevaluación. Terminaremos cada sesión con una evaluación de los aprendizajes realizados con el doble objetivo de que cada formando tome conciencia del grado de consecución de sus aprendizajes y el formador o formadores recaben datos acerca del proceso de los formandos.

7.7. Localización y cobertura espacial

El presente proyecto de mejora se desarrollará en el laboratorio de computación del Colegio Nacional de Tayuza, ubicado en la Provincia de Morona Santiago, Cantón Santiago, Parroquia de Tayuza.

El tiempo estimado para la ejecución es de tres años, a partir de Febrero del 2013 hasta marzo el 2016

El equipo técnico responsable está conformado de dos asesores Tecnopedagógicos y la constante motivación y acompañamiento de los directivos del Colegio Nacional Tayuza.

7.8. Población objetivo

Naturaleza de la Investigación Descriptiva De campo Sujetos de Estudio 11 docentes a capacitar mediante la aplicación de técnicas e instrumentos informáticos pedagógicos.

7.9. Metodología estándares de calidad:

Capacitar a los docentes que laboran en el Colegio Nacional Tayuza en el manejo adecuado de la TIC. Aplicando la metodología presencia Alcance Capacitación Interacción, Elearning (PACIE) en sus tres fases, desarrollar las destrezas y habilidades, que les permita realizar actividades en las aulas virtuales.

7.10. Aplicación de técnicas e instrumentos

Se utilizará las técnicas visuales para la observación de eventos que ocurre en la naturaleza sin manipulación del investigador.

Observación y Análisis de DVS

Simulaciones para analizar los eventos bajo perspectiva tecnológica.

7.10.1. Instrumentos

Portátil conectado a internet personal.

7.11. Recursos

7.10-1 Materiales

Instalaciones del establecimiento educativo

Plataformas Moodle. 11 Ordenadores Personales

Red informática- Netbook, proyector

CD, DVD, software, internet

Medios de comunicación local y regional

7.10.2. Económicos

Convenios, autogestión con instituciones gubernamentales para adquirir la conexión de banda ancha a Internet en el núcleo que falta.

7.12. PRESUPUESTO.

Nro.	ACTIVIDAD	COSTO TÉCNICO EN DÓLARES
1	Costo Técnico con conocimientos de Moodle para toda la capacitación (configuración y soporte técnico).	1000
2	5 Docentes para los módulos de capacitación de la primera Fase.A1-A2-A3-A4-A5	2500 (500 c/u).
3	6 Docentes para los módulos de capacitación de la segunda Fase. B1-B2-B3	3.000 (500 c/u)
4	Diseñar estrategias de evaluación del proyecto de evaluación, en contextos de enseñanza	1.200
5	Coproducción de materiales didácticos audiovisuales	2.000
6	Gestionar para la Implementación de una sala virtual	3.000
TOTAL		12.700

7.13. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	DICIEMB	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1. Motivar a los docentes para que utilicen las herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación en los procesos enseñanza-aprendizaje	■						
2.Gestionar los costos de formación, capacitación y actualización de los docentes.		■					
3.- Establecer un cronograma de actividades y de los diferente componentes temáticos		■					
4.Planificación, diseño, del proyecto desarrollo en contextos de enseñanza		■					
5.Realización de las jornadas de formación en las Tics de acuerdo a los ejes temáticos:							
A Competencias básicas		■	■	■	■		
B Actualización profesional del docente					■	■	■
6.Poner en marcha una red virtual o foro local de trabajo				■	■	■	■
7. Planificación, diseño y evaluación, del proyecto desarrollo en contextos de enseñanza			■	■			
8.La utilización de la deconstrucción de mensajes mediados como principios para el aprendizaje de su realización.		■	■	■			
9. Coproducción de materiales didácticos audiovisuales entre profesores y expertos						■	■
10.Clasificar las fuentes de información y recursos en soporte TIC sobre las materias que imparte.			■	■			
11.Gestionar de forma jerarquizada y metódica la documentación del equipo de trabajo: actas, programaciones didácticas, documentos de uso habitual, legislación, etc.		■	■	■	■	■	■
12.Realizar encuestas y consultas objetivas para evaluar las acciones realizadas y conocer la opinión de los participantes.		■	■	■	■	■	■
13.Gestionar para la adecuación de una aula virtual						■	■
14. Proceso de evaluación	■	■	■	■	■	■	■

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Begoña, E. y Contreras, A. (2000). *Desarrollo Social y Emocional*. Recuperado 23 - 01- 2012.
2. Berger, Peter L.y Luckmann, Thomas (2002). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
3. Brito, H. (1990). *Capacidades, habilidades y hábitos*. Una alternativa teórica, metodológica y práctica. La Habana: Primer Coloquio sobre la Inteligencia. I.S.P.
4. CONESA (2006). Proyecto de Innovación Curricular Salesiano. Quito.
5. Carrión V. (2008). Hacia la construcción de una sociedad educadora. Grupo Educandos. <http://investigando.org/educandos/>
6. Corporación Futuro; Evaluación del desempeño docente; Ecuador 2012
7. Corporación Tercer Entorno Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional
8. DELGADO M. (2000) *Desarrollo Social y Emocional*. Recuperado 23 - 01- 2012.
9. DIAZ Frida y HERNANDEZ G.; *Estrategias Docentes*; tercera edición; México DF, México 2010; págs. 306 - 313
10. Docente. http://www.corten.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=8&Itemid=1 Recuperado: (junio - 10 – 2012).
11. Gutiérrez, E. (2010). *Evaluación de la educación: un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. Tabasco, México. Pdf. egutierrez@updelgolfo.edu.mx egutierrez_asesoria@hotmail.com. Recuperado 23 - 01- 2012.
12. Escudero Juan (2010). *Calidad de la Educación: entre la Seducción y las Sospechas*. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Universidad de Murcia: <http://www2.uca.es/HEURESIS/heuresis99/v2n5.htm>. Recuperado: Abril 15 del 201.
13. LOPEZ D.; *La práctica pedagógica*; Medellín Colombia 2008
14. Lussier, R y Achua, C. (2008). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Cengage. México.

15. MAYER, J. y SALOVEY, P; Qué es la inteligencia emocional; New York EEUU 1997; pág. 10.
16. MAURÍ M., T. (1990). Objetivos y Contenidos. Cuadernos de Pedagogía, Nº 183, 24-35
17. MINISTERIO DE EDUCACIÓN; Evaluación el desempeño docente; diciembre del 2010
18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN; Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. 2010
19. MERCADER, Víctor (1998). Gerencia de la vida. Caracas-Venezuela: Editorial TORVIC.
20. MERCADER, Víctor. Gerencia de la vida. Caracas-Venezuela; 1998
21. Moreno, J. (2002). El desarrollo emocional. Recuperado 15/04/2012). http://www.espaciologopedico.com/articulos2.php?ld_articulo=237. Recuperado 23 - 01- 2012.
22. MORTIMORE J.; Manifiesto educativo; Madrid: Narcea, 1986, pág. 12 Ministerio de Educación, Reforma Curricular. Quito – Ecuador.
23. NORIEGA, J : MUÑOZ A. Indicadores de Evaluación del centro docente. Ed. Escuela Española; Barcelona España 1998: pág. 24.
24. Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico; Orientaciones y Estrategias Evaluativas para el 2011-2012
25. PALACIOS L.; Evaluación del Desempeño; Trabajo Final. 2008
26. Prieto D. (2004). La comunicación en la Educación: La Crujía. Colección Itinerarios. Argentina.
27. QUINN, Robert; Maestría en Gestión de las Organizaciones. Traducción, Carmen León Pérez. Madrid-España; 1995: Ediciones Díaz Santos.
28. RIVERA J. La Observación de la clase en el trabajo escolar cotidiano, 2002; Caracas, Editorial Tropykos, págs. 167-174
29. RUIZ, Gerencia en el aula. Caracas-Venezuela; 1992: Editorial Laboratorios educativos págs. 19 -22
30. Rodríguez, H., y Molina, G. (2010). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. Congreso Iberoamericano de educación. México.

31. Rodríguez, R, La Gerencia Educativa en un Escenario Creativo (2011) Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales (barquisimeto - venezuela) isbn: ppi201002la3492 – rodríguez, rudys – la gerencia educativa en un escenario creativo / educationalmanagement on a creativestage / año 1 nº 4 (48-60) fecha de recepción: 06ene2011 / fecha de aceptación: 26ene2011 48. Recuperado 23 - 01- 2012.
32. Salazar, A. Gallardo, V. (2009). Análisis de áreas y dimensiones de la gestión directiva. Ministerio de Educación de Chile. Recuperado 23 - 01- 2012.
33. Santillana No. 1. (2010). ¿Cómo Planificar y evaluar según la Nueva Reforma Educativa?. Impreso en C. A. El universo. Guayaquil – Ecuador.
34. SENGE, Peter. La Quinta Disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Barcelona-España; 1997: editorial Juan Graniza S.A.
35. SINEC (212). *Boletín electrónico del Sistema Nacional de Estadística Educativa del Ecuador* . Recuperado 22 - 01- 2012-
36. UNESCO – LLECE; Reflexiones en torno a la Evaluación de la calidad educativa; Chile Santiago 2008

9. ANEXOS

ANEXO 1

Instrumentos aplicados en la Investigación
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
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
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					

1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACION				
	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!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

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

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

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

A. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la autoevaluación de los directivos

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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo 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 PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación de los directivos
por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

ENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los directivos

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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y					

privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los directivos
por parte del Comité Central de Padres de Familia

OMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					

1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz					

en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los directivos
por parte del Supervisor Escolar

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					

1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades					

prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

Matriz de valoración (puntajes) del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Tayuza

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,03	11	1,03	0,094
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	1,03	11	1,03	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,087
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,308	0,721	11	1,029	0,094
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,077	0,927	11	1,004	0,091
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,102	0,462	0,206	11	0,796	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,871	0,625

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
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	0,026	0,051	0,385	0,412	11	0,874	0,079

2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,385	0,412	11	0,848	0,077
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,308	0,515	11	0,874	0,079
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	0,721	11	0,952	0,087
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,026	0	0,231	0,721	11	0,978	0,089
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,087
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,087
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	11		0
	0	0	0	0,154	0,824	11	0,978	0,089
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,026	0,051	0,308	0,515	11	0,9	0,082
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,026	0	0,231	0,721	11	0,978	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,102	0,308	0,412	11	0,822	0,075
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,385	0,412	11	0,848	0,077
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,026	0	0,231	0,618	11	0,875	0,08

2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0,102	0,231	0,515	11	0,874	0,079
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,153	0,385	0,309	11	0,847	0,077
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	0,308	0,412	11	0,873	0,079
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,308	0,412	11	0,822	0,075
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,231	0,721	11	0,952	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,153	0	0,721	11	0,874	0,079
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:				0,077	1,03			0
2.24.1. Analizar	0	0,026	0,051	0,231	0,618	11	0,926	0,084
2.24.2. Sintetizar	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,094
2.24.3. Reflexionar.	0	0,026	0	0	1,03	11	1,056	0,096
2.24.4. Observar.	0	0,026	0	0,077	0,927	11	1,03	0,094
2.24.5. Descubrir.	0	0,026	0	0,154	0,824	11	1,004	0,091
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,051	0,154	0,721	11	0,952	0,087
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,026	0	0,077	0,824	11	0,927	0,084
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,026	0,051	0,077	0,824	11	0,978	0,089
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,077	0,824	11	0,952	0,087
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,077	0,927	11	1,004	0,091
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	0,927	11	1,004	0,091
2.24.14. Consensuar.	0	0,026	0,102	0,077	0,721	11	0,926	0,084
2.24.15. Socializar.	0	0	0,102	0,154	0,618	11	0,874	0,079

2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,051	0,308	0,515	11	0,9	0,082
2.24.17. Generalizar.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,966	3,451

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,052	0,051	0,231	0,515	11	0,849	0,077
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,462	0,412	11	0,925	0,084
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,084
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,154	0,927	11	1,081	0,098
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0,153	0,231	0,412	11	0,822	0,075
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,153	0,385	0,206	11	0,744	0,068
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.								
	0	0,026	0	0,385	0,412	11	0,823	0,075
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,462	0,206	11	0,77	0,07
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,204	0,154	0,309	11	0,693	0,063
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0	0,927	11	0,978	0,089
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,536	0,867

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.								
	0	0	0,102	0,385	0,412	11	0,899	0,082
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,462	0,412	11	0,925	0,084
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,385	0,515	11	0,951	0,086
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	0,385	0,309	11	0,847	0,077
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,078	0,102	0,308	0,103	11	0,591	0,054
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,153	0,231	0,412	11	0,796	0,072
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,204	0,077	0,618	11	0,899	0,082
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,308	0,515	11	0,925	0,084
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	0,204	0,308	0,309	11	0,821	0,075
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.								
	0	0,026	0,102	0,154	0,618	11	0,9	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,554	0,778

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,102	0,308	0,412	11	0,848	0,077
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,824	11	0,978	0,089
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,077	0,824	11	0,952	0,087
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,102	0,077	0,721	11	0,9	0,082
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0,051	0,077	0,824	11	0,978	0,089
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,026	0	0,308	0,618	11	0,952	0,087
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,077	0,824	11	0,952	0,087
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,026	0	0,154	0,824	11	1,004	0,091
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,231	0,721	11	0,952	0,087
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,051	0	0,824	11	0,875	0,08
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,391	0,854

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,104	0	0,385	0,206	11	0,695	0,063
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,078	0,051	0,077	0,618	11	0,824	0,075
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,102	0,308	0,412	11	0,822	0,075

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0	0,824	11	0,926	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,308	0,515	11	0,9	0,082
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,051	0,385	0,412	11	0,874	0,079
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,026	0,051	0,308	0,515	11	0,9	0,082
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0,051	0,385	0,412	11	0,874	0,079
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,052	0,153	0,077	0,515	11	0,797	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,612	0,692

7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,385	0,515	11	0,9	0,082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,308	0,412	11	0,822	0,075
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,385	0,309	11	0,796	0,072
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,154	0,721	11	0,926	0,084
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,084
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,308	0,618	11	0,926	0,084

7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,308	0,515	11	0,874	0,079
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	1,03	11	1,03	0,094
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1,03	11	1,03	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,23	0,748
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,273

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

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,192	0,578	0,77	5	1,54	0,308

1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,327
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	0,578	0,77	5	1,54	0,308
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,327
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,192	0,289	1,155	5	1,636	0,327
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,018	3,004

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,867	0,77	5	1,637	0,327
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	1,156	0,385	5	1,541	0,308
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385

2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,384	0,289	0,385	5	1,154	0,231
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,086	1,617

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.								
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	1,54	5	1,829	0,366
TOTAL	---	---		---	---	---	7,412	1,482

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.								
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,578	1,155	5	1,733	0,347
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,208	3,042
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,389

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,255
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,296	0,663	1,475	11	2,508	0,228
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje	0	0	0,148	0,884	1,77	11	2,802	0,255

de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.								
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,148	0,663	2,065	11	2,876	0,261
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,074	0,148	0,663	1,77	11	2,655	0,241
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,663	2,36	11	3,023	0,275
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	0,663	1,77	11	2,729	0,248
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,268
TOTAL								2,031

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,221	2,95	11	3,171	0,288
2.4. Puede detectar una necesidad educativa	0	0	0	0,663	2,36	11	3,023	0,275

especial leve en los estudiantes.								
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,074	0,296	0,663	1,475	11	2,508	0,228
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	0,221	2,36	11	2,877	0,262
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,018	1,911

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	0,148	0,442	2,065	11	2,729	0,248
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,221	2,95	11	3,171	0,288
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	3,245	11	3,245	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	0,221	2,36	11	2,877	0,262
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo	0	0	0,148	0,221	2,655	11	3,024	0,275

nacional.								
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,221	2,95	11	3,171	0,288
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,296	0,442	2,065	11	2,803	0,255
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	0,444	0,884	0,885	11	2,287	0,208
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0,296	0,663	1,77	11	2,729	0,248
a los que se enfrentarán en la vida diaria.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,133	2,648

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,268
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	0,663	1,77	11	2,729	0,248
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282

4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,884	2,065	11	2,949	0,268
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,148	0,442	2,36	11	2,95	0,268
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,674	1,334

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,326	1,475	11	2,801	0,255
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,296	0,884	1,475	11	2,655	0,241
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,296	0,663	1,77	11	2,729	0,248
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,296	0,884	1,475	11	2,655	0,241
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,84	0,985
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,842

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	11	0	0
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,148	0,663	2,065	11	2,876	0,261
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,221	2,95	11	3,171	0,288
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,296	0,663	2,065	11	3,024	0,275
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,444	0,221	2,065	11	2,73	0,248
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	0,221	2,36	11	2,877	0,262
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
TOTAL	---	---		---	---	---	20,872	1,897

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0		0	1,547	1,18	11	2,727	0,248
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0		0,444	0,663	1,475	11	2,582	0,235
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0		0,148	0,884	1,77	11	2,802	0,255
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0		0	1,326	1,475	11	2,801	0,255
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0		0,148	1,105	1,475	11	2,728	0,248
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		0,148	0,884	1,77	11	2,802	0,255
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0		0,296	0,663	1,77	11	2,729	0,248
TOTAL	---	---		---	---	---	19,171	1,743

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0		0,592	0,442	1,475	11	2,509	0,228
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0		0,148	1,547	0,885	11	2,58	0,235
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0		0,296	1,105	1,18	11	2,581	0,235
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0		0,296	0,884	1,475	11	2,655	0,241
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0		0,444	0,442	1,77	11	2,656	0,241
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0		0	0	3,245	11	3,245	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0		0	0,221	2,95	11	3,171	0,288
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0		0	0,442	2,655	11	3,097	0,282
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0		0	0,663	2,36	11	3,023	0,275
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	0,221	2,95	11	3,171	0,288
TOTAL	---	---		---	---	---	28,688	2,608

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	,171	0,343	1,542	3,43	155		0,035
							5,486	
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,171	0,686	1,028	3,43	155	5,315	0,034
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,171	0,686	2,056	2,058	155	4,971	0,032
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0,686	2,056	2,744	155	5,486	0,035
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,171	0,343	1,542	3,430	155	5,486	0,035
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	0,686	1,028	4,116	155	5,83	0,038
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,171	0,343	2,056	2,744	155	5,314	0,034
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
					3,430	155	5,315	0,000
1.8.1. Analizar.	0	0,171	0,686	1,028				0,034
1.8.2. Sintetizar.	0	0	0,686	1,542	3,430	155	5,658	0,037
1.8.3. Reflexionar.	0	0,171	0,343	1,542	3,430	155	5,486	0,035
1.8.4. Observar.	0	0,171	0,343	1,542	2,744	155	4,800	0,031
1.8.5. Descubrir.	0	0,171	0,343	2,056	2,058	155	4,628	0,030
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,171	0,343	1,028	4,116	155	5,658	0,037

1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,171	0,686	1,542	2,058	155	4,457	0,029
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	0,343	2,056	3,430	155	5,829	0,038
TOTAL	---	---	---	---	---	---	79,719	0,514

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,171	0,343	1,542	3,43	155	5,486	0,035
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0,171	0,686	2,056	2,058	155	4,971	0,032
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,171	0,343	1,542	3,430	155	5,486	0,035
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	0,343	1,542	4,116	155	6,001	0,039
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	1,029	1,028	3,430	155	5,487	0,035
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,686	1,028	4,116	155	5,83	0,038
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,261	0,215

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0,171	1,029	1,542	2,058	155	4,800	0,031
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	0,343	1,542	4,116	155	6,001	0,039
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	0,686	1,028	4,116	155	5,830	0,038

3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,171	1,029	1,542	2,058	155	4,800	0,031
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0,686	0,514	4,802	155	6,002	0,039
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	0,686	1,028	4,116	155	5,830	0,038
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,171	0	0,514	5,488	155	6,173	0,040
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,436	0,254

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,171	0,686	1,028	3,430	155	5,315	0,034
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0,686	1,542	3,430	155	5,658	0,037
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,171	0,343	1,028	4,116	155	5,658	0,037
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,686	0,514	4,116	155	5,316	0,034
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	1,029	1,542	2,744	155	5,315	0,034
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,171	0,686	1,028	3,430	155	5,315	0,034
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,577	0,210
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,500

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	2,111	1,263	1,896	1,686	155	6,956	0,045
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	4,222	0,842	1,264	2,529	155	8,857	0,057
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	2,111	0,421	1,896	3,372	155	7,8	0,050
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,613	0,152

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,222	1,263	1,264	2,529	155	9,278	0,060
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	1,263	0,632	4,215	155	8,221	0,053
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,111	0,421	1,896	4,215	155	8,643	0,056
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,222	0,842	0,632	4,215	155	9,911	0,064
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,053	0,233

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,111	0,842	1,896	3,372	155	8,221	0,053
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4,222	0,842	0,632	4,215	155	9,911	0,064
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,111	0,842	1,264	4,215	155	8,432	0,054
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.								0,057
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,111	0,421	1,264	5,058	155	8,854	
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4,222	0,421	0,632	5,058	155	10,333	0,067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,751	0,295

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,111	0,842	0,632	5,058	155	8,643	0,056
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,111	0,842	0,632	5,058	155	8,643	0,056
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,111	0,842	0,632	5,058	155	8,643	0,056
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,111	0,842	1,264	4,215	155	8,432	0,054
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,111	0,421	0,632	5,901	155	9,065	0,058

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,111	0,842	1,264	4,215	155	8,432	0,054
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,858	0,335
				PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS				15,727

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	2
2. Inicia su clase puntualmente.	11	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	4
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	11	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	1
Total respuestas	58	8
Puntaje total.	72,5	0,0
Puntaje promedio.	7,3	0,0

Al total de respuestas SÍ se las multiplica por 1.25.

Igual al total de respuestas NO se las multiplica por 0.0

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	0

2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	9	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	11	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	2
13. Envía tareas	8	3
Total respuestas	127	16
Puntaje total.	159	0
Puntaje promedio.	15,88	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	11	0

3. Valora la participación de los estudiantes.	11	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	0
Total respuestas	54	1
Puntaje total.	67,5	1,3
Puntaje promedio.	6,75	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	29,88	0,00

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

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,273		
Coevaluación de los docentes	5,589		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice- rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7,797		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,500		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,727		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	54,886		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (20.00 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,052	0	0,077	0,206	5	0,335	0,067
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,153	0,077	0,103	5	0,333	0,067
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,102	0	0,103	5	0,205	0,041
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,153	0	0,206	5	0,359	0,072
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,153	0,154	0	5	0,307	0,061
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,153	0,077	0,103	5	0,333	0,067
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,153	0,077	0,103	5	0,333	0,067
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093

1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,052	0	0,154	0,103	5	0,309	0,062
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
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	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087

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.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,153	0,154	0	5	0,307	0,061
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,052	0	0	0,309	5	0,361	0,072
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,102	0	0,309	5	0,411	0,082
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,153	0,077	0,103	5	0,333	0,067
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,102	0,077	0,103	5	0,282	0,056
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,026	0,102	0	0,103	5	0,231	0,046

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,748	5,150

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,052	0,102	0,077	0	5	0,231	0,046
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,051	0,077	0	5	0,128	0,026

2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
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	0,308	0,103	5	0,411	0,082
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,026	0,051	0,154	0,103	5	0,334	0,067
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,026	0,153	0	0,103	5	0,282	0,056
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,153	0,077	0,103	5	0,333	0,067
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,215	1,043

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,051	0,308	0	5	0,359	0,072
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,026	0,102	0,077	0,103	5	0,308	0,062

3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,570	0,714
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,086

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094

1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077

1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
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	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094

funcionamiento de la institución.								
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,231	0	3	0,231	0,077
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
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	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
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	0,231	0	3	0,231	0,077
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	0,309	3	0,309	0,103
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,766	5,589

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086

1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
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	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
	0	0	0	0	0	3	0	0,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094

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	0,077	0,206	3	0,283	0,094
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
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	0,309	3	0,309	0,103
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	0,309	3	0,309	0,103
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,910	5,970

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
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	0,309	3	0,309	0,103
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
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	0,077	0,206	3	0,283	0,094

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	0,077	0,206	3	0,283	0,094
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,014	1,338

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,206	3	0,283	0,094

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,154	0,103	3	0,257	0,086
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,051	0,077	0,103	3	0,231	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,287	0,762
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,499

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,721	7	0,721	0,103
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,154	0,412	7	0,566	0,081
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,051	0,154	0,412	7	0,617	0,088
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,308	0,309	7	0,617	0,088
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,308	0,309	7	0,617	0,088
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,153	0,077	0,309	7	0,539	0,077
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,102	0,154	0,309	7	0,565	0,081
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del	0	0	0	0,308	0,206	7	0,514	0,073

Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.								
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,102	0,077	0,412	7	0,591	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,718	1,245

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,231	0,309	7	0,54	0,077
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,051	0,154	0,309	7	0,514	0,073
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,153	0,154	0,206	7	0,513	0,073
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,026	0	0,154	0,309	7	0,489	0,070
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,699	0,386

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,154	0,412	7	0,566	0,081
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,026	0	0,077	0,412	7	0,515	0,074
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,026	0,051	0,077	0,412	7	0,566	0,081
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,308	0,309	7	0,617	0,088

3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,051	0,231	0,309	7	0,591	0,084
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,051	0,077	0,515	7	0,643	0,092
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	0,077	0,515	7	0,592	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,402	0,772
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							16,083	

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,721	7	0,721	0,103
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,026	0,051	0,077	0,412	7	0,566	0,081
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096

1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,051	0,154	0,412	7	0,617	0,088
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,393	1,342

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,026	0	0,077	0,515	7	0,618	0,088
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,051	0,077	0,515	7	0,643	0,092
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,026	0	0,231	0,309	7	0,566	0,081
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,309	7	0,617	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,087	0,441

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,385	0,206	7	0,591	0,084
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,308	0,309	7	0,617	0,088
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,154	0,515	7	0,669	0,096
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,385	0,206	7	0,591	0,084
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,077	0,618	7	0,695	0,099
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,231	0,412	7	0,643	0,092
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	0,231	0,412	7	0,643	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,735	0,819
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,007

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103

1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,326	1,442

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103

educativas especiales.								
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,545	0,515

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,309	3	0,309	0,103
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	0,309	3	0,309	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,781	0,927
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				13,913

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PTOS)**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,299	2,260

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
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	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,856	0,571

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	7	0,515	0,103
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,412	7	0,489	0,098
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,515	7	0,515	0,103
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,077	0,412	7	0,489	0,098
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	7	0,515	0,103
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,077	0,412	7	0,489	0,098
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,412	7	0,489	0,098
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,077	0,412	7	0,489	0,098
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,154	0,309	7	0,463	0,093
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,515	7	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,968	0,994
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,391

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,961	2,192

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,062
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,102	0	0,309	5	0,411	0,059
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,070
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,062
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,102	0	0,309	5	0,411	0,059
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	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,062
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,622	0,375

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,578	0,916
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,448

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103

1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,845	2,369

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
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	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,090	0,618

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103

privadas.								
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,150	1,030
				PUNTAJE TOTAL/ 20 POS				17,001

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,153	0,154	0	5	0,307	0,061
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098

1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098

1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098

presupuesto, con base en la normativa legal.								
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
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	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
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	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
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	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,511	6,102

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,846	1,369

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,515	5	0,515	0,103
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
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	0,515	5	0,515	0,103

ANEXO 3

COMUNICACIONES DE LA UTPL

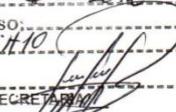


UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

COLEGIO NACIONAL "TAYUZA"
RECEPCION DE DOCUMENTOS
Fecha: 12 - 7 - 2012
No. Ingreso:
Hora: 2:10
Firma: 
SECRETARÍA

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: "REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012".

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Barbara Navaira C., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

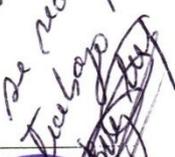
Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN EN PEDAGOGÍA



*Autorizado para
se realice el
trabajo investigativo*






COLEGIO NACIONAL "TAYUZA"

Tayuya-Santiago-Morona Santiago
Correo electrónico: colegiotayuya@hotmail.com
Telefax 3 910 005

Mg. Flora Beatriz Capa Ortiz, Rectora del Colegio Nacional "Tayuya", de la parroquia Tayuya, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago en uso de sus atribuciones en forma legal;

CERTIFICA:

Que, la Lic. BARBA TOGRA NARCIZA CLEMENTINA, con número de cédula 1400301097, estudiante de Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó la investigación con el tema "**La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo**", en nuestra institución.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Tayuya, 25 de junio del 2012.

Mg. Beatriz Capa
RECTORA



ANEXO 4
FOTOGRAFÍAS



EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS A LOS DOCENTES



EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES A LOS DOCENTES



COEVALUACIÓN DOCENTE POR LA JEFE DE ÁREA



AUTOEVALUACIÓN DOCENTE