



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la parroquia San Sebastián, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay durante el año 2012 – 2013”

Tesis de Grado

AUTORA: Castro Barros, Juana Elizabeth, Lcda.

DIRECTORA: Cárdenas Sempértegui, Elsa Beatriz, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

Certificación

Doctora.

Elsa Beatriz Cárdenas Sempértegui.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal “Víctor Gerardo Aguilar” de la Ciudad de Cuenca, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2012-2013”** realizado por la profesional en formación Castro Barros Juana Elizabeth, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril del 2.013

f).....

Cesión de derechos

Yo Castro Barros Juana Elizabeth declaro ser autora 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 señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

.....

Autora: Lcda. .Juana Elizabeth Castro Barros.

CI: 0102721065

Autoría

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, sobre

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la parroquia San Sebastián, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay durante el año 2011- 2012” presentada por Juana Elizabeth Castro Barros son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Juana Elizabeth Castro Barros.

CI.0102721065

DEDICATORIA

A mis queridos papacitos Víctor Hugo Castro y Rosa Barros, quienes me han apoyado incondicionalmente durante toda mi vida con sus sabios consejos y mucho amor.

A mis adoradas hijas Johanna y Marilyn que han sido mi estímulo para mi estudio.

A mi esposo Clever que me ha acompañado siempre con mucho cariño y paciencia

Lcda. Juana Elizabeth Castro Barros.

AGRADECIMIENTO.

A Dios que me ha iluminado en mis estudios.

A la Dra. Elsa Cárdenas directora de tesis quien me ha orientado con mucha certeza y carisma durante el desarrollo de la misma.

A mis queridos maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja que me ayudaron oportunamente con las guías de estudio y videoconferencias.

Al Rector y Docentes del colegio “Víctor Gerardo Aguilar” que me permitieron realizar la investigación de campo.

Lcda. Juana Elizabeth Castro Barros

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión de derechos	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.	vi
Índice de contenidos	vii
1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Marco Teórico	6
Capítulo I.....	6
Calidad de las Instituciones Educativas	6
1.1 Concepto de calidad.....	6
1.2 El concepto de "institución"	6
1.3 ¿Qué entendemos por calidad de la educación?.....	7
1.4 Concepto de calidad educativa	7
1.5 Principios de Calidad educativa.	9
1.6 Componentes de calidad en las instituciones educativas	10
1.7 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?	11
Capitulo II	14
Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	14
2.1 Concepto de Evaluación.....	14
2.2 ¿Para qué sirven las evaluaciones?.....	15
2.3 Evaluación de la calidad de la educación.....	16
2.4 Evaluación de la calidad Institucional.....	17
2.5 La Constitución de la República del Ecuador y la Educación.....	21
2.6 Pruebas Ser 2008	22

Capitulo III	24
Evaluación del desempeño profesional de los docentes	24
3.1 Definición de desempeño.	24
3.2 Evaluación del desempeño profesional docente.	24
3.3 Estándares de desempeño profesional	25
3.4 Modelo de estándares de desempeño profesional docente	28
3.5 Dimensiones de la Evaluación Docente.	36
Capitulo IV	45
Evaluación del desempeño profesional de los directivos	45
4.1 ¿Qué es ser un buen directivo?	45
4.2 ¿Qué es un administrador educativo?	45
4.3 Condiciones necesarias para ser un buen director	46
4.4 Responsabilidades del director	47
4.5 Liderazgo del director	48
4.6 Modelo de desempeño directivo de acuerdo a los estándares de calidad.	49
4.7 El rol que desempeñan los directores	50
4.8 Estándares para evaluar el desempeño de los directores	51
4.9 Competencias gerenciales	51
4.10 Competencias pedagógicas	52
4.11 Competencias de liderazgo en la comunidad	54
4. Metodología.....	57
5. Discusión de resultados	142
6. Conclusiones y Recomendaciones	151
6.1 Conclusiones.....	151
6.2 Recomendaciones.....	154
7. Propuesta de mejoramiento educativo	156
8. Bibliografía.	170

1. Resumen

En el presente trabajo sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la parroquia San Sebastián de la ciudad de Cuenca durante el año lectivo 2012 – 2013”, se plantean objetivos para visualizar el real desempeño de docentes y directivos en la institución.

Se aplicaron instrumentos y técnicas de evaluación dirigidas a recolectar información de toda la comunidad educativa como : Supervisor, Directivos , Docentes, Alumnos , Padres de Familia, Consejo Técnico, Consejo Estudiantil , Comité Central de Padres de Familia y observación de una clase demostrativa.

Los resultados del presente trabajo investigativo fueron tabulados, analizados, interpretados mediante gráficos que permiten la lectura e interpretación de los resultados obtenidos, alcanzando la institución una calificación de Excelente categoría A.

Para ello se ha visto necesario realizar una propuesta de mejoramiento educativo por medio de talleres de capacitación a los docentes los mismos que proponen lineamientos básicos en las dimensiones como: atención a los estudiantes con necesidades individuales, para alcanzar la excelencia en educación del establecimiento.

2. Introducción.

La presente tesis sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la parroquia San Sebastián, de la ciudad de Cuenca, durante el año lectivo 2012 – 2013” muestra un problema real por el que está pasando la educación ecuatoriana en los diferentes establecimientos educativos, debido a la inadecuada gestión educativa que muestran los docentes y directivos por lo que se critica desde diferentes espacios dentro del campo educativo, entre ellas podemos destacar la escasa rendición de cuentas a las autoridades superiores, así como a los estudiantes y padres de familia.

Como podemos visualizar el problema del desempeño docente y directivo es un tema que se ha venido tratando durante mucho tiempo en el Ecuador, En el año 2007, la Dirección Nacional de Currículo realizó la evaluación a la Reforma Curricular de 1996, cuyos resultados fueron, entre otros: desactualización de la Reforma, incongruencia entre los contenidos planteados en el documento curricular y el tiempo asignado para su cumplimiento, desarticulación curricular entre los diferentes años de la Educación General Básica.

El Ministerio de Educación, sobre la base de estos resultados, elaboró la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010 todo este tiempo de cambio para llegar a cumplir con los estándares de calidad; sin ánimo de soslayar este problema es importante indicar que el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” camina en aras de mejorar su calidad educativa, pero también es cierto que existen grandes deficiencias que hacen encender las alarmas educativas por varias carencias como es el escaso mejoramiento profesional de los docentes en el establecimiento y la poca atención a los estudiantes con necesidades individuales.

En el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”, no ha existido un estudio igual para detectar deficiencias sobre la calidad del desempeño docente y directivo. A nivel local dentro de la provincia del Azuay se han dado proyectos particulares para tratar este problema a su vez son tratados dentro de proyectos internos en cada institución con el afán de mejorar el desempeño docente y directivo, cosa que en algunos

establecimientos ha dado resultados positivos y en otros han quedado en simple letras muertas.

La razón del presente problema es la poca importancia que se ha venido dando en las instituciones de educación básica y bachillerato a la calidad del desempeño docente y directivo, por lo que sin ánimo de equivocarme el problema es general dentro de la Provincia del Azuay y del país, razón por la cual, el Ministerio de Educación ha tomado en cuenta los estándares de calidad, para verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de estudiantes, docentes y directivos a lo largo y ancho del Ecuador.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja y sus maestrantes en Pedagogía, el problema de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación Básica y bachillerato del país, son de gran interés debido a que permite detectar la real dimensión del problema de la calidad del desempeño profesional; y en singular importancia la calidad del desempeño del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" para el Investigador, ya que ello permite visualizar el real proceso de cambio que está sujeto nuestro país.

Es importante la investigación y propuesta porque permite establecer una coordinación armónica de lo que se tiene en la institución y su enlace propicio con los estándares de calidad educativa que están propuestos, estos se basan en cuatro aspectos esenciales: Gestión escolar, desempeño directivo, desempeño docente y aprendizaje.

Izaguirre, M.M. (1995) Calidad de la educación y eficacia de la escuela: estudio sobre la gestión de los recursos educativos. Ministerio de Educación, hace referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones se desarrollen profesionalmente.

En cuanto al desempeño directivo tiene como objetivo describir lo que debe hacer un director o rector competente, es decir, que las prácticas de liderazgo estén correlacionadas con el excelente trabajo de los docentes y la buena gestión del centro escolar.

El Ecuador durante estos últimos años se han venido dando saltos agigantados en educación; tanto en las técnicas, recursos, leyes como la de la niñez y adolescencia, además del fortalecimiento de la reforma curricular que muestran un gran interés por mejorar la educación, es entonces que personalmente me interesa ver los logros o déficit reales, es decir en las instituciones que muestren una relación adecuada con lo implementado y así poder contrastar lo que el estado ecuatoriano ha invertido en educación y la calidad del desempeño docente y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la Provincia del Azuay.

Cabe señalar que el desempeño docente y directivo se relaciona con las prácticas pedagógicas que se utilizan en la enseñanza de los estudiantes y que los estándares describen como logros educativos tanto en educación general básica como en el bachillerato.

Dentro de la calidad del desempeño directivo consta aspectos relevantes como fluida comunicación con los agentes que laboran en el interior de la institución para que cada uno cumpla con sus verdaderos objetivos y roles, es decir, que cada quien asuma sus responsabilidades o la de promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y de ayuda para el establecimiento.

Esta investigación realizada constituye un gran esfuerzo emprendido por el investigador y los diferentes actores, pero asimismo muestra una posibilidad de ejecución ya que se posee un gran bagaje de conocimientos que permiten representar lo que está sucediendo en tiempo real en la institución, para ello se ha aplicado uno de los instrumentos de mayor efectividad que es la encuesta que se la realizó a todos y cada uno de las autoridades del establecimiento y a una muestra significativa de estudiantes y padres de familia.

Otra dimensión que se aplicó para la recolección de datos fue una ficha de observación de una clase, la misma que muestra indicadores que el docente debe tomar en cuenta para el desarrollo armónico de la clase y el aprendizaje significativo en el estudiante.

Durante la investigación que se llevó a cabo en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la Ciudad de Cuenca se pudo apreciar una gran apertura y cordialidad por parte del Rector de la institución para poder aplicar los instrumentos de evaluación al desempeño profesional docente y directivo, pero también se pudo

percibir el grado de molestia por algunos directivos y docentes cuando fueron evaluados por los estudiantes y padres de familia.

El objetivo general que se planteó en la investigación si se cumplió a cabalidad.

- ❖ Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Los objetivos específicos que se plantean en la investigación conllevan a:

- ❖ Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- ❖ Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- ❖ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Las hipótesis planteadas de la tesis sobre el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, se pudo comprobar que en el Colegio “ Víctor Gerardo Aguilar” de la ciudad de Cuenca tiene la categoría A : Excelente debiendo mejorar los docentes en lo que respecta a la atención a los estudiantes con necesidades especiales, como también el desarrollo emocional y a nivel de directivos actualizarse en competencias de liderazgo en la comunidad, para alcanzar la calidad de la educación .

3. Marco Teórico

Capítulo I

1. Calidad de las Instituciones Educativas

1.1 Concepto de calidad.

La Calidad es un término que hoy día encontramos en multitud de contextos y con el que se busca despertar en quien lo escucha una sensación positiva, transmitiendo la idea de que algo es mejor, es decir, la idea de excelencia.

El concepto técnico de calidad representa más bien una forma de hacer las cosas en las que, fundamentalmente, predominan la preocupación por satisfacer al cliente y por mejorar, día a día, procesos y resultados.

El término calidad total se debe a Feigenbaum (1996), para quien el objetivo es satisfacer al cliente, y la forma de lograrlo es la mejora continua de la calidad.

Para Deming (1997) resultan fundamentales el compromiso de mejora constante y la idea de sustituir la inspección (o control) como forma de conseguir la calidad por una metodología que implique la participación de todos, rompiendo barreras y fomentando estilos de liderazgo participativos.

Crosby (1995), otro autor norteamericano, considera que la principal "barrera a la calidad" reside en llegar a cambiar las actitudes de algunos operarios incrédulos y en alterar la cultura de la propia organización basada en el miedo, para orientarla hacia la prevención del error y lograr "hacer las cosas bien a la primera".

1.2 El concepto de "institución"

Para Miróroca (1994:19) considera que una institución es cualquier organismo o grupo social que, con unos determinados medios, persigue la realización de unos fines o propósitos.

Sin embargo, dentro de la literatura económica, se utiliza el concepto "institución" como algo más genérico: la forma en que se relacionan los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando el mayor beneficio para el grupo. Son

los usos, hábitos, costumbres o normas por los que se rigen las relaciones sociales y económicas entre los miembros del grupo.

El beneficio de la institución es mayor cuanto más eficiencia genere en la economía y más minimice los costes de transacción y de información. Eso será más posible cuanto más experiencia posean los agentes que participen de dicha institución, más sencillas sean las reglas y menor sea el número de individuos que las tienen que ejecutar.

1.3 ¿Qué entendemos por calidad de la educación?

Mejorar la calidad de la educación es una demanda permanente en la mayoría de los países del mundo. Las miradas están puestas en los sistemas educativos y cada vez más se adelantan reformas para responder a los desafíos y necesidades de la época.

En la Constitución Política de la República del Ecuador se establece en el artículo 26 que: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que desde el año 2006 hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sistema Educativo.

1.4 Concepto de calidad educativa

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) encontramos el concepto de calidad educativa.

❖ El primero de ellos se refiere a la eficacia.

Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al aula, podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender.

❖ Un segundo punto de vista se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia.

En este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

❖ **Una tercera perspectiva del concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos.**

Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o administrativo, apropias técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

En la Ley Orgánica de Educación Integral (LOEI) dedicado a la calidad de la enseñanza señala como factores que favorecen la calidad, entre otros:

- La cualificación y formación del profesorado.
- La programación docente.
- Los recursos educativos y la función directiva.
- La innovación y la investigación educativa.
- La orientación educativa y profesional.
- La inspección educativa.
- La evaluación del sistema educativo.

Por otro lado, la Consejería de Educación y Cultura se identifica con Pérez Juste (2003) cuando afirma que la calidad integral en educación pasa por “la armonización integradora de los diferentes elementos que la componen: eficacia en el logro de un servicio, bien u objeto excelente, mediante procesos eficientes, satisfactorios tanto para los destinatarios, directos e indirectos, como para el personal de la organización encargada de lograrlo”.

Por tanto, una escuela de calidad o si se quiere una escuela eficaz es aquella en la que los alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones.

En el marco de la educación, Mortinore (2008) señala que “la escuela de calidad es aquella 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 maximiza las capacidades de las escuelas para alcanzar estos resultados. Lo que supone adoptar la noción de valor añadido en la eficacia escolar”.

Este horizonte de calidad toma cuerpo y encuentra una situación propicia cuando el centro sabe lo que hace y por qué lo hace y está dispuesto a hacerlo de una forma permanente cada día mejor.

1.5 Principios de Calidad educativa.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se han encontrado los principios de calidad educativa, entre otros, los siguientes:

- ❖ La estructura del sistema educativo y la configuración y adaptación del currículo a las diversas aptitudes, intereses y expectativas de los alumnos.
- ❖ La función docente, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional.
- ❖ La evaluación del sistema educativo, de los centros y del rendimiento de los alumnos, de acuerdo con los estándares establecidos en los países de nuestro entorno.
- ❖ El fortalecimiento institucional de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la profesionalización de la dirección y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.

- ❖ La determinación de las competencias y responsabilidades de los distintos sectores de la comunidad educativa, el clima de estudio y la convivencia en los centros escolares.

1.6 Componentes de calidad en las instituciones educativas

Si complejo resulta precisar el concepto de calidad educativa, mayor aún es la dificultad para precisar los niveles de calidad de la misma, ni el determinar cuándo una institución educativa es de calidad.

Una primera aproximación nos la proporciona Gento Palacios (1996: 55) cuando afirma que si “la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

Pero para poder sustentar esta afirmación necesitamos conocer una serie de aspectos del centro educativo relacionados con la organización, la gestión, la dirección, los resultados académicos, etc. y para ello precisamos disponer de unos referentes o componentes a los que con frecuencia se denomina variables.

Como señala Gento Palacios (1996: 55) a quien seguiremos en el desarrollo de este apartado, existen dos tipos de componentes: indicadores o Identificadores y predictores.

Unos sirven para constatar la calidad como efecto, son los indicadores, que ponen de manifiesto el grado de calidad alcanzado y nos ofrecen el “perfil de calidad” de un centro educativo. Gento Palacios (1996: 56) los denomina variable dependientes o de criterio y la Fundación Europea para la Gestión de Calidad los llama resultados.

Los componentes, indicadores o variables dependientes, de criterio o resultados se refieren a los componentes que permiten medir el grado de idoneidad de aquello que se evalúa, es decir, con la calidad de la institución (procesos, resultados, opinión de los clientes, etc.).

➤ **El producto educativo**

- La satisfacción de los alumnos
- La satisfacción de todas las personas que trabajan en el centro
- El efecto de impacto social

➤ **Recursos materiales y humanos**

- ❖ Diseño de estrategia
- ❖ Gestión de los recursos
- ❖ Metodología
- ❖ Liderazgo educativo

1.7 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se hace referencia de los estándares de calidad educativa los mismos que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. 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 lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a 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, pero ser alcanzable.

Los Estándares de calidad educativa Según el Art 19 dice que : Los Componentes del Sistema Educativo que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) son los siguientes:

1. **Aprendizaje**, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas,
2. **Desempeño de profesionales** de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, inspectores)
3. **Gestión de establecimientos educativos**, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscos misionales y particulares. Para este componente, el instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

En el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Capítulo I: de los estándares y los indicadores en el Art. 14.- Los Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación dicen que:

Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. Los **Estándares de calidad educativa**, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados

correspondientes a los *estudiantes*, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;

2. Los **Indicadores de calidad educativa**, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
3. Los **Indicadores de calidad de la evaluación**, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

Capítulo II

2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

2.1 Concepto de Evaluación

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje.

Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El propio Diccionario de la Real Academia Española da dos definiciones de la voz evaluación: “1. Señalar el valor de una cosa. 2. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa”.

Así el Joint Comité (1988), entiende la evaluación como un “enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora”.

Otra definición del concepto de evaluación que, además de incidir en su carácter procesual, de mejora de la situación actual y de toma en consideración de todos los elementos intervinientes en el proceso, subraya su carácter técnico es la de Pérez Juste (1995). Quien manifiesta que la evaluación es un “Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa”.

Por tanto, el campo de aplicación de la evaluación se extiende a alumnos, profesores, directivos, instituciones, la administración, etc. La evaluación puede resultar un elemento estimulante para la educación en la medida en que pueda desembocar en decisiones de promoción positiva, ofreciendo la información precisa para solucionar las dificultades que puedan surgir.

2.2 ¿Para qué sirven las evaluaciones?

La evaluación se ha posicionado a nivel internacional como una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que al aproximarse con ella al estado actual de la educación en determinada región o país, proporciona información que permite establecer fortalezas y debilidades que orientan el diseño de políticas y la definición de programas por parte de los organismos rectores del sector, así como también, la elaboración de planes de mejoramiento por parte de las mismas instituciones escolares; además, es fuente importante para la realización de investigaciones educativas e innovaciones pedagógicas.

En otras palabras, la finalidad de estas evaluaciones es obtener información confiable que permita tomar decisiones hacia un mejoramiento continuo y progresivo de la calidad de la educación. En varios de los países mencionados se han implementado programas focalizados que han permitido mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; así como también, acciones dirigidas a retroalimentar y enriquecer el trabajo de los docentes.

En complemento a lo anterior, el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL), ha identificado, entre otros, los siguientes fines de los sistemas de evaluación:

- Informar a la opinión pública sobre la calidad educativa y generar cultura social de la evaluación.
- Motivar mejoras y logros, vía la comparación o emulación.
- Identificar deficiencias en los resultados de los sistemas educativos y movilizar apoyo público para intervenciones alrededor de metas claras de aprendizaje.
- Devolver información a escuelas y maestros para análisis y planes de mejoramiento.
- Brindar a padres información para evaluar y controlar calidad.
- Contribuir a establecer o monitorear estándares de calidad.
- Certificar el dominio de competencias por estudiantes que finalizan un determinado nivel de enseñanza.

- Seleccionar a estudiantes, escuelas o jurisdicciones para incentivos y acceso a programas.
- Evaluar impacto de políticas, innovaciones o programas específicos.
- Retroalimentar el currículo y los planes de estudio.
- Analizar el peso del factor docente en los aprendizajes e influir en la formación, capacitación y desempeño de los maestros. Así como también, para establecer un sistema de incentivos.
- Promover una responsabilidad efectiva de todos los actores involucrados en los procesos educativos, incluyendo a los propios estudiantes.

2.3 Evaluación de la calidad de la educación

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en que, más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado ampliamente. En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo.

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

Algunos consideran que esa especie de fiebre evaluadora que alcanza a muy diversos sectores de actividad responde en buena medida al dictado de la moda; otros piensan que esa expansión no es sino uno de los efectos producidos por las políticas neoliberales en el ámbito educativo; algunos, en fin, mantenemos que hay razones de fondo, vinculadas a los procesos de cambio registrados por los sistemas educativos, que explican el fenómeno (House, 1993; Tiana, 1996). Pero en lo que

parece existir amplio acuerdo entre todos es en conceder relevancia y significación al auge que actualmente experimenta la evaluación en el ámbito de la educación y la formación.

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

También puede utilizarse la evaluación para el logro de objetivos próximos, plenamente legítimos y valiosos, que se orientan hacia planos inmediatos de la realidad. De ese modo, se puede evaluar para otorgar una promoción académica o profesional, para acreditar una institución o para decidir el futuro de un programa educativo. Al hablar de evaluación debemos tener en cuenta esa multifuncionalidad que constituye uno de sus rasgos más característicos.

Pero entre todos los propósitos que pueden inspirar la tarea de evaluación merece la pena destacar especialmente el que se refiere a la mejora de la actividad educativa. Aunque es éste un asunto que ha sido frecuentemente debatido y que ha suscitado a veces reparos entre los autores más preocupados por el estatuto científico de la evaluación, somos muchos quienes consideramos que la contribución a la mejora de la realidad analizada constituye una dimensión irrenunciable de la tarea evaluadora.

No se trata de evaluar por el simple gusto de hacerlo, ni siquiera por el noble propósito de contribuir a la construcción del conocimiento social. Cuando evaluamos una realidad nos adentramos en sus ámbitos más sensibles y lo hacemos con una intención valorativa: esta invasión de la intimidad de la realidad y de las personas evaluadas exige como contrapartida centrar la atención en sus posibilidades de mejora.

2.4 Evaluación de la calidad Institucional

Podemos ver distintas maneras de enfocar a la Evaluación Institucional, entre ellas se destacan las siguientes:

- Evaluación como sinónimo de medición.

- Evaluación como sinónimo de juicio profesional.
- Evaluación como el proceso de comparar datos acerca de actuaciones con objetivos claramente especificados.
- Evaluación como el proceso de identificar y reunir información para asistir a quienes deben tomar decisiones.

Arturo De la Orden (2002) nos indica tres imperativos esenciales de **calidad educativa** que debe poseer un centro educativo, a saber:

1. Funcionalidad (el centro satisface las necesidades exigidas por el entorno.)
2. Eficacia (alcanza los objetivos que se propone.)
3. Eficiencia (alcanza dichos objetivos con coste razonable.)

❖ **Características**

Éste proceso de evaluación institucional debe poseer la característica de ser permanente e integrador. Permanente, porque debe llevarse a cabo en todo momento y no tener un fin, e integrador porque "La evaluación no es un apéndice agregado a los procesos educativos, sino que por su papel orientador de planificadores, directivos, docentes y alumnos debe asumir el carácter de una actividad sistémica, plenamente integrada con la función educativa y que por tales razones debe ser continua y no meramente episódica."

❖ **Tipos de Evaluación Institucional**

Podemos distinguir la siguiente tipología que menciona Arturo de la Orden (2002)

Según su funcionalidad podemos clasificarla en evaluación sumativas y formativa.

➤ **Evaluación Sumativa:**

Es aquella en que los resultados de la evaluación se utilizan para una determinada promoción, acreditación y / o calificación. Determina la calidad de un producto asignando una valoración.

Según Arturo de la Orden " la evaluación sumativas tiene generalmente un carácter final. Esto quiere decir que se aplica al terminar un curso, un trimestre o un programa.

➤ **Evaluación Formativa:**

Es aquella evaluación que pretende perfeccionar el proceso que se evalúa, realizándose a lo largo de todo el ciclo de enseñanza - aprendizaje.

Se puede aplicar en cualquier momento, y su principal función es de retroinformación.

Arturo de la Orden menciona seis usos principales de la evaluación formativa a saber:

- 1) Toma de decisiones eficaces para garantizar la secuencia y el ritmo adecuados del aprendizaje.
- 2) Proporciona retroalimentación a los estudiantes sobre su situación en distintos momentos del proceso discente.
- 3) Proporciona igualmente retroalimentación al profesor.
- 4) Permite establecer las situaciones de aprendizaje adecuadas.
- 5) Permite cierto grado de predicción respecto a futuros aprendizajes de alumnos
- 6) Desempeña una función esencial en la investigación activa que, a su vez, es un factor importante en la innovación educativa y en el perfeccionamiento profesional del profesorado en servicio.

La evaluación se clasifica en: Normativa y en Criterial.

➤ **Evaluación Normativa:**

Víctor García Hoz (1998) opina que la evaluación normalizada (normativa) "cumple un papel predominantemente social. La norma se extrae de un conjunto de sujetos y el resultado de la evaluación generalmente se utiliza para justificar, ante alguna entidad escolar o ante la sociedad en general, que un sujeto determinado reúne ciertas condiciones."

➤ **Evaluación Criterial**

Cuando se consideran las situaciones particulares de cada alumno / institución en función de las normas impartidas.

Un criterio es según Gustan De Landsheere (2002) "si la evaluación ha de ser considerada como un elemento educativo, es decir, si se ha de utilizar para ayudar a un sujeto en el proceso de su perfeccionamiento, en una educación personalizada es imprescindible la utilización de la evaluación personalizada, es decir la evaluación referida a **un criterio.**"

➤ **La Evaluación Externa**

Es aquella que se realiza por agentes externos a la Institución Escolar.

Según Tiana (1996) expresa: En la evaluación externa se aprecia " la organización y el funcionamiento de la institución, se observa la trama de su desarrollo, se valoran los procesos y los resultados y se recomiendan cursos de acción. La realizan personas que no pertenecen a la institución educativa, independientes en su criterio aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

Para llevar a cabo la evaluación externa, se definen pautas o criterios generales que con el tiempo y la experiencia se irán enriqueciendo y reformulando. Cada caso requerirá una específica adecuación de la evaluación externa a sus particularidades."

➤ **La Autoevaluación**

También descripta como evaluación interna, es aquella que se realiza desde la propia institución, y siempre con la misma finalidad que la evaluación externa que es de mejorar la calidad educativa.

La Evaluación Interna según House (1993) " nos informa de un proceso surgido de la necesidad de reflexionar desde el propio contexto, por parte de los propios agentes involucrados en él, sobre el valor y alcance de las actividades desarrolladas.

Su propósito, como cualquier otra modalidad de evaluación, se orienta hacia la obtención de la información considerada más relevante en el interior de un proceso o de una situación cualquiera.

Sin embargo, el hecho de que sea autoevaluación supone una diferencia sustancial con otros modos de evaluar. Se trata de que tanto el proceso como la metodología y la información obtenida se realiza, se elabora y se contrasta desde las propias

necesidades, desde los valores y el punto de vista de los mismos agentes y desde la función social que éstos realizan." y

Con respecto a la participación, coincidimos con Díaz Noguera (1999) que expresa que "El concepto de participación en cuanto desarrollo humano viene descrita como crecimiento, diálogo, convivencia, formación humana, responsabilidad, intervención, resolución de problemas, libertad, tolerancia, receptividad respecto a las opiniones de otros, relaciones y diversidad."

2.5 La Constitución de la República del Ecuador y la Educación

En la Constitución de la República del Ecuador se determina que la educación es un derecho fundamental de las personas y un deber ineludible del estado, para un Buen Vivir, por lo tanto en los siguientes artículos de educación nos dice que:

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

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Por lo tanto la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado para el Buen Vivir.

2.6 Pruebas Ser 2008

Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas.

El Ministerio de Educación de Ecuador confió en las soluciones de Equipos y Servicios DARA innovación en tecnológica para automatizar la evaluación del censo de todos los exámenes de estudiantes y docentes del país. El proyecto Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER) ha sido declarado como "Proyecto Emblemático" por el Ministerio de Educación y ha sido realizado con total éxito en el 2008 – 2009

"El Plan Decenal de Educación", aprobado mediante consulta popular el 26 de noviembre de 2.006, contiene entre otras, la política sexta que hace referencia al

“Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”. Un componente de este sistema de evaluación, cuya creación tiene como objetivo monitorear la calidad del sistema educativo ecuatoriano, es la *evaluación del desempeño del estudiante*

En este contexto, el Ministerio de Educación expidió el Acuerdo No. 195 el 30 de mayo del 2.007, con la finalidad de “Oficializar la aplicación de pruebas de rendimiento al logro académico, en los establecimientos educativos del país, fiscales, fiscomicionales, municipales y particulares hispanos y bilingües de manera censal, cada tres años a partir del 2008”.

Con el objeto de iniciar la aplicación del Sistema Nacional de Evaluación a través de la evaluación del desempeño de los estudiantes, se diseñaron y se elaboraron nuevas pruebas en las áreas básicas del conocimiento: Lenguaje y Comunicación, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como Cuestionarios de Factores Asociados al logro académico; éstas fueron piloteadas en una muestra representativa, ajustadas y validadas para la elaboración de las pruebas definitivas.

Capítulo III

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

3.1 Definición de desempeño.

En el Diccionario de la Real Academia Española la palabra **desempeño** presenta dos usos en el lenguaje corriente de nuestro idioma: Por un lado, el desempeño implica el libramiento de una deuda o de un empeño, Y por otro lado, el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a su cargo, un trabajo.

Entonces, este sentido del término desempeño resulta ser ampliamente usado a instancias del contexto empresarial, laboral, para indicar, comentar, entre otras cuestiones, la manera en la cual trabaja un empleado o el modo en el que alguien realiza tal o cual actividad.

El desempeño de un trabajador se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa y esto es justamente porque su trabajo, sumado al del resto de los trabajadores, incide en el correcto funcionamiento de la misma, por tanto, es una práctica habitual que el área, sector o profesional que corresponda realice un pormenorizado seguimiento del desempeño de los trabajadores, para de este modo conocer si están rindiendo como debería ser o si por el contrario no lo están haciendo y es necesario impulsar su rendimiento a través de determinadas variables.

3.2 Evaluación del desempeño profesional docente.

Para Murillo (2007) tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad.

Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia.

Esta urgente demanda y legítima expectativa por contar con sistemas educativos equitativos y de calidad ha exigido el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente, en busca de información y conocimiento relevantes que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender.

La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la escuela.

Para algunos, la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.

Una mirada diferente es la que insiste en la importancia de la autoevaluación del profesorado. La reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado; autoevaluación completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

Por último, están quienes sostienen que si el propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes.

3.3 Estándares de desempeño profesional

Los estándares de desempeño profesional docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

❖ **¿Qué es un docente de calidad?**

Para Marzano (2001) una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

❖ **¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?**

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. McKinsey, (2007:19)

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.

Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe y Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001).

En un estudio Marzano (2001: 88) trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de:

- Las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%,

- Los docentes es de aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%.

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante (Sanders & Rivers, 1996 citado en McKinsey & Company, 2007).

El hecho que un solo docente puede tener impacto sobre el aprendizaje de un estudiante tiene implicaciones interesantes para el Ecuador. Por ejemplo, aún en una escuela que no sea considerada tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar. (Marzano 2001)

¿Qué hacen los mejores docentes?

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera *insumos* (preparación del docente) y *procesos* (prácticas docentes) que llevan a los *resultados* (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de Wenglinsky (2002) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

A continuación se detallan la preparación y las prácticas que se relacionan con los resultados el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es importante señalar que aunque las prácticas descritas en los puntos a continuación tienen relación con el aprendizaje de los estudiantes, solamente es de manera general. Las prácticas docentes que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje de los educandos dependen de algunas variables; por ejemplo, la asignatura, la edad de los estudiantes y contexto de la localidad (Goe, 2007)

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y

estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

Preparación

- ❖ **Conocer el área de saber que enseña** (Darlington-Hammond, 2005; Goe & Stickler, 2008; Harris & Sass ,2007; OECD, 2009; OECD, 2010);
- ❖ **Saber cómo enseñar la asignatura** (Goe & Stickler, 2008; OECD,2009; Mourshed, Chijioke, & Barber2010);
- ❖ **Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas** (Darlington-Hammond, 2005; OECD, 2009; Mourshed et al, 2010; Wenglinsky, 2002);

3.4 Modelo de estándares de desempeño profesional docente

El modelo de estándares de desempeño profesional docente desarrollado por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético, como se puede observar en el gráfico a continuación:

❖ Desarrollo curricular

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

1. Dominar el área del saber que enseña
2. Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje,
3. Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
1.1. El docente conoce comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	<p>1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.</p> <p>1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.</p> <p>1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.</p>
1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	<p>1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.</p> <p>1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.</p> <p>1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.</p>
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	<p>1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p> <p>1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes</p> <p>1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p>

Tomado del: Ministerio de Educación y Cultura. (MEC)

❖ **Gestión del aprendizaje**

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- 1) Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje
- 2) Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
- 3) Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje, y

- 4) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
<p>2.1. El docente planifica</p> <p>Para el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.</p> <p>2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos.</p> <p>2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.</p> <p>2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.</p> <p>2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.</p>
<p>2.2. El docente crea un</p> <p>Clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.</p>	<p>2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la</p> <p>Clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.</p> <p>2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.</p> <p>2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p> <p>2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.</p> <p>2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de</p>

	<p>conflictos.</p> <p>2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p>
<p>2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a</p> <p>Los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.</p> <p>2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.</p> <p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.</p> <p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p>
<p>2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la</p> <p>Autoevaluación del docente y del estudiante.</p> <p>2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.</p> <p>2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.</p> <p>2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.</p> <p>2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que</p>

	<p>necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.</p> <p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar</p>
--	--

Tomado del: Ministerio de Educación y Cultura. (MEC)

❖ Desarrollo Profesional

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

1. Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
2. Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y
3. Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
<p>3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.</p>	<p>3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su Ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.</p>

<p>3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.</p> <p>3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.</p> <p>3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.</p> <p>3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.</p> <p>3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.</p> <p>3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.</p> <p>3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p>3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.</p> <p>3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p> <p>3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.</p>

Tomado del: Ministerio de Educación y Cultura. (MEC)

❖ Compromiso Ético

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

1. Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes,
2. Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir,
3. Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos,
4. Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
<p>4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.</p>	<p>4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades.</p> <p>4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes</p> <p>Depende del docente sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.</p>
<p>4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres Humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p>	<p>4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.</p> <p>4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.</p> <p>4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a</p>

	<p>estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p>
<p>4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p>	<p>4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el estudiante proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.</p> <p>4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.</p> <p>4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.</p> <p>4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.</p> <p>4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.</p> <p>4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.</p> <p>4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.</p>
<p>4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p>	<p>4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.</p> <p>4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.</p> <p>4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad más cercana.</p> <p>Comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.</p>

3.5 Dimensiones de la Evaluación Docente.

La evaluación de la función docente es concebida como el proceso sistémico que identifica, obtiene y entrega información pertinente para seleccionar alternativas viables de decisión en lo que se refiere a la docencia.

En la evaluación de la docencia se considera las siguientes dimensiones:

❖ Autoevaluación del docente

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Así, el quién evalúa corresponde al propio docente; el qué, es el punto más problemático porque exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, etc.

Santos Guerra (2004) dice que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza.

La auto-evaluación es un punto importante para su formación docente, ya que en ella usted comprenderá la importancia de la crítica constructiva, la planificación y la retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos. Cuando se aplica la auto-evaluación se pueden detectar a tiempo problemas que se estén presentando y que sin la vigilancia correcta del proceso se dejan pasar y repercuten en el buen desempeño docente. También la auto-evaluación permite que el o la docente identifique su fortaleza en las estrategias que está empleando.

En fin, la auto-evaluación dinamiza el proceso de ejecución de programas que se estén aplicando en un curso lectivo así como permite identificar aciertos y desaciertos metodológicos.

❖ La Coevaluación de los docentes

La Coevaluación es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente. Para L. Borrego (2005) es la evaluación que ejercen entre sí los educandos, es decir, uno evalúa a todos y todos evalúan a

uno. Ello contribuye al desarrollo de la valoración crítica, constructiva y colegiada en el colectivo.

En cambio, G. Jiménez (2006) considera la Coevaluación como disposición en la cual los educandos consideran la cantidad, nivel, valor, calidad o éxito de los resultados de sus coetáneos, con la utilización de escalas diferenciadas de valores. Es una vía para socializar lo aprendido, aprender a valorar hasta dónde han llegado él y su compañero, y ofrecer la ayuda necesaria en el momento oportuno.

La Coevaluación y la evaluación compartida como proceso de valoración recíproca permite a educandos y profesores, identificar los logros personales y grupales, fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje, opinar sobre su actuación dentro del grupo, aportar soluciones para el mejoramiento individual y grupal, desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo, mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo, así como emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

❖ **Sociabilidad pedagógica**

Al abordar la educación de la afectividad, la Dra. Navas (2006) nutriéndose de numerosos aportes de la filosofía, la psicología y psicopedagogía contemporáneas, demostrando la importancia de su consideración en la educación de la sociabilidad, y dejando atrás planteamientos exclusivamente éticos o sociológicos de esta última.

Se ocupa especialmente de los problemas de attachment y de los prejuicios, con los que frecuentemente se baten los docentes en las aulas. Para su superación propone el desarrollo de virtudes, entre las que destaca la que MacIntyre (2000) propone como «dependencia reconocida», que abarca, entre otras, la generosidad, el agradecimiento, el respeto y la atención a la humanidad doliente, que hacen posible la solidaridad.

Es necesario también educar para la cooperación, la colaboración y la participación en la vida cotidiana, y no sólo en organizaciones de voluntariado, porque en la cooperación se realiza la profunda tendencia del ser humano a dar y a darse a los demás.

Para Mujica (2002) manifiesta que es muy importante el aprendizaje de los medios necesarios para reconocer, abordar y superar, si es posible o tolerar, cuando no se pueden resolver los conflictos. Y todo ello unido al máximo respeto a la libertad del otro.

❖ **Habilidades Pedagógicas y Didácticas**

Desde el año 1995 María Guadalupe Moreno Bayardo y su equipo de colaboradores asumieron la formación para la investigación como objeto de estudio, siendo el gran supuesto que la formación para la investigación implica aprendizajes en el campo de los conocimientos, las habilidades, los hábitos, las actitudes y los valores, pero el núcleo fundamental e integrador de dichos aprendizajes es el desarrollo de habilidades investigativas en torno a las cuales se ha producido poco conocimiento, según lo mostró la revisión del estado del arte.

Con la expresión habilidades investigativas se hace referencia a "un conjunto de habilidades de diversa naturaleza, que empiezan a desarrollarse desde antes de que el individuo tenga acceso a procesos sistemáticos de formación para la investigación, que en su mayoría no se desarrollan sólo para posibilitar la realización de las tareas propias de la investigación, pero que han sido detectadas por los formadores como habilidades cuyo desarrollo, en el investigador en formación o en funciones, es una contribución fundamental para potenciar que éste pueda realizar investigación de buena calidad". Moreno (2005) .

❖ **Normas y Reglamentos**

Es en este punto Esteban House (2001: 3) hace pertinente plantear, a manera de deberes mínimos, lo que los docentes deberían de asumir para enfrentar los retos de su profesión así como las demandas sociales. Esta propuesta se basa más que en cualidades, en compromisos asumidos consciente y críticamente por el docente.

Ante este panorama en movimiento y esta potente demanda social, el profesor de hoy en día, más que nunca, se ve en la necesidad de firmar un «contrato moral» con el mundo de la educación en particular y con la sociedad en general.

Más que la creación de un código que descifre el contrato firmado en actuaciones, la presente unidad aboga por la reflexión y actuación sobre aquellos ámbitos donde realmente el profesor desarrolla su trabajo, como puede ser la relación con los

alumnos, con los colegas o compañeros de trabajo y con la escuela o institución educativa.

❖ **Relación con la comunidad.**

La comunicación que debe existir entre padres y representante dice Murrel y Meredith (2002) debe ser de cordialidad, respeto, y sobre todo de confianza que nos permita a los docentes vincularnos de una manera más estrecha con los mismos.

Las características que debe existir entre docente-padres y representantes:

- Respeto
- Cordialidad
- Firmeza en lo que se les dice sin dejar de ser amable
- Se debe tener una sonrisa, un gesto amable siempre que se acerquen a preguntar sobre sus hijos.
- Buscar las palabras apropiadas para decir “no “sin ser grosero
- Mantener informados a los padres y representantes del proceso de sus hijos.
- Realizar reuniones periódicas informales y formales para estar al día con el proceso del niño o niña en casa y la escuela.
- Formar grupos de padres y representantes en actividades internas del aula y en el hogar que permita el acercamiento a la escuela
- Aprovechar las habilidades de algunos representantes (enfermera, carpintero, pintor, y otros) en momentos que se necesite para orientar conjuntamente con nosotros a los niños, para ellos es de gran importancia ver a sus padres haciendo algo dentro del aula.
- Involucrarlos en las actividades en el aula como (lectura, actividades escolares, manualidades y otras).

Cabe resaltar que los representantes tienen la última palabra en cuánto a las críticas constructivas o destructivas que nos puedan hacer, de ahí la importancia de tener buenas relaciones con ellos.

❖ **Atención a los estudiantes con necesidades individuales.**

Según Goe (2007) manifiesta que 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.

Uno de los elementos que requieren de una especial atención en el desarrollo del proceso docente-educativo lo constituye la atención a las diferencias individuales de los estudiantes, pues en cada grupo encontramos alumnos con diferentes características tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. Hacemos énfasis en este doble aspecto porque generalmente cuando nos referimos al presente tema, existe la tendencia a obviar el aspecto educativo y lo que es peor aún, a veces solo se piensa en los alumnos con dificultades.

De esta forma nos encontramos en presencia de una diversidad, en mayor o menor medida, que nos remite al hecho de que todos los alumnos tienen necesidades educativas propias, por lo que requieren de una atención pedagógica personalizada.

El tacto pedagógico resulta de vital importancia para mantener y elevar la motivación de los estudiantes, no solo hacia la clase sino también hacia el estudio, por lo que a la hora de estimular las respuestas de los alumnos debemos poner especial énfasis en las respuestas de los alumnos aventajados a preguntas de un alto grado de complejidad, pero también en las respuestas de los alumnos con dificultades a preguntas de menor complejidad.

Además ante una respuesta incorrecta el procedimiento debe ser cuidadoso para no herir la sensibilidad del estudiante, pues el simple hecho de haberse equivocado ya constituye para él un problema ante sus compañeros. De la misma forma ocurre cuando un estudiante comete una indisciplina o tiene un comportamiento inadecuado, es necesario buscar el momento preciso, siempre que sea posible no hacerlo en presencia de sus compañeros o de otras personas; en todo momento evitar cualquier tipo de careo que pueda atentar contra nuestra profesionalidad y nunca conllevaría a resultados positivos.

De hecho nuestra profesión requiere de mucha abnegación y sacrificio, lo cual tributa a la ética ante todas las personas que nos rodean, pues en esa misma medida nos

exige de una extraordinaria paciencia y ecuanimidad, que si en ocasiones llegamos casi al límite de lo imposible, después nos percatamos de la grandiosidad de los resultados, aunque la mayoría de las veces nadie nos lo diga (Casanova 2003).

Consideramos de gran utilidad dice Zubiaurre (2000:76) para contribuir a un trabajo más efectivo en la atención a las diferencia individuales de los estudiantes, tener en cuenta la teoría de las inteligencias múltiples, pues existe la posibilidad de que un alumno con mayores dificultades académicas posea aptitudes para la música o tenga un mayor desarrollo en otro tipo de inteligencia, y esto debe ser aprovechado por el profesor para estimular su aprendizaje, lo cual a su vez incide en la elevación de su autoestima porque siente que puede, se siente útil.

El proyecto educativo y curricular debe considerar estrategias y procedimientos que proporcionen una respuesta educativa ajustada a la diversidad y necesidades de los alumnos con el fin de que venzan los objetivos necesarios para su adecuado desarrollo.

❖ **Clima de trabajo**

Generalmente los estudios sobre clima laboral se centran en características específicas, como equipos de trabajo, desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación y todas estas características permiten que se trabaje por mejorar la calidad educativa, ya que motiva a la organización y a sus empleados a estar en permanente aprendizaje, tanto en procesos académicos como administrativos y a optimizar su potencial desde cada puesto de trabajo.

Por su parte Gómez-Mejía (2001) argumentan, que la clave para tener un buen programa de relaciones internas consiste en disponer de canales de comunicación que proporcionen a los empleados el acceso a información importante de la empresa, así como la oportunidad de expresar sus ideas y sentimientos. Así, la comunicación ayuda a los miembros a alcanzar las metas individuales y comunes, iniciar y responder a cambios de la institución , coordinar sus actividades y conducirse de todas las maneras pertinentes para ella, cabe señalar también, la importancia de las relaciones interpersonales dentro del clima laboral que se relacionan con el espíritu de comunidad y cordialidad, las metas a lograr y la amistad que trasciende las relaciones de trabajo y dentro de este punto, se debe de hablar del trabajo en equipo, ya que esto conduce al aprendizaje. Se trata de construir el

conocimiento de forma colectiva en busca de mejorar la calidad educativa y hace referencia al aprendizaje gracias a este proceso continuo y comprometido logran prestar servicios de calidad.

❖ **Desarrollo social y emocional**

Según Riegle (1987) manifiesta que un buen desarrollo de las capacidades emocionales, aumenta la motivación para aprender y experimentar. Los niños y los jóvenes tienen una motivación propia para explorar el mundo que los rodea; pueden estar conscientes de sus propios conocimientos y sentimientos, relacionándose con ellos para transmitirlos a los demás, tratando de generar empatía; simpatizar, identificarse y tener lazos afectivos e intercambios sociales y afectivos satisfactorios. Estos son importantes porque afirman su individualidad y generan mejor autoestima.

La escuela y la familia como núcleos de conexiones sociales, debieran tener siempre presentes las necesidades emocionales propias de niños y jóvenes desde temprana edad: los padres tienen un papel fundamental porque les enseñan a conocerse a sí mismos, a controlar sus impulsos, y a considerar a los demás, generando solidaridad, cooperación y el respeto.

La escuela debe potenciar y proponer estrategias pedagógicas nuevas, ligadas al desarrollo social y afectivo de los niños: la educación emocional impulsa a la responsabilidad, la libertad, la creatividad, solidaridad y convivencia. Por lo tanto, el currículo escolar debe responder a las necesidades afectivas, considerando la importancia del desarrollo emocional.

El despliegue de la esfera emocional permite al niño y adolescente hacerse responsable de sus propios actos y tomar conciencia de su propia personalidad, afectividad, emociones e impulsos. La escuela debe considerar la importancia del desarrollo emocional de sus alumnos, además, porque la maduración y bienestar personal ayudan a mejorar los aprendizajes.

La institución escolar debe ser capaz de generar un ambiente agradable, sano, acogedor, para el aprendizaje y para la convivencia y el desarrollo armónico de los alumnos. Desarrollo cognitivo (aprendizaje académico), y desarrollo social y afectivo, van de la mano. En un ambiente grato, se aprende más y mejor.

❖ Observación de clase de los docentes

La Evaluación del Desempeño Docente, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. La observación de la clase es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias subjetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la sala de clase.

Según Goe (2007) el maestro debe propiciar que los niños y los jóvenes sientan deseos de aprender lo nuevo o de continuar trabajando con mayor profundidad los conocimientos y procedimientos que ya conocen, lo que es esencial para crear un ambiente emocional positivo ante el aprendizaje.

Estas actividades iniciales de motivación, están vinculadas con el proceso de orientación de lo nuevo que se va a aprender en la clase o a reafirmar, pues queda para ellos claro lo que han de aprender y cómo, pues además el maestro tiene en cuenta sus necesidades, vivencias, sentimientos e ideas precedentes.

Según Darlington – Hammond (2005) manifiestan que como parte de esta dimensión resultan de gran importancia los indicadores relacionados con un ambiente positivo en cuanto al respeto, relaciones afectivas, posibilidades de estimular a cada niño de acuerdo con sus diferencias y en particular a los escolares con problemas de aprendizaje los que deberán ser apoyados con palabras que impliquen seguridad y posibilidades que tienen todos para aprender, demostrando así su confianza en todos por igual.

En este aspecto hay que tener en cuenta la disposición del maestro para atender, en los diferentes momentos de la clase, no solo los aspectos relacionados con la instrucción sino también la educación de sus alumnos en cuanto a los valores socialmente establecidos y los hábitos y normas de comportamiento reconocidos por la comunidad social. Para ello es importante el clima con el que desarrolla su clase (ambiente que genera con su actuación) y el trato que le da a sus alumnos.

Lo antes planteado se pone de manifiesto cuando en los diferentes momentos de la clase, la comunicación que establece el maestro con sus alumnos es de amplia

colaboración y participación mutua y el maestro le da posibilidad a los niños de expresar sus ideas, sentimientos, les permite plantearse proyectos propios así como dar argumentos sin anticiparse a sus juicios y razonamientos, y permite y propicia que los niños realicen actividades por su propia iniciativa y creatividad.

Capítulo IV

4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

4.1 ¿Qué es ser un buen directivo?

Un experto como Álvarez de Mon (2001) nos ayuda a pensar y dice: Dirigir no puede ser otra cosa que liberar talento humano para ponerlo al servicio de una causa noble. Un proceso que requiere tacto, sensibilidad y firmeza.

Un trabajo que supone ir a caballo entre el realismo y el idealismo. El directivo debe tener los pies en la tierra y la cabeza en las nubes. Su labor en fin, es toda una aventura profesional.

Estratega competente, organizador clarividente, diseñador ,eficaz de las políticas de dirección, visionario, futurista de los negocios, sentido de la misión de la empresa, agente de cambio, dueño de principios claros y consistentes para formular la cultura corporativa, coherencia y fortaleza para aplicarla.

En suma, dirigir un equipo tiene bastante que ver con aquello que alguien dijo: “Aquí yace un hombre que atrajo a su servicio a personas mejores que él mismo”.

El directivo trabaja para mejorar la realidad, así que su primer deber es captarla y aprehenderla en su dinamismo; para ello se requiere estar en posesión de una mirada limpia y penetrante.

4.2 ¿Qué es un administrador educativo?

El liderazgo consiste en la capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas. "Como los puestos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, es posible que la persona desempeñe un rol de liderazgo, por solo ocupar un puesto en la organización. Sin embargo, no todos los líderes, son administrativos ni para tal caso, todos los administradores son líderes" (Robbins, 1993: 382).

El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

4.3 Condiciones necesarias para ser un buen director

Las competencias que tiene atribuidas el rol de director de un centro educativo, requieren de éste ciertas características tanto personales como profesionales, que permitan su desempeño en el complejo marco que suponen los centros educativos (Bris: 1996).

Se han realizado diversos estudios en relación a las cualidades que debe tener un director para desempeñarse como tal, lo cual incluye el trabajo de expertos en esta clase de investigaciones, especialistas en análisis de trabajo, directores, profesores, alumnos y la comunidad (Lemus: 1975). Por lo tanto, en términos generales, las cualidades profesionales que debe tener cualquier director son:

- ❖ Competencia técnica;
- ❖ Habilidad para tratar con las personas;
- ❖ Previsión de las situaciones futuras, sobre todo las problemáticas;
- ❖ Respeto por la opinión ajena,;
- ❖ Decisión, iniciativa,
- ❖ Abundante energía,
- ❖ Entusiasmo, originalidad, confianza en sí mismo y sentido del humor
(Lemus: 1975).

A su vez, profesionales en el ámbito de la Educación han considerado ciertos atributos valiosos con los cuales debe contar una persona que se desempeña como director de un establecimiento:

1. Aptitud intelectual
2. Salud mental y física
3. Buen juicio
4. Inteligencia emocional

5. Personalidad capaz de hacer valer su competencia profesional y lograr que los maestros acepten y busquen su asistencia y orientación.
6. Una filosofía de la educación bien fundamentada, y habilidad para traducirla en la práctica.
7. Satisfacción por las actividades de servicio profesional.
8. Capacidad para ejercer un liderazgo democrático.
9. Aptitud para trabajar con otros de manera individual y en grupos.
10. Aptitud para comunicarse eficientemente.

Por lo tanto, una persona que desee llegar a ser un buen director puede atender a estas cualidades personales que debiese tener todo director de colegio. A todas estas cualidades de la personalidad, se puede agregar un elemento fundamental. La personalidad del director debe ser acorde a la búsqueda constante de un clima positivo en la organización, a nivel de trabajo y de relaciones personales (Bris, 1996: 105).

4.4 Responsabilidades del director

Si bien muchos estudios se han realizado en relación a determinar estos deberes del director, las conclusiones tienen un carácter genérico, pues los medios son diferentes en cada caso.

Entre las tareas más importantes del director encontramos:

- 1) Orientación académica y mejoramiento del currículo;
- 2) Administración del personal;
- 3) Trabajo de oficina;
- 4) Control del edificio;
- 5) Relaciones de la escuela con la comunidad;
- 6) Trabajos de rutina y

7) mejoramiento profesional.

Para Lemus (1975), el quehacer más importante debe estar relacionado con la orientación académica y el mejoramiento del currículo y debe ser la actividad central, puesto que alrededor de ella giran las demás responsabilidades.

4.5 Liderazgo del director

El director no sólo es la persona principal dentro de la institución educativa, sino es el líder de una comunidad Lemus (1975). Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder (Lepeley: 2003).

El mismo autor afirma que “el liderazgo para la calidad es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura.

El director tiene la oportunidad de ejercer el liderazgo para lograr la calidad en su plantel. ¿Por dónde empezar? En esencia, el principio es un cambio de actitud, como ya se dijo, de ubicar el asunto de la calidad dentro del círculo de influencia. Reconocer que las cosas actualmente se están haciendo bien pero, con certeza, aceptar que se pueden hacer mejor.

Emprender el camino a la calidad es iniciar un proceso de aprendizaje. El director cuenta con tres fuentes de poder en la institución: la autoridad que derive del puesto, el conocimiento y su personalidad y el poder de persuasión. De acuerdo con esto, debe utilizar la primera para impulsar el cambio en el proceso, pero debe desarrollar al máximo la segunda y la tercera. (Deming, 1993: 128).

Para el director deben ser claros los beneficios que se derivan de la colaboración y la cooperación, así como las pérdidas que produce la competencia. Con esa convicción puede invitar a maestros, estudiantes, padres de familia, administradores y personal no docente, a trabajar juntos y sentirse y verse a sí mismos como partes de un sistema. Que todos ellos se sientan formando parte de un solo y mismo equipo; miembros de una comunidad escolar, que tiene un propósito común y un compromiso para lograrlo

Alentando la participación de todos, buscara despertar el interés de cada quien, de tal forma que todos estén dispuestos a asumir el desafío y considerarlo al mismo tiempo como la mejor forma para canalizar su esfuerzo y energía.

Para apoyar el proceso de mejora el director ha de predicar con el ejemplo, poner atención a las opiniones de todo el mundo, saber escuchar y brindar apoyo sin juzgar. Si alguien necesita atención especial tratara de identificarlo para actuar con oportunidad. Generará y buscará inspirar confianza.

Por encima de todo, el director, para liderar el esfuerzo, tiene que dedicar especial atención a generar información confiable y relevante sobre los procesos escolares, y al análisis de las desviaciones y sus cauces. Deberá entender cuando el sistema se encuentra en una situación estable.

El director de un plantel tiene la experiencia y la capacidad de convocatoria para reunir a maestro, estudiantes y padres de familia, para hablar y analizar los problemas de la escuela.

Se trata de establecer un diálogo libre, en donde el ambiente sea de respeto y confianza, el diálogo, entre más intenso, más valioso. La exposición de las innumerables carencias y problemas de la escuela no debe inhibir al director; cada queja debe ser vista como una solicitud de servicio, es una necesidad que le están planteando los usuarios a la escuela, no es un asunto personal contra el director. Cada queja abre una oportunidad para servir y para mejorar.

4.6 Modelo de desempeño directivo de acuerdo a los estándares de calidad.

¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la

aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

4.7 El rol que desempeñan los directores

En la perspectiva del desarrollo del régimen de autofinanciamiento de las escuelas que se ha impuesto en las últimas dos décadas y que en los hechos implica la devolución de responsabilidades y decisiones desde el gobierno central a manos de las propias escuelas, los directores han debido asumir numerosas responsabilidades que han de estar asociados al liderazgo que éstos imponen a su gestión. (Townsend 1999).

Como consecuencia de lo anterior, en varios de los países incluyendo el Ecuador, los directores son concebidos como agentes responsables de promover una gestión pedagógica y financiera.

Lo anterior implica que el director de escuela ha de poseer un perfil que lo capacite a desarrollar múltiples tareas al interior de la unidad educativa en conjunto con los otros estamentos a quienes deberá delegar ciertas funciones (Lepeley: 2003).

En este contexto, los directores son concebidos como agentes que cuentan o deben disponer de un alto grado de autonomía en lo que respecta a la gestión del proyecto institucional que entre otras cosas implica que el director pueda fijar la agenda de trabajo entre profesores y padres de familia, determinar las tareas extracurriculares de los docentes, y conformar un plan de trabajo entre su propia persona y el equipo docente.

Todavía más, los directores en su rol de liderazgo han de tener un fuerte compromiso con todos los valores que lleva implícito el proceso educativo facilitando la provisión de oportunidades educacionales para los estudiantes y asumiendo un compromiso para conseguir el bienestar del personal y de los estudiantes del establecimiento (Hay Group: 1999).

De este modo, los directores juegan un rol importantísimo en cuanto a los resultados de aprendizaje que pueda alcanzar cada estudiante y respecto a los logros que persigue el Estado a través del sistema de educación pública que ofrece una educación de altísimo nivel (Merit Protection Boards: 2001).

4.8 Estándares para evaluar el desempeño de los directores

El diseño de estándares para directores de escuela y a la evaluación a que éstos se encuentran sometidos, en el marco de una profunda reforma a la educación pública llevada a cabo en la década del noventa las mismas que intentan reflejar las capacidades, comportamientos y actitudes de los directores en su rol de líderes y administradores de escuelas.

Los estándares utilizados para evaluar el desempeño de los directores reflejan las capacidades, conductas y actitudes que se esperan de los directores en su rol de líderes y administradores de las escuelas.(Hay Group: 1999).

El director es considerado como el líder educacional de la escuela quien es responsable de garantizar un entorno apropiado para el aprendizaje de los estudiantes en el cual éstos se puedan beneficiar de una enseñanza de calidad que les permita alcanzar metas de nivel superior.

En este proceso, se trata y se comparten un compromiso que involucra el logro de la excelencia y el desarrollo continuo de los profesionales sin el cual sería imposible alcanzar la anhelada excelencia

Los estándares de desempeño de los directores están en consonancia con los estatutos de las escuelas y las prioridades del gobierno estatal y constituyen las bases del proceso de desempeño y desarrollo profesional.

4.9 Competencias gerenciales

Para Lepeley (2003) ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas.

Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también

competencias específicas que le permitan diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución.

Para lograrlo, el director debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y efectividad y sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realizan los docentes, tanto en su práctica pedagógica como en la cultura institucional.

De lo expuesto se desprende, Hay Group (1999) que para el Gerente Educativo su responsabilidad principal, debe ser el mejoramiento de la práctica pedagógica del docente a fin de que éste cumpla cabalmente sus tareas de planificadores, evaluadores y orientadores dentro del proceso enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, se da la necesidad de investigar, como el director dentro de sus competencias puede acompañar, guiar, orientar y asesorar a los educadores de dichas instituciones educativas, para que dirijan las estrategias de aprendizaje hacia la efectividad, de manera que se dé respuesta a lineamientos, requerimientos exigidos por la actual reforma educativa del Currículo.

4.10 Competencias pedagógicas

Zubiaurre y Gabari (2000:76), definen la práctica pedagógica del docente como “el conjunto de roles que ejecuta el educador en el trabajo educativo con sus alumnos”. La Práctica Pedagógica se puede definir también, como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en todo diseño curricular.

En tal sentido, es el gerente educativo quien debe guiar el proceso educativo de sus docentes mediante su propia planificación, organización, dirección, manejo de conflictos y búsqueda de recursos.

Para los efectos de la Educación Básica, éste actúa como un promotor de experiencias significativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa en

su aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

El directivo, según Fe y Alegría (2004), debe conocer las diversas actividades que se desarrollan en un centro educativo, debe ser también el animador de los diferentes equipos para que todos puedan aprender colectivamente y responder interdisciplinariamente.

De ahí que la formación pedagógica sea un componente relevante para el gerente educativo, por ser quien anima el proceso de una institución educativa y, al mismo tiempo, quien construye la plataforma para que la propia institución aprenda constantemente.

Desde esa conceptualización, se derivan elementos cognitivos, afectivos y procedimentales.

Lo cognitivo estrechamente relacionado con la orientación del currículo, es fuente de la práctica pedagógica; lo afectivo implica las relaciones del gerente con los demás miembros de la comunidad educativa, estudiantes, padres y representantes, docentes y personal administrativo.

La parte procedimental refleja, la acción gerencial dentro y fuera del ambiente escolar, su formación permanente, los lugares donde se desenvuelve, en otras palabras, la manera como desarrolla su gestión pedagógica.

La función del director será continuar promoviendo el desarrollo del personal de la escuela con métodos y estrategias que propicien también, la reflexión sobre la acción docente, con especial énfasis en la organización, desarrollo y aplicación de los proyectos educativos comunitarios, con la participación activa y comprometida de los integrantes de las instituciones escolares.

Proseguir promoviendo la participación y el trabajo en equipo del personal de la escuela, mediante el liderazgo auténtico y adecuado al contexto de la institución escolar, ya que el liderazgo resulta fundamental para la gestión de un director escolar.

Facilitar la formación permanente del personal docente para que se mantenga actualizado, realizando actividades de actualización no solo en la parte didáctica y

profesional, sino también en cuanto a la parte del crecimiento personal y humanístico, para que modelen valores y principios a sus alumnos, dentro de un marco de respeto a la pluralidad y diversidad vinculadas a los contenidos curriculares y didácticos.

Por tanto, los gerentes educativos requieren comprometerse activamente en la formación de su propia persona, como un paso fundamental en la tarea educativa; esta construcción del ser implica un ejercicio de conocimiento permanente de sí mismos y de los demás, en un proceso progresivo que permita la vivencia y expresión de los valores humanos.

La preparación de la persona es un proceso social y como tal, implica la relación con los otros: sólo es posible desarrollarse como persona en interacción con otras personas.

Esta dimensión es fundamental para los gerentes, porque su actividad está muy marcada por la dinámica interpersonal. Los gerentes educativos en la actualidad, requieren asumir la construcción de la relación con las otras personas, como un proceso dialógico tendente a fortalecer valores humanos de solidaridad, amistad, servicio, respeto. (Badillo y Villasmil, 2004).

4.11 Competencias de liderazgo en la comunidad

El liderazgo transformacional considera el comportamiento que favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar el desempeño. Esto requiere el empleo de estrategias como la construcción de equipos, proporcionar retroalimentación, coordinar y modelar el futuro de la organización; (Cardona: 2001)

Tiene una visión radicalmente nueva, es atrayente y motiva a la gente, es un líder inconformista, visionario y carismático, que transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideal de los seguidores.

Es un liderazgo que arrastra, convence, tiene una gran confianza en sí mismo y en su visión, así como un alto grado de determinación y energía para llevar a cabo los cambios que se propone.

En este sentido, los líderes transformacionales en educación, están llamados a motivar al personal a hacer más de lo que ellos originalmente hacen, forjando cambios dentro de la institución educativa.

De esta manera, se amplía el alcance de lo expresado anteriormente, destacando lo señalado por Bass y Rivas (1996) al referirse que su actividad está dirigida en cuatro direcciones: creatividad, estimulación intelectual y capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos; además de demostrar atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía

Desde esta perspectiva, Covey (2000) subraya que el objetivo del liderazgo transformacional es: Transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término, cambiar sus mentes y sus corazones; ampliar su visión, su intuición y su comprensión, clarificar los fines, hacer que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivar cambios permanentes.

Ser un líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe. Su objetivo primordial debe ir más allá de preparar a sus alumnos para ser autosuficientes.

Habrà de persuadir y motivar tanto a ellos como a sus padres y al resto de la comunidad educativa para aprender a aprender a lo largo de toda la vida. Por lo que tendrá que arriesgarse a ser creativo e influir positivamente en la sociedad.

El auténtico líder educativo influye en los alumnos, en sus compañeros maestros y en los padres de familia para que todos juntos generen una sociedad más responsable y participativa.

Como menciona Cañas (2003), el líder debe actuar tanto en la educación formal como en la informal. La actividad educativa se da en todas partes: familia, escuela, medios informativos, programas de televisión, páginas de Internet, ambiente socio cultural, etcétera. Por eso, el líder ha de potenciar las sorprendentes capacidades humanas

El líder educativo se enfoca no sólo a la tarea, sino también a las personas, tiene un interés genuino porque se logren los objetivos, pero no descuida en ningún momento

la relación, porque sabe que sólo involucrando a los alumnos y a los padres de familia podrá desempeñarse efectivamente.

Pretende formar a las personas para cambiar la realidad, promueve relaciones en donde todos aprenden de todos, crea el ambiente propicio para que se dé una educación permanente, estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad, y emplea como recursos didácticos los medios masivos de información, para analizarlos junto con sus alumnos y los padres de familia.

El líder habrá de identificar los principales factores que facilitan la participación en cualquier grupo humano, según. De Gregorio (2004: 68) las relaciones personales estrechas entre los miembros del grupo y la presencia de lazos emotivos dentro de la comunidad, en donde cada cual reconozca y observe el interés de los unos por los otros.

Los padres de familia habrán de estar conscientes de que ellos son los primeros responsables de la educación, lo cual implica una serie de deberes que se derivan de la permanencia de los hijos en una institución educativa. Y no basta saber cuáles son las responsabilidades contraídas, es necesario emprender las acciones correspondientes.

Es necesario crear un clima de confianza respeto, comprensión y exigencia, de buenos procesos de comunicación oportuna, correcta y en todas las direcciones, de espacios y tiempos para la interacción compromiso, ayuda mutua, trabajo en equipo y fundamentalmente de la formación de los miembros del grupo como factores determinantes de la participación.

4. Metodología.

Participantes

La investigación de campo se llevó a cabo en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la parroquia San Sebastián, perteneciente al Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay.

El Colegio “**Víctor Gerardo Aguilar**” se encuentra ubicado en la Provincia del Azuay, del Cantón Cuenca, Parroquia San Sebastián, en la calle Sangurima 1-01.

El Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”, desarrolla sus actividades en el régimen sierra, tiene un sostenimiento fiscal, dentro de la zona Urbana, labora en jornada vespertina, es de tipo Fiscal y es mixta.

Tabla N° 1

POBLACION	N° Total	MUESTRA
Para el desempeño profesional docente.		
Director	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector General	1	1
Docentes de 8° 9° 10° Año de Educación Básica.	9	9
Docentes de 1° 2° y 3° de Bachillerato.	6	6
Estudiantes de 8° 9° 10° Año de Educación Básica	180	95
Estudiantes de 1° 2° y 3 de Bachillerato.	160	85
Padres de Familia	340	180
Para el desempeño profesional directivo		
Director	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector General	1	1
Consejo Técnico	3	3
Consejo Estudiantil	5	5
Comité Central de Padres de Familia.	7	7
Supervisor Escolar	1	1

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Muestra de la investigación

La investigación se realizó con el total de docentes de Educación Básica y Bachillerato y un directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina, de la Parroquia San Sebastián, perteneciente al Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay durante el año lectivo 2012 – 2013.

Tabla N° 2

Años participantes	Octavo de Básica	Noveno de Básica	Decimo de Básica	Primero de Bachillerato	Segundo de Bachillerato	Tercero de Bachillerato
Numero de estudiantes	40	38	30	25	25	22
Numero de Padres de Familia	40	38	30	25	25	22
Total de estudiantes	108			72		
Total de padres de familia	108			72		

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

❖ Tipo de muestra implementada.

En la presente investigación, el tipo de muestreo aplicado en la investigación es el Muestreo Probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio simple.

❖ Marco de muestreo.

La muestra extraída de un total de 340 estudiantes 200 de 8^o 9^o y 10^o y 140 de 1^o 2^o y 3^o de bachillerato, de igual forma se realizó la extracción de la muestra de los padres de familia ya que existe el mismo número de representantes.

La fórmula que se aplicó para extraer la muestra es:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{Ne^2 + Z^2 p q N}$$

$$n = \frac{1,96 \times 0.50 \times 0.50 \times 340}{340 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{326.536}{1.8104} = 180$$

n=180

❖ Técnicas e instrumentos de investigación.

La Encuesta.

La encuesta consiste en la obtención de información relativa a un tema o a un problema, que se lleva a cabo mediante la aplicación de cuestionarios orales o escritos. En el caso de la evaluación de un Centro, los sujetos habitualmente responden en el propio Centro.

La observación de la clase es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias subjetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la sala de clase.

Secuencia del proceso investigado.

La investigación de campo se realizó en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina perteneciente a la Parroquia San Sebastián del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, antes de entrevistarme con el Rector de la institución se extrajo referencias generales de la institución educativa, luego se solicitó la audiencia con el Rector para preparar y organizar las estrategias, términos para la investigación.

El Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” al ponerle en conocimiento sobre el trabajo de investigación que se desea realizar como es el de “Evaluación a la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador” fue aceptado de inmediato agradeciendo que se le haya tomado en cuenta al Colegio para realizar la investigación.

El Rector convocó a una reunión de trabajo a todo el personal docente que trabaja en la institución para presentar a la maestrante y poner en conocimiento sobre el trabajo a desarrollarse pidiendo de la manera más cortés presten todas las facilidades para que se lleve a cabo la investigación con la aplicación de encuestas y la clase de observación por parte de los docentes que laboran en la institución.

El inspector general ayudo con la nómina de los docentes y estudiantes del 8º 9º y 10º de Educación Básica y del 1º 2º y 3º de Bachillerato , la nómina de directivos, docentes y el supervisor del establecimiento.

Desarrollo de encuestas.

La encuesta a docentes, estudiantes y padres de familia se realizó de acuerdo al cronograma realizado para la ejecución de la investigación el mismo que fue presentado al Rector de la institución para que tenga conocimiento y apruebe el mismo.

El maestrante con la muestra establecida se presenta y agradece a todas las personas por su atención prestada y da a conocer la manera de llenar las encuestas, una vez realizado y recogido las encuestas agradece a todos los presentes por su colaboración.

Descripción de las encuestas

La encuesta de Autoevaluación de los docentes tiene un enfoque específico donde se toma en cuenta la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, atención a los estudiantes con necesidades individuales, desarrollo emocional, relación con la comunidad ,la aplicación de normas y reglamentos, el clima de trabajo en el que se desenvuelva los docentes, su objetivo principal es el reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Las encuestas de Coevaluación tiene por objeto reflexionar, recapacitar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las practicas docentes en el aula, la misma que trata dimensiones sobre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas, el cumplimiento de normas y reglamentos, la disposición al cambio en la educación, y el desarrollo emocional del compañero.

La evaluación de los docentes por parte del rector toma en cuenta varias dimensiones como sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad, su objetivo es hacer una reflexión sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica educativa en el aula.

Los estudiantes evalúan a los docentes aplicando la encuesta en la que constan dimensiones sobre la habilidad pedagógica y didáctica, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con la comunidad, su objetivo es reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el proceso de enseñanza – aprendizaje y las relaciones con la comunidad educativa.

Los padres de familia evalúan a los docentes en las dimensiones de relación del docente con la comunidad, el cumplimiento de normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a los estudiantes con necesidades individuales su objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar el aprendizaje con los estudiantes.

La observación de la clase se realiza a los 15 docentes que laboran en el colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la Ciudad de Cuenca sección vespertina tanto a los de Educación Básica como Bachillerato, con el objeto de mejorar la práctica del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje .

La encuesta de autoevaluación del Rector tiene por objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del director con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, se evalúan dimensiones de competencia gerencial, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo tiene por objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, se destacan aspectos , dimensiones como competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo con la comunidad , su objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

En la encuesta al Rector por parte del Comité central de padres de familia es con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional directivo con el fin y el propósito de mejorar la gestión de la institución que preside.

La evaluación al Rector por parte del Supervisor de educación de la Provincia del Azuay es de obtener información sobre el desempeño profesional del director con el

fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, así como también se valoran las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo de la comunidad.

Diseño y procedimiento.

La investigación realizada en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina de la Parroquia de San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay fue de tipo socio-educativo, basada en el análisis crítico – reflexivo.

La bibliografía básica empleada para la investigación del Marco Teórico fue consultada en las páginas Web del internet, textos de la Reforma Curricular, textos de la Universidad Técnica Particular de Loja, aulas virtuales videoconferencias sobre el desarrollo y ejecución de la tesis, recolección de datos del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” entre los meses de septiembre y octubre mediante la aplicación de encuestas dirigidas al Director, docentes, estudiantes, padres de familia, consejo técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor y la clase de observación a los docentes por parte del maestrante de la UTPL, a continuación se realizó la tabulación, análisis e interpretación de los resultados de las encuestas, se organizó la información, se redacta el informe de la investigación realizada en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” en base de este se elabora y formula una propuesta de mejoramiento en la institución para alcanzar la calidad educativa de los estándares de calidad.

En el mes de noviembre se entrega el primer borrador para su revisión y corrección para luego entregar la tesis para su aprobación.

Comprobación de supuestos.

Según la hipótesis planteada al principio de la investigación fueron que:

- ✓ El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- ✓ El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Al terminar la investigación se establece que tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional del directivo de la institución tienen una calificación de Excelente, esto nos permite tener una idea clara que el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina no tiene la calificación de deficiente sino al contrario su calificación es de Excelente pero falta todavía mejorar la labor del docente en las dimensiones como atención a los estudiantes con necesidades individuales, como también hay que mejorar las relaciones con los miembros que forman parte de la comunidad educativa, el Rector también tiene que rectificar y mejorar su función de liderazgo en la comunidad para poder alcanzar la excelencia educativa de acuerdo a los estándares de calidad que exige hoy en día la educación Ecuatoriana .

Por tal motivo se establece que el actual desempeño profesional del docente en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina de la Parroquia San Sebastián del Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay durante el año lectivo 2012 – 2013 tiene la calificación de Excelente categoría A en función de los estándares de calidad.

El actual desempeño profesional del directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina de la Parroquia de San Sebastián del Cantón Cuenca de la provincia del Azuay durante el año lectivo 2012 – 2013 tiene la calificación de Excelente en función de los estándares de calidad.

Luego del análisis realizado de la investigación del desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina perteneciente a la Parroquia San Sebastián del Cantón Cuenca de la provincia del Azuay se ratifica en indicar que el Desempeño Profesional de la Institución Educativa antes mencionada es de Excelente categoría A en función de los estándares de calidad.

5. Resultados y análisis de discusión

RESULTADOS

Resultados de las encuestas sobre evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay durante el año lectivo 2012 – 2013.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla N° 1.

Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
1.5 Propicio la no discriminación entre los compañeros.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y /o representantes.	0	0	1	7	1	7	2	13	11	73	15	100
Total	0		1		1		15		88		105	
Puntaje	0		0.026		0.051		1.155		9.064		10.296	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		0.68	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la autoevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 0.68 puntos, puntaje ideal 0.72 puntos existe una diferencia de 0.04 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión de Sociabilidad Pedagógica de la autoevaluación de los docentes los indicadores como: falta de atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto, propicio el respeto a las personas, y si el docente se preocupa por la falta o ausencia de los estudiantes existe una calificación similar de 73% percibida por la autoevaluación de los propios docente, los demás indicadores son aceptables pero sin embargo habrá que poner más atención y los docentes deben reflexionar sobre su comportamiento, cambiar su actitud para mejorar y alcanzar la calidad educativa.

Tabla N° 2.

Dimensión que se evalúa: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2 ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.4 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	15	100
2.5 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	15	100
2.6 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	7	4	27	10	66	15	100
2.7 Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
2.8 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.9 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.10 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.11 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.12 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.13 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.14 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.15 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.16 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
2.17 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	7	47	8	53	15	100
2.18 Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.19 Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.20 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
2.21 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.22 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100

2.23 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	15	100
2.24 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.25 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	1	7	2	13	6	40	6	40	15	100
2.26 Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0			4	27	11	73	15	100
2.27 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.2. Sintetizar.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.16. Concluir	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
TOTAL	0		1		3			159		467		630
PUNTAJE	0		0.026		0.153			12.243		48.101		60.523
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0			0		0		4.03

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 4.03 puntos, puntaje ideal 4.23 puntos existe una diferencia de 0.20 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes en los indicadores como: Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases y Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Se obtiene un porcentaje del 40% resultado obtenido por los propios profesores, estos resultados serán motivo para que los docentes reflexionen sobre su práctica pedagógica, y demuestren más interés en renovar sus conocimientos para estar actualizados en el manejo de las Tics y poder ayudar a los estudiantes a propiciar aprendizajes significativos y perdurables para alcanzar la calidad educativa.

Tabla N ° 3.

Dimensión que se evalúa: Desarrollo Emocional

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1 . Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase	0	0	0	0	0	0	7	47	8	53	15	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
3.4. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
3.5. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	2	13	5	33	8	53	15	100
3.6. Me siento apoyado por los colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	1	7	6	40	8	53	15	100
3.7. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
3.8. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100
3.9. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
3.10. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
TOTAL	0		0		6		40		104		150	
PUNTAJE	0		0		0.306		3.08		10.712		14.098	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		0.93	

Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar"

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión desarrollo emocional de los docentes del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" se obtiene una calificación de 0.93 puntos, puntaje ideal 1.13 puntos existe una diferencia de 0.20centesimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión de desarrollo emocional de la autoevaluación de los docentes los indicadores como: a los estudiantes les gusta mi clase, me siento estimulado por mis superiores, me siento apoyado por los colegas en el trabajo diario se obtiene una calificación del 53% apreciación percibida por los propios docentes, en estas dimensiones los docentes deben hacerse un análisis crítico y reflexionar sobre su actitud para mejorar sus interrelaciones entre compañeros y directivos esto permitirá superar problemas de autoestima, empatía, compañerismo, solidaridad, respeto, solo mejorando las relaciones personales entre docentes y directivos se alcanzará la calidad educativa de la institución. Los otros indicadores del desarrollo emocional son aceptables no existe mayor problema.

Tabla N°4.

Dimensión que se evalúa: 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0		10	67	5	33	15	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0	0	0	2	13	8	53	5	33	15	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que los estudiantes desarrollen las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	15	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	1	7	1	7	9	60	4	26	15	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	1	7	1	7	7	47	6	40	15	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	0	0	11	73	4	27	15	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo del trabajo de la clase	1	7	0	0			6	40	8	53	15	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0	1	7	8	53	6	40	15	100
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0	0	0	0	0	10	67	5	33	15	100
TOTAL	1		2		5		83		59		150	
PUNTAJE	0.052		0.255		6.391		6.391		6.077		12.775	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		0.85	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 0.85 puntos, puntaje ideal 1.03 puntos existe una diferencia de 0.18 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de la autoevaluación de los docentes los indicadores como: recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado, agrupo a los estudiantes por dificultades ,realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante se obtienen una calificación similar del 33% calificación baja y alarmante se presenta un problema y es que los docentes no están dando la debida atención a las diferencias individuales de los estudiantes, pues en cada grupo encontramos alumnos con diferentes características y la labor del docente es atender a la diversidad de los estudiantes que estén a su cargo teniendo mucha paciencia, tolerancia y mucho afecto , por lo tanto los profesores deben reflexionar sobre su práctica pedagógica y capacitarse para ayudar a los estudiantes que necesitan de su ayuda con recuperaciones pedagógicas y así alcanzar la calidad educativa.

Tabla Nº 5.

Dimensión que se evalúa: Aplicación de normas y Reglamentos

3 ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0			2	13	13	87	15	100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.3. Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
TOTAL	0		0		0		12		138			
PUNTAJE	0		0		0		0.924		14.214		15.138	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		1.00	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión aplicación de normas y reglamentos de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.00 puntos, puntaje ideal 1.03 puntos existe una diferencia de 0.03 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión aplicación de normas y reglamentos de la autoevaluación de los docentes todos los indicadores tienen una calificación similar del 93% percibida por los mismos docentes, en esta dimensión no existe problema mayor, los docentes están cumpliendo con su responsabilidad de tener al día todos sus documentos curriculares, cumpliendo con normas y reglamentos que exige la Ley de Educación para alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.

Tabla N° 6.

Dimensión que se evalúa: Relaciones con la Comunidad

ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes estudiantes.	0	0	0	0	3	20	4	27	8	53	15	100
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
6.9 Me gusta participar en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo Comunitario	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
TOTAL	0	0	0	0	4	22	109	135				
PUNTAJE	0	0	0.204	1.694	11.227	13.125						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0.87						

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión relaciones con la comunidad de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 0.87 puntos, puntaje ideal 0.93 puntos existe una diferencia de 0.06 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión relaciones con la comunidad de la autoevaluación de los docentes los indicadores como: me gusta programar actividades para realizar con los padres de familia se observa en la tabla que existe una baja calificación con un 53% percibida por los mismos docentes, por lo tanto los profesores deben reflexionar para mejorar sus relaciones interpersonales y tomar en cuenta a los padres de familia en la elaboración del PEI, en programas sociales o culturales que vayan en beneficio de la institución y alcanzar la calidad educativa. Los otros indicadores de relaciones con la comunidad son aceptables no existe mayor problema, su porcentaje se mantiene similar en el rango de 80% y 90%.

Tabla Nº 7.

Dimensión que se evalúa. Clima de trabajo.

4 ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros de área o curso..	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	1	7	0	0	0	0	14	93	15	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones, opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
TOTAL	0		1		0		4		130		135	
PUNTAJE	0		0.026		0		0.308		13.39		13.724	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		0.91	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión clima de trabajo de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 0.91 puntos, puntaje ideal 0.93 puntos existe una diferencia de 0.02 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión clima de trabajo de la autoevaluación de los docentes todos los indicadores se mantienen con una similar calificación percibida por los mismos docentes, su porcentaje se mantiene similar en el rango de 90 y 100% la máxima calificación, esto nos deja ver que existe una buena comunicación, aceptación del uno al otro, respeto por opiniones ajenas, empatía, acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, con este buen clima de trabajo se alcanza la excelencia a la calidad educativa.

Cuadro N°1

Resumen autoevaluación de docentes

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Sociabilidad pedagógica	0.72	0.68	94 %
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	4.23	4.03	95 %
3	Desarrollo emocional	1.13	0.93	82 %
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	1.03	0.85	83 %
5	Aplicación de normas y reglamentos	1.03	1.00	97 %
6	Relaciones con la comunidad	0.93	0.87	94 %
7	Clima de Trabajo	0.93	0.91	98%
	TOTAL	10	9.27	92.7 %

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

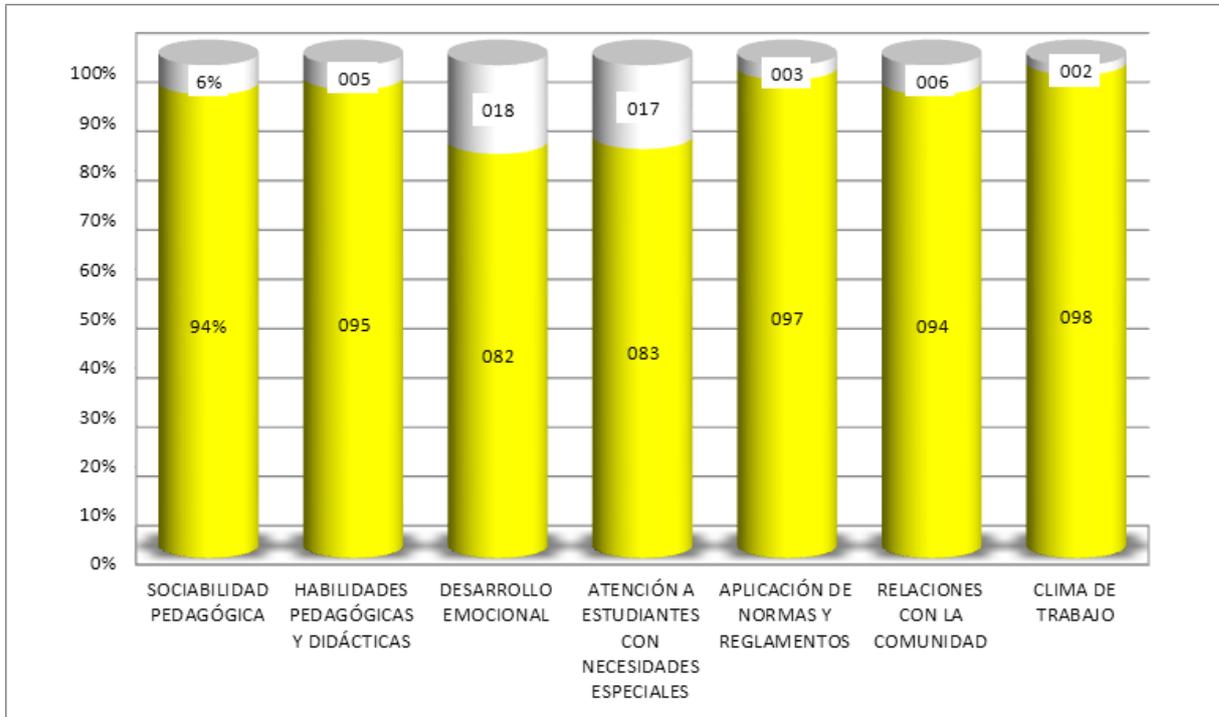
Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: los docentes en la autoevaluación obtienen un puntaje de 9.27 sobre 10 puntos.

Interpretación : en la autoevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” tienen una calificación de excelente sin embargo se puede observar debilidades en las dimensiones de desarrollo emocional con 0.93 al igual que en atención a los estudiantes con dificultades individuales con una calificación de 0.85 puntos, en las otras dimensiones como: Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación a normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo se obtiene una calificación similar entre el 95% y 98% aceptable.

Gráfico N°1

Autoevaluación de docentes



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Coevaluación de los docentes

Tabla Nº 8

Dimensiones que se evalúan: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área.	0	0	0	0	0	0	12	80	3	20	15	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	7	47	8	53	15	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	15	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	0	0	12	80	3	20	15	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2	13	11	73	2	13	15	100
Total	0		0		3		76		56		15100	
PUNTAJE	0		0		0.576		21.964		21.56		44.1	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		2.94	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la Coevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.94 puntos, siendo el puntaje ideal 3.46 puntos existe una diferencia de 0.52 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la Coevaluación de los docentes los indicadores como: elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades especiales, es la más baja con un 13%, planifica las clases en coordinación con los compañeros del área, utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, elabora recursos didácticos novedosos se mantienen en un porcentaje de 20% y 33%, aprovecha el entorno natural y social para propiciar aprendizajes significativos de los estudiantes con un 47%, mientras los otros indicadores se mantienen en un porcentaje de 50% y 60% aceptable, con los resultados obtenidos de la Coevaluación, los maestros deben fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje, aportar soluciones para el mejoramiento individual y grupal, mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo, así como emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad. Solo así se alcanzará la excelencia profesional.

Tabla Nº 9.

Dimensiones que se evalúan: Cumplimiento de Normas y Reglamentos.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	7	47	8	53	15	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
TOTAL	0		0		1		23		51			
PUNTAJE	0		0		0.192		6.647		19.635		26.474	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		1.76	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos de la Coevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.76 puntos, puntaje ideal 1.92 puntos existe una diferencia de 0.16 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la Coevaluación de los docentes los indicadores como: programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes con un porcentaje del 33% la calificación es baja los docentes deben analizar los resultados y tomar en cuenta a los padres de familia para realizar programas sociales o culturales con su aceptación, el acuerdo y colaboración de todos los padres, el otro indicador entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades con un porcentaje del 53%, los docentes deben analizar esta situación y cumplir con sus deberes y obligaciones en el tiempo estipulado por la autoridad, en los otros indicadores la calificación se mantiene entre el 80% y 90% de aceptabilidad.

Tabla N ° 10.

Dimensiones que se evalúan: Disposición al cambio en educación

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%						
2.6. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	15	100
2.7. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	15	100
2.8. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	10	67	5	33	15	100
2.9. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
TOTAL	0		0		0		33		27			
PUNTAJE	0		0		0		9.537		10.395		19.932	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		1.32	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión disposición al cambio en educación de la Coevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.32 puntos, puntaje ideal 1.54 puntos existe una diferencia de 0.22 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión disposición al cambio en educación de la Coevaluación de los docentes los indicadores como :colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI se obtiene un porcentaje del 33% la calificación es baja por lo que los docentes deben analizar esta debilidad y colaborar de manera decidida para la consecución de los objetivos y metas que es en beneficio de toda la comunidad educativa , el otro indicador investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, se alcanza un porcentaje del 40%, los docentes deben reflexionar y capacitarse asistiendo a cursos para conocer nuevas metodologías , procesos y técnicas para poder ayudar a los estudiantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje y lograr que los aprendizajes sean significativos y perdurables, en los otros indicadores de disposición al cambio en educación la calificación se mantiene con un 60% de aceptabilidad.

Tabla N° 11

Dimensiones que se evalúan. Desarrollo Emocional

ASPECTOS A CONSIDERAR El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N ^o	%
	N ^o	%	N ^o	%								
2.10. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.11. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0			15	100	15	100
2.12. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0			15	100	15	100
2.13. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.14. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
2.15. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.16. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
2.17. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
TOTAL	0		0		0		8		112		120	
PUNTAJE	0		0		0		2.312		43.12		45.432	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		3.02	

Fuente Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión desarrollo emocional de la Coevaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.02 puntos, puntaje ideal 3.08 puntos existe una diferencia de 0.06 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión del desarrollo emocional de la Coevaluación de los docentes los indicadores como: le gratifica la relación afectiva con los colegas y se preocupa sinceramente por la falta de un compañero, se obtiene un porcentaje similar del 87% la calificación es aceptable pero se puede mejorar, la clave para tener un buen programa de relaciones internas consiste en disponer de canales de comunicación que proporcionen a los docentes el acceso a información importante de la institución, así como la oportunidad de expresar sus ideas y sentimientos, la comunicación ayuda a alcanzar las metas individuales y comunes con un espíritu de comunidad y cordialidad. Los demás indicadores de desarrollo emocional la calificación se mantiene entre el 93% y 100% de aceptabilidad.

Cuadro N° 2
Resumen Coevaluación de los docentes.

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3.46	2.94	85 %
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1.92	1.76	92 %
3	Disposición al cambio en educación	1.54	1.32	86 %
4	Desarrollo emocional	3.08	3.02	98 %
	TOTAL	10 PUNTOS	9.04	90.4 %

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

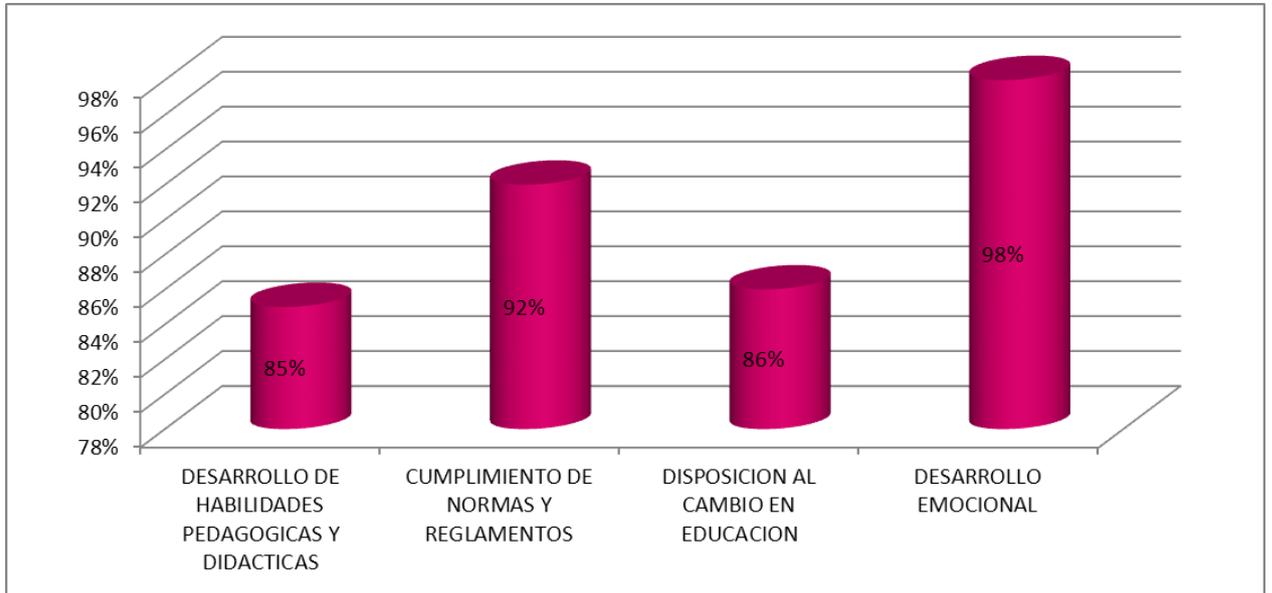
Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: en la Coevaluación entre docentes del colegio “Víctor Gerardo Aguilar” la calificación es de 9.04 sobre 10 puntos, Excelente.

Interpretación: Se puede observar en el cuadro N°2 claramente que existe debilidades en las dimensiones como: disposición al cambio en educación con una calificación de 1.32 y desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con una calificación de 2.94, los docentes deben reflexionar en estos aspectos que está afectando a la institución. En las dimensiones de: cumplimiento de normas y reglamentos se obtiene una calificación de 1.76 puntos, y desarrollo emocional con una calificación de 3.02 puntos, la calificación se mantiene en el rango de aceptable. Sin embargo los docentes deben cambiar su actitud y capacitarse asistiendo a cursos para conocer nuevas metodologías, procesos y técnicas para poder ayudar a los estudiantes en el proceso de enseñanza -aprendizaje y lograr que los aprendizajes sean significativos y perdurables, además la obligación de los docentes es cumplir con sus deberes y obligaciones en el tiempo estipulado por la autoridad y alcanzar la calidad educativa del establecimiento.

Gráfico N° 2

Coevaluación de los docentes



Fuente: Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector

Tabla N° 12

Dimensiones que se evalúan: Sociabilidad Pedagógica.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
En promedio , el docente de su institución:	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	2	13	3	20	10	67	15	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	1	7	3	20	11	67	15	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo	0	0	0	0	1	7	3	20	11	67	15	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	13	6	40	7	47	15	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	2	13	6	40	7	47	15	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2	13	5	33	8	53	15	100
1.7. Reajusta la programación con base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	2	13	4	27	9	60	15	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2	13	4	27	9	60	15	100
TOTAL	0		0		14		34		72		120	
PUNTAJE	0		0		2.072		7.514		21.24		30.826	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		2.05	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión sociabilidad pedagógica de la evaluación por parte del rector a los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.05 puntos, puntaje ideal 2.35 puntos existe una diferencia de 0.30 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión sociabilidad pedagógicas de los docentes evaluados por parte del director , los indicadores como: propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes y ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes se obtiene un porcentaje similar de 47% la calificación es baja, los docentes deben analizar los resultados y tomar en cuenta que su labor es formar parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que 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 – aprendizaje en las aulas con la práctica de valores como: respeto, aceptar las opiniones ajenas y enseñar con el ejemplo del docente una enseñanza vicaria, en los demás indicadores la calificación se mantiene entre el 60% y 67% de aceptabilidad.

Tabla N°13

Dimensiones que se evalúan. Atención a estudiantes con necesidades individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio , el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Propicia el respeto a la personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2	13	2	13	11	73	15	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	1	7	2	13	12	80	15	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	7	2	13	12	80	15	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	0	0	1	7	4	27	10	67	15	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase..	0	0	0	0	1	7	6	40	8	53	15	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	0	0	0	7	47	8	53	15	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extra curriculares cuando el estudiante requiera	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
TOTAL	0		0		6		29		70		105	
PUNTAJE	0		0		6.0148		6.409		20.65		33.07	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		2.20	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de la evaluación a los docentes por parte del rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.20 puntos, puntaje ideal 2.35 puntos existe una diferencia de 0.15 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales especiales de los docentes evaluados por parte del director , los indicadores como: permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase y se comunica individualmente con los padres de familia a través de esquelas cuadernos o entrevista personal se obtiene un porcentaje similar del 53% la calificación es baja, los docentes deben analizar los resultados y reflexionar sobre lo importante que es la atención a los estudiantes con necesidades individuales , demanda una mayor competencia profesional de los docentes, un trabajo en equipo y proyectos educativos más amplios y flexibles que se puedan adaptar a las distintas necesidades del alumnado, contribuir a la individualización de cada sujeto en la sociedad con su propia identidad, favoreciendo la autonomía, el autogobierno y la construcción del propio proyecto de vida, de igual manera es de vital importancia el tener informado a los padres de familia sobre el avance de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, esperando siempre tener su apoyo y control por parte de sus padres o representantes , en los demás indicadores la calificación se mantiene entre el 60% y 80% de aceptabilidad.

Tabla N°14

Dimensiones que se evalúan. _Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0			5	33	10	67	15	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva..	0	0	0	0	1	7	1	7	13	86	15	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades..	0	0	0	0	1	7	2	13	12	80	15	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	00	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1	7	2	13	9	60	3	20	15	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	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
TOTAL	0		1		4		42		103			
PUNTAJE	0		0.074		0.592		9.282		30.358		40.333	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		2.68	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación a los docentes por parte del rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.68 puntos, puntaje ideal 2.94 puntos existe una diferencia de 0.26 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación a los docentes por parte del rector los indicadores como: prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria y utiliza bibliografía actualizada, se obtiene un porcentaje similar del 60% la calificación es aceptable pero se puede mejorar, si los docentes toman en cuenta que el desempeño profesional del docente comprende la medición y valoración tanto de la actuación como de la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades, hábitos y habilidades pedagógicas, así como en su disposición para el trabajo, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz. Los demás indicadores se mantienen entre el 73% y 80% de aceptabilidad.

Tabla N° 15

Dimensiones que se evalúan: Aplicación de normas y reglamentos

ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas..	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
4.3. Sitúa los conflictos que se dan en el trabajo ,en el terreno profesional	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	2	13	4	27	9	60	15	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	1	7	2	13	12	80	15	100
TOTAL	0		0		3		18		54		75	
PUNTAJE	0		0		0.444		3.978		15.93		20.352	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		1.35	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión aplicación de normas y reglamentos de la evaluación a los docentes por parte del rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.35 puntos, puntaje ideal 1.47 puntos existe una diferencia de 0.12 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión aplicación de normas y reglamentos de la evaluación a los docentes por parte del rector los indicadores como: les gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos y aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen se obtiene un porcentaje similar del 60% la calificación es aceptable pero se puede mejorarla, si los docentes colaboran de manera decisiva , participativa y colaborativa en el cumplimiento de normas y reglamentos que tiene estipulado la institución , los demás indicadores se mantiene entre el 73% y 80% de aceptabilidad.

Tabla N° 16

Dimensiones que se evalúan: Relación con la Comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	13	10	67	3	20	15	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	13	12	80	1	7	15	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	13	8	53	5	33	15	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1	7	1	7	7	47	6	40	15	100
TOTAL	0		1		7		37		15		60	
PUNTAJE	0		0.148		1.036		8.177		4.425		13.786	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		0.91	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión relación con la comunidad de la evaluación a los docentes por parte del rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 0.91 puntos, puntaje ideal 1.18 puntos existe una diferencia de 0.27 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión relación con la comunidad de la evaluación a los docentes por parte del rector los indicadores como: le gusta programar actividades para realizar con los padres de familia, representantes y estudiantes con un porcentaje del 7% y participa activamente en el desarrollo de la comunidad se obtiene un porcentaje del 20% la calificación es baja, los docentes deben reflexionar sobre este indicador e interrelacionarse con los actores que conforman la comunidad educativa como son los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, para con una buena comunicación llegar a la toma de decisiones que serán muy valiosas para coordinar actividades tanto sociales como culturales y deportivas para alcanzar con los estándares de calidad, al igual que el indicador: comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, se obtiene un porcentaje del 33% una calificación baja y para mejorar se debe interactuar entre compañeros docentes, socializar aspectos relacionados con el proceso enseñanza – aprendizaje y poder ayudar, guiar y asesorar a los estudiantes con necesidades individuales y solucionar problemas detectados por los mismos estudiantes quienes están siendo afectados por no tener un asesoramiento pedagógico adecuado, el otro indicador como participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad esta con una calificación del 40% los puntajes obtenidos son bajos menos del 50% los docentes tendrán que reflexionar y cambiar su actitud para el bienestar y el adelanto de la institución.

Cuadro Nº 3
Resumen de los docentes por parte del rector o director

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Sociabilidad pedagógica	2.35	2.05	87 %
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales.	2.06	1.86	90 %
3	Habilidades pedagógicas y didácticas.	2.94	2.68	91%
4	Aplicación de normas y reglamentos	1.47	1.35	92 %
5	Relación con la comunidad	1.18	0.91	77 %
	TOTAL	10 p.	8.85	88.5

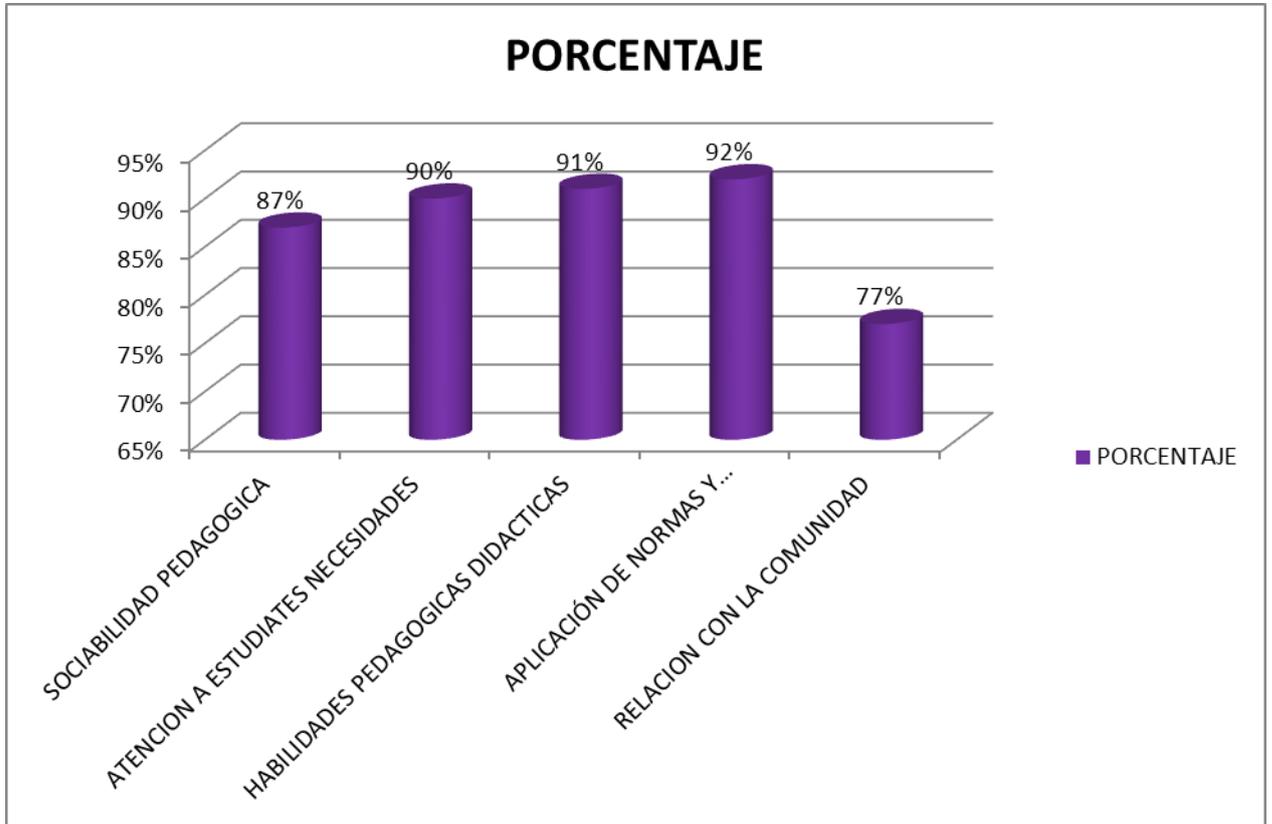
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la evaluación a los docentes por parte del Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” la calificación es de 8.85 sobre 10 puntos, Excelente.

Interpretación: según el cuadro de resultados de la evaluación por parte del Rector podemos apreciar una baja calificación de 0.91 puntos en las relaciones con la comunidad, sociabilidad pedagógica le sigue con una calificación de 2.05 puntos y las dimensiones como: atención a los estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas, atención de normas y reglamentos se mantienen con una calificación similar entre el 90% y 92%, esto quiere decir que los docentes tienen que mejorar las relaciones interpersonales con todos los actores que forman parte de la comunidad educativa, mejorando la comunicación para llegar a la toma de decisiones y una participación activa de los miembros de la comunidad escolar.

Gráfico N° 3
Evaluación a docentes por parte del rector.



Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar"

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla N° 17

Dimensiones que se evalúan 1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente :	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	3	2	5	3	16	9	23	12	133	74	180	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año	7	4	6	3	23	13	27	15	117	65	180	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	1	1	8	4	8	4	28	16	135	75	180	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	2	1	5	3	7	4	24	13	142	79	180	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	4	2	5	3	6	3	13	7	152	84	180	100
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes	5	3	7	4	12	7	36	20	120	66	180	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	43	24	19	10	21	12	21	12	76	42	180	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguiente habilidades:												
1.8.1. Analizar.	2	1	2	1	5	3	14	8	157	87	180	100
1.8.2. Sintetizar	5	3			7	4	16	9	152	84	180	100
1.8.3. Reflexionar.	2	1	1	1	9	5	14	8	154	85	180	100
1.8.4. Observar.	2	1			6	3	11	6	161	89	180	100
1.8.5. Descubrir.	2	1	6	3	9	5	23	13	140	78	180	100
1.8.6. Redactar con claridad.	2	1			8	4	20	11	150	83	180	100
1.8.7. Escribir correctamente.	3	2	3	2	11	6	15	8	148	82	180	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	3	2	1	1	6	3	14	8	156	86	180	100
TOTAL	86		68		154		299		2.093		2700	
PUNTAJE	0		11.628		52.822		153.686		1435.798		1653.934	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		9.18	

Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar"

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" se obtiene una calificación de 9.18 puntos, puntaje ideal 10.97 puntos existe una diferencia de 1.79 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación a los docentes por parte de estudiantes los indicadores como: utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases se obtiene un porcentaje del 42% la calificación es baja pero se puede mejorar, si los docentes asisten a cursos de capacitación en el uso y manejo de las Tics ,A nivel pedagógico esta investigación se fundamenta en la concepción del aprendizaje significativo que implica el aprender a aprender en el contexto del desarrollo de habilidades y actitudes para la investigación en el aula, El llamado currículum reflexivo que pretende enseñar la aplicación del conocimiento y los procesos de reflexión, razonamiento y resolución de problemas tanto en educación básica como en formación profesional para fomentar aprendizajes significativos además se debe considerar que los temas sean de interés de los estudiantes para mantenerlos motivados y participativos en la clase, los demás indicadores se mantiene entre el 75% y 87% de aceptabilidad.

Tabla N°18

Dimensiones que se evalúan. Habilidades de sociabilidad pedagógica

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	1	3	2	3	2	14	8	158	87	180	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	2	1	1	1	7	4	16	9	154	85	180	100
2.3. Recuerda a los estudiantes el tema enseñado en la clase anterior.	5	3	2	1	8	4	20	11	145	81	180	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	4	2	3	2	19	11	39	22	115	63	180	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	4	2	12	7	11	6	29	16	124	69	180	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	16	9	10	6	12	7	29	16	113	62	180	100
TOTAL	33		31		60		147		809		1080	
PUNTAJE	0		5.30		20.58		75.55		554.974		656.404	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		3.64	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógicas de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.64 puntos, puntaje ideal 4.12 puntos existe una diferencia de 0.48 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica de la evaluación a los docentes por parte de estudiantes los indicadores como: aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes y pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior se obtiene un porcentaje similar de 62% la calificación es aceptable pero se puede mejorar si el docentes toma en cuenta la educación de la sociabilidad la misma que implica la comunicación, la cooperación, la colaboración y la participación, los docentes deben mantener buenas relaciones interpersonales con los estudiantes de manera que exista una comunicación fluida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, los demás indicadores se mantiene entre el 80% y 87% de aceptabilidad

Tabla N° 19

Dimensiones que se evalúan. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	33	18	10	6	17	9	24	13	96	54	180	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	25	14	12	7	12	7	37	20	94	52	180	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	18	10	27	15	29	16	20	11	86	48	180	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	11	6	13	7	29	16	27	15	100	56	180	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	43	24	17	9	40	22	26	14	54	30	180	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial	30	17	17	9	33	18	19	11	81	45	180	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	9	5	8	4	12	7	33	18	118	66	180	100
TOTAL	169		104		172		186		629		1260	
PUNTAJE	0		17.78		58.99		95.60		433.381		605.751	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		3.36	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Elaboración: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.36 puntos, puntaje ideal 4.80 puntos existe una diferencia de 1.44 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de la evaluación a los docentes por parte de estudiantes los indicadores como: recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado se obtiene un porcentaje del 30% la calificación es baja pero se puede mejorar, si los docentes concientizan sobre la importancia que tiene el comunicar a tiempo a sus representantes la situación observada por el profesor y la necesidad de que el estudiante sea atendido por un profesional especializada en el tema, los demás indicadores se mantiene entre el 40% 50% y 60% del puntaje, esta situación es bastante preocupante porque el docente tiene que reflexionar y brindar más atención al proceso de enseñanza aprendizaje 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. Los docentes deben poner atención a las necesidades individuales de los estudiantes para poder ayudar, asesorar y guiar de manera eficiente y eficaz.

Tabla N° 20

Dimensiones que se evalúan: Relación con los estudiantes.

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	3	2	3	2	5	3	12	6	157	87	180	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	6	3	3	2	6	3	15	8	150	83	180	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre los Estudiantes	2	1	2	1	10	6	14	8	152	84	180	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	3	2	4	2	11	6	22	12	140	78	180	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarias de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal	5	3	2	1	15	8	15	8	143	79	180	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	1	14	8	4	2	13	7	148	82	180	100
TOTAL	20		28		51		91		890		1080	
PUNTAJE	0		4.788		17.493		46.774		610.54		679.595	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		3.77	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión relación con los estudiantes de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.77 puntos, puntaje ideal 4.11 puntos existe una diferencia de 0.34 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión relación con los estudiantes de la evaluación a los docentes por parte de estudiantes los indicadores se mantienen entre el porcentaje del 78% y 87 % de aceptabilidad, con estos resultados obtenidos se puede decir que los docentes están brindando un buen trato a los estudiantes propiciando una educación en valores de respeto, solidaridad, compañerismo, empatía, dando paso a una educación integral, pero también es de mucha importancia que el docente enseñe con el ejemplo para alcanzar la calidad educativa.

Cuadro N° 4
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Habilidades pedagógicas y didácticas.	10.97	9.83	90%
2	Sociabilidad pedagógica.	4.12	3.64	88%
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4.80	3.36	70 %
4	Relación con los estudiantes.	4.11	3.77	92 %
	TOTAL	24 puntos	20.6	86 %

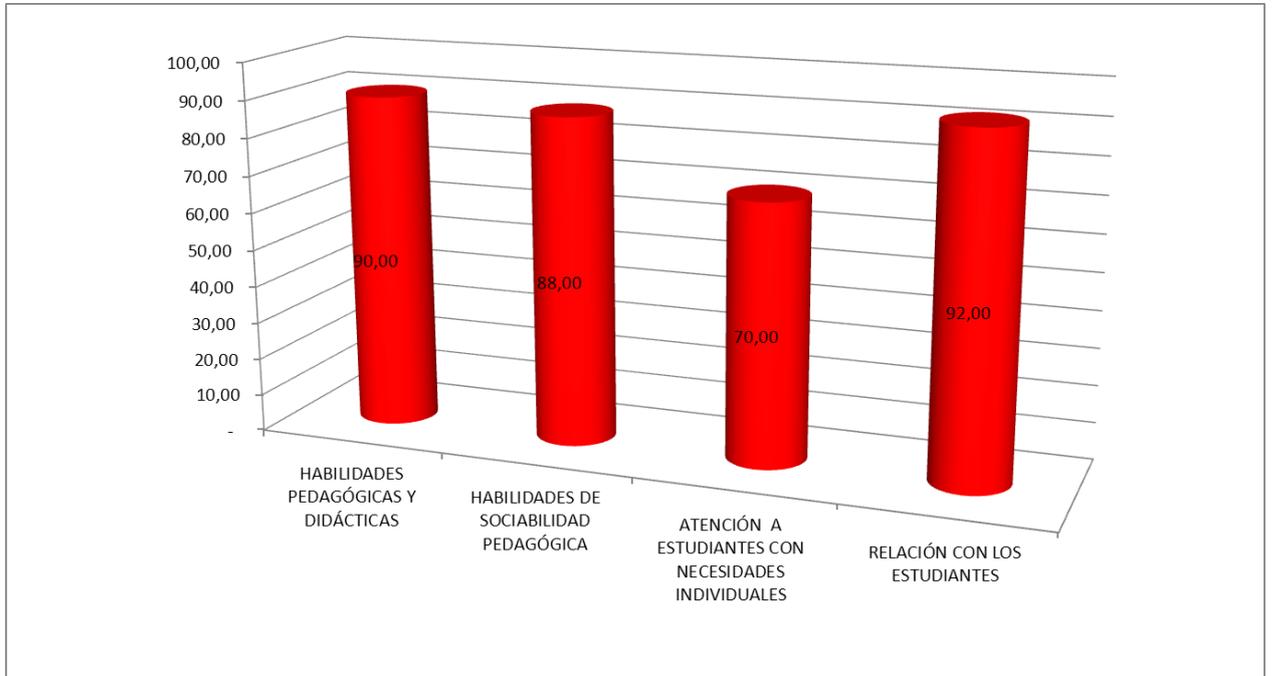
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la calificación es de 20.6 sobre 24 puntos, Excelente.

Interpretación: En lo que respecta a la evaluación de los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” por parte de los estudiantes se puede ver claramente en el cuadro N°4 un problema que presentan los docentes y que es sentido por los estudiantes en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales con una calificación de 3.36 puntos con una diferencia de 1.44 puntos del puntaje ideal, los docentes reflexionarán sobre este aspecto y mejorarán su práctica en el aula, las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica y relación con la comunidad se mantienen similar en su rango de puntaje con un porcentaje entre el 88% y 92% de aceptabilidad

Gráfico N° 4
Evaluación a los docentes por los estudiantes.



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

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

Tabla N° 21

Dimensiones que se evalúan: Relación con la comunidad

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente :	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N ^o	%										
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes.	22	12	25	14	37	21	22	12	74	41	180	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	15	8	19	11	25	14	46	25	75	42	180	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	16	9	11	6	25	14	42	23	86	48	180	100
TOTAL	53		55		87		110		235		540	
PUNTAJE	0		11.605		36.627		69.52		198.105		315.85	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		1.75	

Fuente Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora : Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la dimensión relación con la comunidad de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.75 puntos, puntaje ideal 2.53 puntos existe una diferencia de 0.78 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión relación con la comunidad de la evaluación a los docentes por parte de padres de familia los indicadores: Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes, se obtiene una calificación del 41% y el otro indicador: Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. Se obtiene una calificación del 42%. Las calificaciones son bajas menos del 50%, la situación es preocupante porque es lo que perciben los padres de familia acerca de los docentes, los maestros deben mantener una actitud positiva e interrelacionarse con los padres de familia y hacerles partícipes en la elaboración de planes de trabajo, en programaciones de la institución sean estas sociales, culturales, deportivas, etc. los padres de familia también forman parte activa y participativa dentro de la institución, ayuda en la elaboración del PEI, Código de convivencia, Reglamento interno, está participación activa y colaboración decidida de los padres de familia será de gran valía para alcanzar la calidad educativa de la institución.

Tabla N° 22

Dimensiones que se evalúan: Normas y reglamentos.

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente :	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases	2	1	4	2	2	1	35	19	137	76	180	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	2	1	1	1	5	3	34	19	138	77	180	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente	5	3	0	0	11	6	43	24	121	67	180	100
2.4. Se comunica con el padre de familia representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	12	6	8	4	11	6	36	20	113	63	180	100
TOTAL	21		13		29		148		509		720	
PUNTAJE	2.986		2.743		12.209		93.536		429.087		537.575	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		2.98	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión normas y reglamentos de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.98 puntos, puntaje ideal 3.37 puntos existe una diferencia de 0.39 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión normas y reglamentos de la evaluación a los docentes por parte de padres de familia los indicadores como: se comunica con el padre de familia representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado se obtiene un porcentaje del 63% es aceptable, pero el docente debe considerar este aspecto y mantenerle siempre informado sobre el rendimiento del estudiante al padre de familia así el representante ayudará a controlar en casa el cumplimiento de deberes y su asistencia normalmente a clases, los otros indicadores se mantienen entre un 77% de aceptabilidad, sin embargo los docentes deben estar siempre comunicándose con los padres de familia y mantenerles informados en el rendimiento y la conducta de los estudiantes a sus representantes para formar la tríada educativa y alcanzar la excelencia a la calidad educativa.

Tabla N° 23

Dimensiones que se evalúan: Sociabilidad pedagógica.

ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente :	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	3	2	3	2	5	3	34	18	135	75	180	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	6	3	5	3	11	6	47	26	111	62	180	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	1	4	2	15	8	50	28	110	61	180	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	4	2	8	4	20	11	49	27	99	55	180	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta	12	6	7	4	24	13	49	27	88	49	180	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	12	6	7	4	49	27	31	17	81	45	180	100
TOTAL	38		34		124		261		623		1080	
PUNTAJE	0		7.174		52.204		164.952		525.189		749.519	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		4.16	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión sociabilidad pedagógica de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 4.16 puntos, puntaje ideal 5.05 puntos existe una diferencia de 0.89 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión sociabilidad pedagógica de la evaluación a los docentes por parte de padres de familia los indicadores como: se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y o entrevistas se obtiene un porcentaje de 45% la calificación es baja, el docente debe considerar este aspecto y mantenerle siempre informado sobre el rendimiento del estudiante al padre de familia así el representante ayudará a controlar en casa el cumplimiento de deberes y su asistencia normalmente a clases, el docente deberá llamarlo al representante del estudiante a que se acerque al colegio por medio de una esquela cuando se presente la necesidad de notificar algún aspecto importante así el docente podrá llevar un registro anecdótico del comportamiento y rendimiento del estudiante, los otros indicadores se mantienen entre un 50% y un 75% % de aceptabilidad sin embargo los docentes deben estar siempre comunicándose e interrelacionándose con los padres de familia para mantenerles informados en el rendimiento y la conducta de los estudiantes, el docente realizará el llamado de atención a los representantes de los estudiantes de la manera más Cortez respetando a estudiantes y padres de familia.

TABLA # 24

Dimensiones que se evalúan. Atención a estudiantes con necesidades individuales

ASPECTOS A CONSIDERAR El docente :	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N ^o	%
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	11	6	2	1	25	14	34	19	108	60	180	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	30	17	12	6	37	21	44	24	57	32	180	100
4.3. Le asigna tareas especializadas a su hijo o representado	20	11	4	2	51	28	39	22	66	37	180	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	2	1	4	2	40	22	42	23	92	51	180	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	6	3	9	5	36	20	52	29	77	43	180	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)	29	16	10	6	36	20	44	24	61	34	180	
TOTAL	98		41		225		255		461		1080	
PUNTAJE	0		8.651		94.725		161.16		388.623		653.159	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		3.62	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.62 puntos, puntaje ideal 5.05 puntos existe una diferencia de 1.43 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades especiales de la evaluación a los docentes por parte de padres de familia los indicadores como: recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado se obtiene un porcentaje del 32% y la dimensión le asigna tareas especializadas a su hijo o representado con un porcentaje de 37% , la dimensión envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento se obtiene una calificación del 43% las calificaciones son bajas y preocupantes se presenta un problema en la institución, problema que es detectado por los padres de familia , a través de la evaluación a los docentes, los padres de familia expresan inconformidad e insatisfacción por el proceso de enseñanza que imparten los docentes ya que los profesores no están tomando en cuenta las diferencias individuales y tampoco están dando una ayuda y asesoramiento pedagógico a los estudiantes que presentan dificultades en el proceso de aprendizaje, los otros indicadores se mantienen entre un 51% y 60% de aceptabilidad sin embargo los docentes deben reflexionar y cambiar su actitud siendo más tolerantes, flexibles y afectivos con los estudiantes , los docentes deben brindarles un tiempo exclusivo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.

Cuadro N° 5
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Relación con la comunidad.	2.53	1.75	69 %
2	Normas y reglamentos.	3.37	2.98	88 %
3	Sociabilidad pedagógica.	5.05	4.16	82 %
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	5.05	2.15	43%
	TOTAL	16 PUNTOS	11.04	69 %

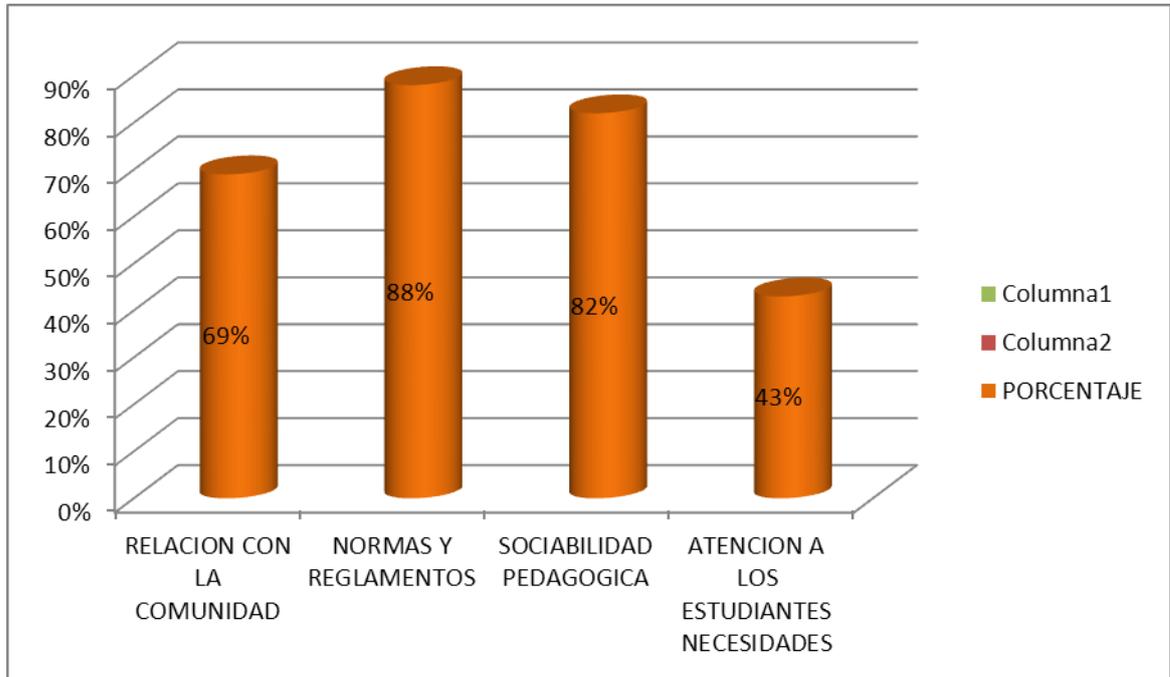
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: la evaluación a los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” por parte de los padres de familia es de 11.04 sobre 16 puntos con una diferencia de 4.96 puntos de la máxima nota.

Interpretación: la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia sobrepasa la calificación de 2.15 puntos de la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales como podemos apreciar en el cuadro N° 5 los padres de familia detectan un problema bien marcado de los docentes con los estudiantes en su práctica de aprendizaje en el aula, los maestros reflexionarán y superarán este problema, también se puede ver que la relación en la comunidad tiene un puntaje de 1.75 puntos problema que deberá ser superado mejorando la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa. En las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica no se presenta mayor problema es aceptable.

Gráfico N°5
Evaluación a docentes por padres de familia



Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Observación de la Clase

Tabla N° 25

A. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN				TOTAL	
	Sí		No		N	%
	N ^o	%	N	%		
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	0	15	100	15	100
2. Inicia su clase puntualmente.	15	100	0	0	15	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	15	100	0	0	15	100
4. Da a conocer los objetivos de la clase los estudiantes.	6	40	9	60	15	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	67	5	33	15	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica.	14	63	1	7	15	100
TOTAL	60		30		90	100
PUNTAJE	75		0		75	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0	5

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la observación de clase a los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 5 puntos, puntaje ideal 7.50 puntos existe una diferencia de 2.50 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión actividades iniciales de la observación de clase a los docentes los indicadores como: presenta el plan de clase al observador se obtiene una calificación de 0% los profesores no presenta la planificación al Maestrante ,sin embargo todo maestro tiene una planificación de la clase que va impartir a los estudiantes caso contrario el docente estaría improvisando la clase y esto no sería ético , el otro indicador : da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes se obtiene una calificación de 40% una calificación baja, los estudiantes deben conocer el objetivo que se quiere alcanzar en esa hora clase y los docentes deben tener presente cumplir con este requisito muy importante, el otro indicador : realiza una evaluación diagnóstica y presenta el tema de clase a los estudiantes se obtiene un porcentaje del 63 y 67% es aceptable, pero el docente debe considerar este aspecto muy importante antes de partir a un nuevo tema, siempre reforzar los conocimientos de la clase anterior con preguntas en las actividades iniciales, luego dar a conocer el nuevo tema y en base de experiencias o desempeños de los estudiantes partir con el nuevo tema , los otros indicadores se mantienen entre un 100% de aceptabilidad sin embargo los docentes deben estar siempre capacitándose en la práctica educativa para alcanzar la excelencia a la calidad educativa.

Tabla N° 26

B. Proceso Enseñanza- Aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN					TOTAL
	Sí		No		N%	%
	N°	%	N°	%		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	13	87	2	13	15	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales anecdóticos, experiencias o demostraciones.	13	87	2	13	15	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes(localidad, pueblo, ciudad o país)	8	53	7	47	15	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logra ejecutar exitosamente.	15	100	0	0	15	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	15	100	0	0	15	100
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestra dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	100	0	0	15	100
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	13	87	2	13	15	100
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	87	2	13	15	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	14	93	1	7	15	100
10.Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado	15	100	0	0	15	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	15	100	0	0	15	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	80	3	20	15	100
13. Envía tareas.	15	100	0		15	
TOTAL	176		19		195	100
PUNTAJE	220		0		0	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0	14.66

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión del proceso de enseñanza – aprendizaje de la evaluación a los docentes de la clase demostrativa se obtiene una calificación de 14.66 puntos, puntaje ideal 15 puntos existe una diferencia de 0.44 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión del proceso de enseñanza – aprendizaje de la evaluación a los docentes de la clase los indicadores como: Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)se obtiene una calificación del 53% es aceptable pero los docentes deben considera este aspecto muy importante y en la práctica pedagógica resaltar la importancia del contexto en donde vive el estudiante, esto servirá para que los estudiantes valoren su sector, conozcan y rescaten sus costumbres, folklor, tradiciones, etc. Los otros indicadores tienen un porcentaje entre el 87% y 100% de aceptabilidad, sin embargo los docentes deben perfeccionar sus prácticas pedagógicas para alcanzar la calidad educativa de la institución.

Tabla N° 27

C. Ambiente en el aula.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN					
	Sí		No		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N	
1. Es afectuoso con los estudiantes (les llama por sus nombres).	15	100	0	0	15	100
2. Trata con respeto y amabilidad a sus estudiantes.	15	100	0	0	15	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	15	100	0	0	15	100
4. Mantiene la disciplina en el aula.	15	100	0	0	15	100
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	100	0	0	15	100
TOTAL	75		0		75	100
PUNTAJE	93.75		0		0	0
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0	6.25

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora : Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la dimensión del ambiente en el aula de la evaluación a los docentes de la clase demostrativa se obtiene una calificación de 6.25puntos, puntaje ideal 6.25 puntos se obtiene la máxima calificación. Excelente

Interpretación: En la dimensión ambiente en el aula de la evaluación a los docentes de la clase demostrativa en todos los indicadores se obtiene la máxima calificación Excelente los docentes están trabajando sus prácticas pedagógicas con eficiencia y eficacia, brindan un ambiente agradable en el aula y los estudiantes se sienten motivados, contentos alegres en el aula , los docentes están practicando los valores de respeto , compañerismo, solidaridad, cooperación y aceptación entre compañeros. Felicitaciones a los docentes.

Cuadro N° 6

Evaluación de las clases impartidas por los docentes

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Actividades iniciales.	7.50	5	67%
2	Proceso de enseñanza-aprendizaje.	16.25	15	92 %
3	Ambiente en el aula.	6.25	6.25	100 %
	TOTAL	30 PUNTOS	26.25	88%

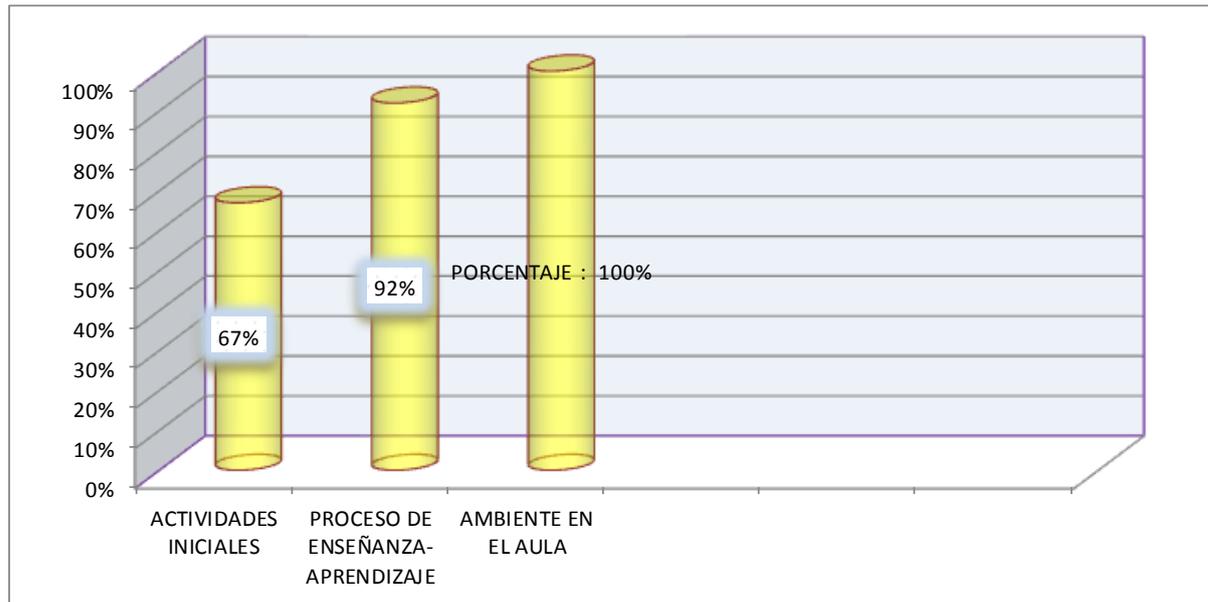
Fuente: Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la evaluación a los docentes del Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar” de la clase demostrativa por parte del maestrante la calificación asignada es de 26.25 sobre 30 puntos. Excelente.

Interpretación: En la evaluación a los docentes de la clase demostrativa se puede ver en el cuadro N * 6 que las actividades iniciales tienen una calificación de 5 puntos con una diferencia de 2.50 puntos del puntaje ideal, en esta dimensión los docentes tienen que reflexionar sobre el problema que está presente siendo las actividades iniciales de gran importancia porque de estas actividades es decir de las experiencias de los estudiantes se parte para comenzar con el nuevo conocimiento y lograr aprendizajes significativos y perdurables, en lo que respecta a las dimensiones de proceso de enseñanza aprendizaje con una calificación de 15 puntos y el ambiente de aula con una calificación de 6.25 alcanzando la máxima nota del puntaje ideal esto nos indica que existe un agradable ambiente de satisfacción por parte de los estudiantes en el aula.

Gráfico N° 6
Clase demostrativas de los docentes.



Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Autoevaluación del director o rector.

Tabla N° 28

Dimensiones que se evalúan 1. Competencias gerenciales.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en casos de extrema Necesidad	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad Educativa	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la Institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la Infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

1.25. Realizo las asambleas generales de profesores ,según disponen las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Organizo con el Consejo técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	3	0	0	2	67	3	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.41. Defino las actividades en base a los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	67	3	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	67	3	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	67	3	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.46.. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento o autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos De presupuesto , con la participación del Consejo Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

financiero de la institución.												
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0		3	100	3	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/a, la mejor forma de ejecutar los recursos, con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.62. Atiendo oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	2		1		1		21		164		189	
PUNTAJE	0		0.058		0.116		3.675		38.212		42.061	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		14.02	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la autoevaluación del Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 14.02 puntos, puntaje ideal 20 puntos existe una diferencia de 6 puntos para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias gerenciales de la autoevaluación del Rector los indicadores como: Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional con un porcentaje del 13% el rector del Colegio debe reflexionar en este aspecto y observar el desempeño de los docentes para poder brindar asesoramiento oportuno a los docentes para que mejoren las prácticas de enseñanza, el otro indicador como: Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, se obtiene un porcentaje del 33% el rector del Colegio debe considerar este aspecto y mantenerse siempre informado y observando que los docentes estén cumpliendo con las disposiciones encargadas y que son de responsabilidad de los docentes el cumplir con eficacia dicho encargo, los otros indicadores de competencias gerenciales se mantienen con un porcentaje similar del 67% y 100% de aceptabilidad sin embargo el rector del Colegio debe estar siempre comunicándose y manteniendo una excelente interrelación con todos los actores de la comunidad educativa manteniendo un liderazgo directivo de eficacia y eficiencia.

Tabla N° 29

Dimensiones que se evalúan: Competencias pedagógicas.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5		TOTAL		
	N°	%	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	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.3 Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativo y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje , al inicio del año	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	6	36	36	42	42	42	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1.05	8.388	8.388	9.438	9.438	9.438	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	3.146	3.146	3.146	3.146	3.146	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias pedagógicas de la autoevaluación del Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.14 puntos, puntaje ideal 3.26 puntos existe una diferencia de 0.12 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias pedagógicas de la autoevaluación del Rector los indicadores se mantienen en un porcentaje similar entre 67% y 100% es aceptable se puede decir que es, en el Rector de la institución donde recae todo, desde las felicitaciones por su excelente gestión hasta la desaprobación de la misma. Su labor deberá ser trascendente para todos los actores de la comunidad educativa como son: la familia, estudiantes, personal docente y administrativo, su compromiso es fijar límites sutilmente y con amor, puede ser enérgico o apacible. Tiene un corazón enorme y una paciencia ilimitada. Sus funciones están encaminadas a fijar horizontes y acompañar los procesos administrativos y pedagógicos que integran el currículo escolar.

Tabla N° 30

Dimensiones que se evalúan. 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio – culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	7	20	27			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1.225	4.66	5.885			
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1.96			

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora : Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la autoevaluación del Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.96 puntos, puntaje ideal 2.12 puntos existe una diferencia de 0.16 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la autoevaluación del Rector los indicadores se mantienen en un porcentaje similar entre 67% y 100% es aceptable, la relación del rector con todos los actores de la comunidad educativa debe de ser cercana, cordial, directa y sincera. Debe conocer la realidad de la vida de sus estudiantes, su entorno escolar familiar y social. Debe conocer los niveles de satisfacción con respecto al servicio educativo que reciben y su nivel de sentido de pertenencia hacia la institución.

Un justo término medio que le permita al rector el reconocimiento, no solo de sus estudiantes sino de toda la comunidad, de una gran autoridad que le viene conferida por su condición de liderazgo y la suficiente cercanía para despertar la confianza entre sus liderados. Una relación horizontal en la que el estudiante reconozca en su rector no la imagen institucional autoritaria de quien impone el orden y detenta el poder sino la imagen de la persona que desde su condición humana reconoce a todos los actores de la comunidad educativa como iguales.

Cuadro N° 7
Autoevaluación del director o rector.

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales.	14.65	14.02	96 %
2	Competencias pedagógicas	3.26	3.14	96 %
3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2.09	1.96	94 %
	TOTAL	20 PUNTOS	19.12	96%

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

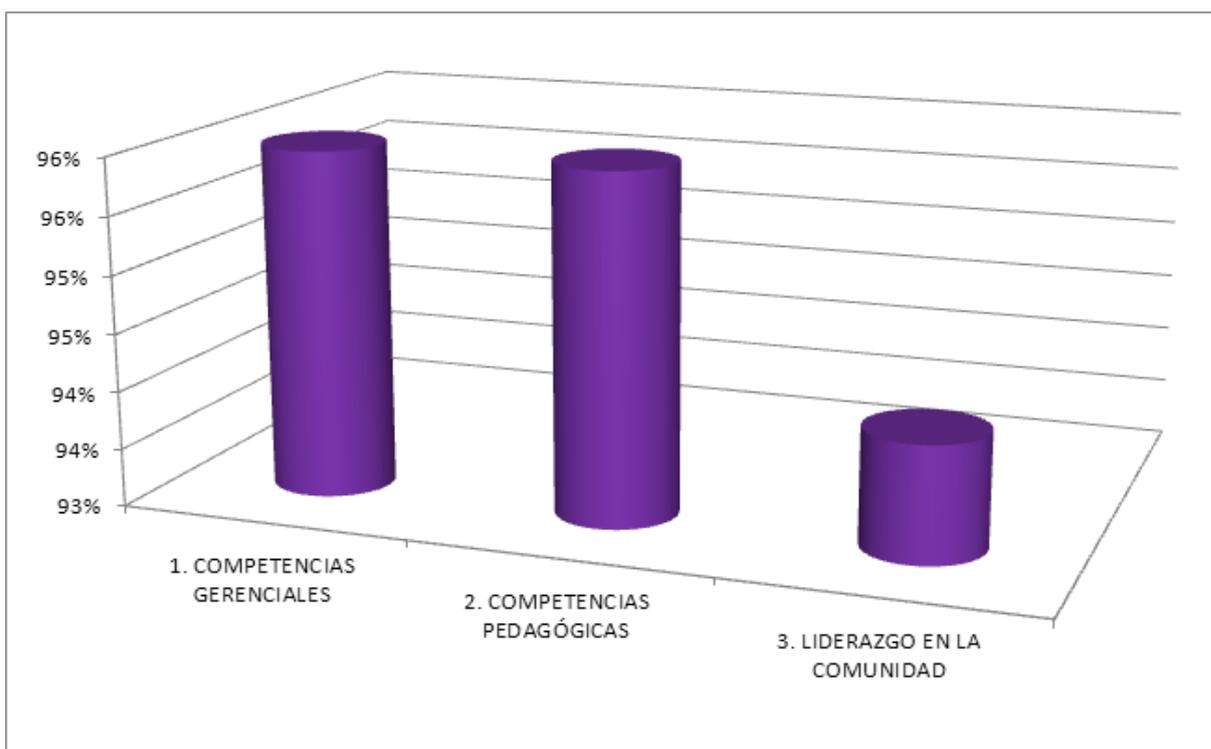
Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la autoevaluación del Rector obtiene la calificación de su propio accionar de 19.12 sobre 20 puntos, Excelente.

Interpretación: En la autoevaluación del Rector podemos apreciar que en las dimensiones como: competencias gerenciales y competencias pedagógicas el rector se autocalifica con un puntaje similar del 96% aceptable, pero en lo que se refiere a las competencias de liderazgo en la comunidad se puede observar en el cuadro N° 7 el rector obtiene una calificación del 94% por lo que tiene que actualizarse y renovarse para poder liderar con eficacia y eficiencia profesional en la comunidad educativa. El rector del Colegio debe estar siempre comunicándose y manteniendo una excelente interrelación con todos los actores de la comunidad educativa manteniendo un liderazgo directivo.

Gráfico N° 7

Autoevaluación del rector



Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar"

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Autoevaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico.

Tabla N° 31

Dimensiones que se evalúan 1. Competencias Gerenciales

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según el horario establecido.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento o autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con la normas y reglamentos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.20. Propicio la actualización permanente del personal de la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

en labores Comunitarias												
1.25. Promueve la participación del Comité de Padre de Familia en las actividades del establecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.26. Organiza con el Consejo técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos respectivos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Supervisa la distribución de trabajo del directivo o técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.41. Define las actividades en base a los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto , con la participación del Consejo Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

organismos interno de la institución.												
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/a, la mejor forma de ejecutar los recursos, con que cuenta la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL		0	0	0	0	0	0	0		186		186
PUNTAJE		0	0	0	0	0	0	0		43.338		
PUNTAJE PROMEDIO		0	0	0	0	0	0	0		14.44		

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 14.44 puntos, puntaje ideal 14.59 puntos existe una diferencia de 0.15centesimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias gerenciales de evaluación del Rector por parte del consejo técnico los indicadores se mantienen en un porcentaje similar entre 100% calificación que alcanza la Excelencia. El Consejo Técnico es el responsable junto con el Rector del cumplimiento del plan general de investigación y desarrollo del instituto y la aplicación correcta del presupuesto, El Consejo Técnico y el Rector mantienen una estrecha relación con una comisión asesora y con todos los actores de la comunidad educativa , El Consejo Técnico y el Rector han de escuchar en sus sesiones a cualquier miembro de la institución cuando éste lo solicite oportunamente y son los encargados de estar al tanto de todo lo que sucede dentro de la institución para tomar decisiones las mismas que serán en beneficio y adelanto de la institución.

Tabla N° 32

Dimensiones que se evalúan: Competencias pedagógicas.

ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.3 Organiza con el Consejo directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a lo los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación d Aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de lo Estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	00	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	00	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	00	0	0	3	100	3	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0		0		0		0		42	100	42	
PUNTAJE	0		0		0		0		9.78			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0	9.78		

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 9.78 puntos, puntaje ideal 10 puntos existe una diferencia de 0.22centesimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación del Rector por parte del consejo técnico los indicadores se mantienen en un porcentaje similar del 100% de excelencia, esto quiere decir que el Rector se está desarrollando con eficiencia y eficacia dentro de la institución, demostrando liderazgo educativo en la comunidad educativa.

Tabla N° 33

Dimensiones que se evalúan. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio – culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0		0		0		0		27		3 100	
PUNTAJE	0		0		0		0		10.485			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		3.49			

Fuente Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 3.49 puntos, puntaje ideal 3.50 puntos la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación del Rector por parte del consejo técnico los indicadores se mantienen en un porcentaje similar entre 100% de excelencia. El Rector del colegio está cumpliendo eficientemente con su papel de ser un líder y animador de la construcción e implementación del Proyecto Educativo Institucional. Sus funciones están encaminadas a fijar horizontes y acompañar los procesos administrativos y pedagógicos que integran el currículo escolar. El rector debe crear un clima agradable de trabajo, que sea respetuoso con los valores y proyectos del colegio, que respete y haga respetar las normas institucionales, que sea innovador, respetuoso, comunicativo, empático, visionario y emprendedor, sobre todo el rector debe tener unas excelentes relaciones personales con todos los actores de la comunidad educativa para alcanzar la excelencia de la Institución.

Cuadro N° 8

Evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales.	14.59	14.59	100 %
2	Competencias pedagógicas	3.29	3.29	100 %
3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2.12	2.12	100 %
	TOTAL	20 PUNTOS	20	100 %

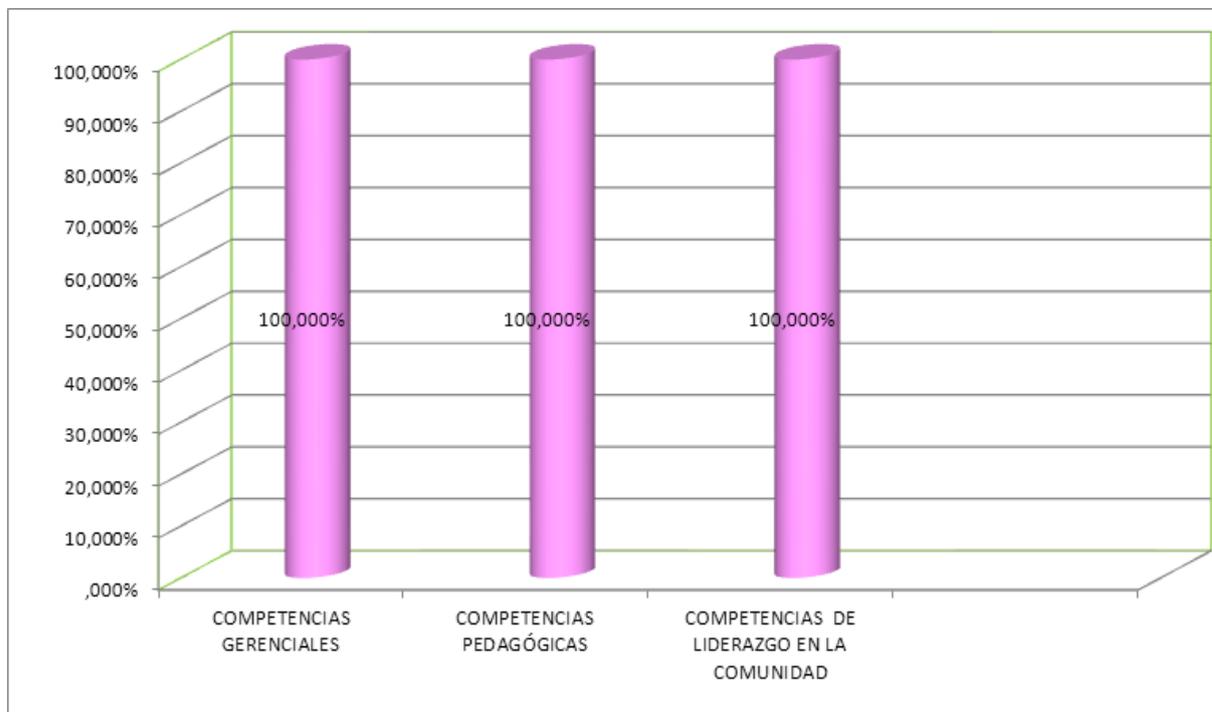
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: en la evaluación del Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” por parte del Consejo Técnico la calificación otorgada es de 20 sobre 20 puntos alcanzando la máxima calificación. Excelente.

Interpretación: En la evaluación del Rector por parte del Consejo Técnico se consideran las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad la mismas que obtienen la máxima calificación de 20 puntos lo que quiere decir que existe una buena aceptación del Rector en lo que se refiere a la administración del establecimiento apreciación observada por parte del Consejo Técnico.

Gráfico N° 8
Evaluación al rector por el consejo técnico



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Autoevaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil.

Tabla N° 34

Dimensiones que se evalúan: Competencias gerenciales

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución .	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	20	0	0	3	60	1	20	5	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil	1	20	1	20	1	20	1	20	1	20	5	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	20	2	40	1	20	1	20	5	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	40	0	0	1	20	1	20	1	20	5	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	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.	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	100
1.13. Atiende, oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5	100
TOTAL	3		3		13		16		35		70	
PUNTAJE	0		0.537		1.071		8.576		25.025		35.209	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		7.04	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 7.04 puntos, puntaje ideal 10 puntos existe una diferencia de 2.96 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil los indicadores como: promueve la participación del Comité Central de padres de familia en las actividades del establecimiento y orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central, Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, se mantienen en un porcentaje similar entre 20% un porcentaje bajo, por lo tanto el rector del Colegio debe reflexionar sobre esta situación que es preocupante y que está afectando a la buena marcha de la institución por lo tanto el Rector tiene que cambiar de actitud y mantener una buena interrelación con los padres de familia para poder llegar a la toma de decisiones en beneficio y mejoramiento de la institución.

Tabla N°35

Dimensiones que se evalúan_ Competencias pedagógicas_

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	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	20	1	20	0	0	1	20	2	20	5	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	20	1	20	0	0	2	40	1	20	5	100
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales..	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
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	0	3	60	2	40	5	100
TOTAL	2		2		0		10		11			
PUNTAJE	0		0.358		0		5.36		7.865		13.583	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0						2.71	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0			

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.71 puntos, puntaje ideal 3.57 puntos existe una diferencia de 0.86 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil los indicadores como: observa el desarrollo de clases del personal docentes al menos una vez al trimestre y supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos se obtiene una calificación similar del 20% un porcentaje bajo, los otros indicadores se mantienen con un porcentaje del 60% de aceptabilidad sin embargo el rector del colegio debe reflexionar y considerar estos resultados obtenidos de la evaluación al directivo por parte del consejo estudiantil y tomar medidas de cambio ya que este problema está repercutiendo en un malestar institucional, por lo tanto el rector debe cambiar su actitud y dedicar más tiempo a observar a los docentes de manera que se trate de mejorar las practicas pedagógicas y exista un mejor ambiente de trabajo con todos los actores de la comunidad educativa esto será muy valioso para alcanzar la excelencia de la institución.

Tabla N° 36

Dimensiones que se evalúan. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	1	20	1	20	3	60	0	0	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	3	40	2	60	5	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	20	1	20	0	0	2	40	1	20	5	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	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	0	0	0	2	40	3	60	5	100
TOTAL	1		2		1		21		20		45	
PUNTAJE	0		0.358		0.357		11.256		14.3		26.271	
PUNTAJE PROMEDIO												5.25

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 5.25puntos, puntaje ideal 6.43puntos existe una diferencia de 1.18 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil los indicadores como: apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, se obtiene una calificación similar del 20% un porcentaje bajo, los otros indicadores se mantienen con un porcentaje del 60% de aceptabilidad sin embargo el rector del colegio debe reflexionar y considerar estos resultados obtenidos de la evaluación al directivo por parte del consejo estudiantil y mejorar su comunicación e interrelación con todos los actores de la comunidad educativa, el rector sabe que su oficio implica un compromiso social y por esto es promotor y orientador de ideales y ve en cada alumno una esperanza y en cada miembro educativo, un aliado. Colaborando todos los miembros de la comunidad educativa se alcanzara la excelencia en educación.

Cuadro N° 9

Evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil.

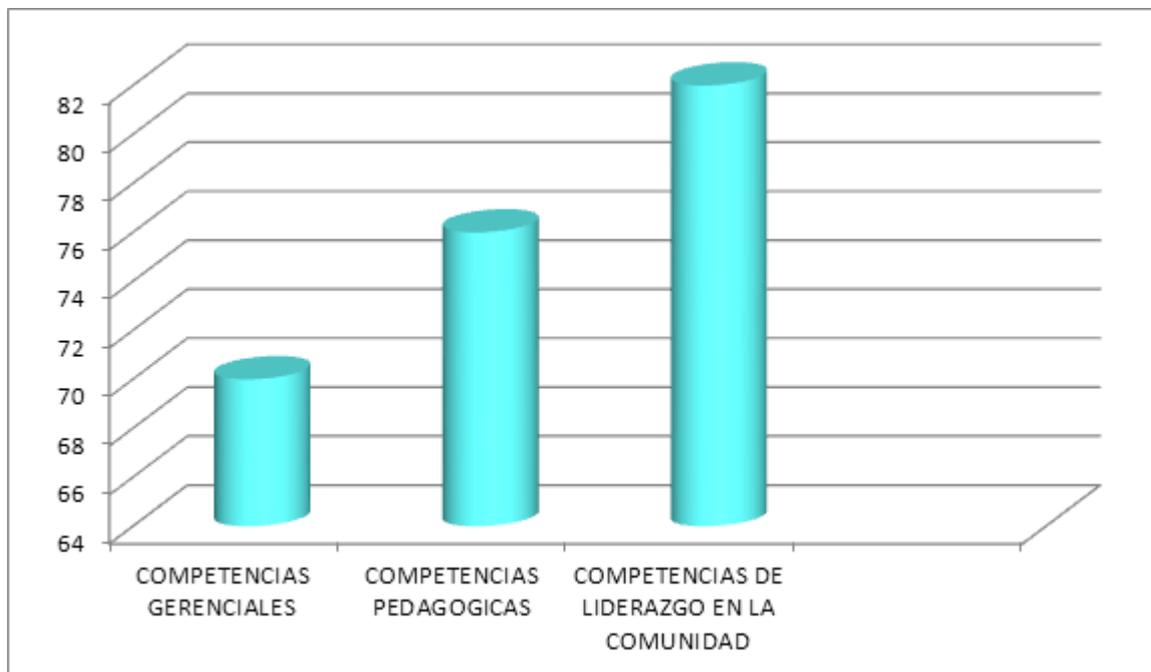
#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales.	10	7.04	70 %
2	Competencias pedagógicas	3.57	2.71	76 %
3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	6.43	5.25	82 %
	TOTAL	20 PUNTOS	15	75 %

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Elaborado por: Juana Castro Barros

Análisis: en la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil la calificación asignada es de 15 puntos sobre 20 con una diferencia de 5 puntos de la máxima calificación.

Interpretación: en la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil en el cuadro N° 9 se puede observar que los estudiantes perciben que en la institución no existe un buen desempeño profesional directivo en las dimensiones como: competencias gerenciales y pedagógicas, a través de esta evaluación al directivo los estudiantes dan a conocer el problema que se presenta en la institución con el Rector, por lo tanto es muy importante que el Rector reflexione sobre su actuación para que exista una mejor interrelación con los estudiantes, ellos también necesitan ser escuchados por el directivo para poder dar opiniones valiosas para colaborar con el adelanto del establecimiento y alcanzar la calidad educativa, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad el puntaje es aceptable.

Gráfico N° 9**Evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil.****Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar****Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.**

Autoevaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.

Tabla # 37

Dimensiones que se evalúan. 1. 1. Competencias gerenciales.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución .	0	0	0	00	0	0	1	14	6	86	7	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0	1	14	2	29	4	57	7	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar , según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional	0	0	0	0	0	0	4	57	3	43	7	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	5	71	2	29	7	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
1.10 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1	14	4	57	2	29	7	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	1000
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	4	57	2	29	1	14	7	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos	0	0	0	0	1	14	2	29	4	57	7	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	0	0	0	1	14	4	57	2	29	7	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	14	4	57	2	29	7	100
1.17. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/a, la mejor forma de ejecutar los recursos, con que cuenta la	0	0	1	14	2	29	3	43	1	14	7	100

1.18 Orienta al Comité Central de Padres de Familia, los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2	29	4	57	1	14	7	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	0	0	1	14	5	71	1	14	7	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	0	0	0	0	0	0	5	71	2	29	7	100
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
TOTAL	0		1		14		70		76			
PUNTAJE	0		0.179		3.682		27.44		40.054		71.353	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0		10.19	

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del Comité Central del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 10.19 puntos, puntaje ideal 10.90 puntos existe una diferencia de 0.71 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del Comité Central de padres de familia los indicadores como: Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, y busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución se mantienen en un porcentaje similar entre 29% un porcentaje bajo, mientras que los otros indicadores tienen porcentajes similares entre 50% y 70% el rector tiene que reflexionar y cambiar su actitud ya que la función del rector del establecimiento educativo es proporcionar toda la información necesaria para que el consejo de padres pueda cumplir sus funciones como es planificar, organizar y colaborar en el proceso educativo, a fin de mejorar los niveles académicos en la formación de sus hijos, además los padres de familia participarán en la elaboración de planes de mejoramiento y en el logro de los objetivos planteados para alcanzar la excelencia a la calidad educativa en función de los estándares de calidad., por lo tanto el rector del Colegio debe tener una buena interrelación con los padres de familia para poder llegar a la toma de decisiones en beneficio y mejoramiento de la institución..

Tabla N° 38

Dimensiones que se evalúan. Competencias pedagógicas.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	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	0	0	0	2	29	5	71	7	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	14	1	14	5	71	7	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales..	0	0	0	0	0	0	2	29	5	57	7	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1	14	2	29	4	57	7	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	0	0	2	29	1	14	4	57	7	100
TOTAL	0		0		4		10		28		42	
PUNTAJE	0		0		1.052		3.92		14.756		19.728	
PUNTAJE PROMEDIO												2.81

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del Comité Centra de padres de familia I del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.81 puntos, puntaje ideal 3.16 puntos existe una diferencia de 0.35centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del Comité Central de padres de familia los indicadores se mantienen en un porcentaje similar entre 51% y 71% un porcentaje aceptable, sin embargo el rector tiene que reflexionar y cambiar su actitud ya que el rector debe conocer la realidad de la vida de sus estudiantes, su entorno escolar, familiar y social, una relación horizontal en la que el estudiante reconozca en su rector no la imagen institucional autoritaria de quien impone el orden y detenta el poder sino la imagen de la persona que desde su condición humana reconoce a sus estudiantes como iguales, brindando una ayuda pedagógica a los estudiantes, respetando las diferencias individuales y la equidad de género.

Tabla N° 39

Dimensiones que se evalúan. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	14	4	57	2	29	7	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	7	100
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	5	71	2	29	7	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0	0	0	0	0	0	5	71	2	29	7	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	57	3	43	7	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	4	57	3	43	7	100
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario	0	0	0	0	0	0	5	71	2	29	7	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	7	100
TOTAL	0	0	0	0	1	14	39	57	30	29	7	100
PUNTAJE	0	0	0	0	0.116	0.116	6.825	6.825	6.99	6.99	13.931	13.931
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.99	1.99

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del Comité de padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 1.99 puntos, puntaje ideal 4.74 puntos existe una diferencia de 2.75 centésimas para alcanzar la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del Comité central de padres de familia los indicadores como: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa y Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos se mantienen con una calificación del 29% un porcentaje bajo, los otros indicadores se mantienen con un porcentaje menor del 50% el rector del colegio debe reflexionar y considerar estos resultados obtenidos de la evaluación al directivo por parte del comité central de padres de familia para mejorar la interrelación con los padres de familia y a su vez con los padres de familia planificar actividades y programas sean estos sociales, culturales o deportivos los mismos que servirán para mejorar las relaciones entre todos los actores de la comunidad educativa y alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad .

Cuadro N° 10

Evaluación del director o rector por parte del comité central de padres de familia.

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales.	10.10	10.10	100%
2	Competencias pedagógicas	3.16	2.81	89%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	4.74	2	42%
	TOTAL	20 PUNTOS	15	75%

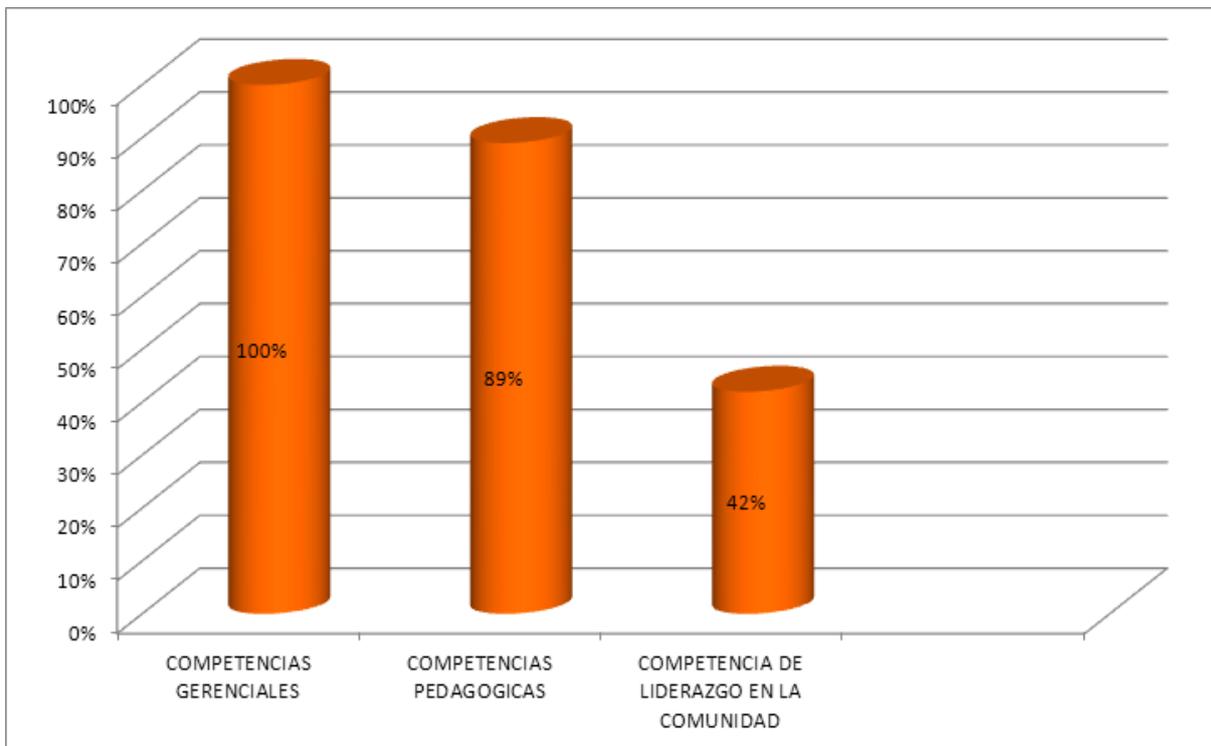
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: En la evaluación al Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia se obtiene una calificación de 15 puntos sobre 20 existiendo una diferencia de 5 puntos del puntaje ideal.

Interpretación: en la evaluación al Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia se consideran las dimensiones de competencias gerenciales competencias pedagógicas y liderazgo en la comunidad observándose en el cuadro N° 10 un problema que es percibido por los padres de familia como es de las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del rector con un porcentaje del 42%, los padres de familia se sienten rezagados al no poder participar , opinar y tomar decisiones en beneficio del adelanto y mejoramiento de la institución, el comité central de los padres de familia deben estar informados sobre la marcha del plantel para con su ayuda y colaboración alcanzar la calidad educativa, el rector tiene que reflexionar y recapacitar sobre su actuación para mejorar las interrelaciones con los actores de la comunidad educativa, En lo que se refiere a la dimensión de competencias gerenciales el rector obtiene la máxima calificación de 10 sobre 10 puntos alcanzando la excelencia.

Gráfico N° 10
Evaluación del rector por el comité central



Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Autoevaluación del director o rector por parte del supervisor.

Tabla N° 40

Dimensiones que se evalúan: Competencias gerenciales

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.2. Falta a su trabajo solo en casos de extrema necesidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.9. Mantiene actualizados , los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	10
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo,	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo o Gobierno Estudiantil	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.41. Define las actividades en base a los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clase semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

normativa I												
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y Mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/a, la mejor forma de ejecutar los recursos, con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	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 Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.62. Orienta al Tesorero /a , la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.63. Rinde cuentas sobra la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.64. Rinde cuentas sobra la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de la institución	0	0	0		0	0	0	0	3	100	3	100
1.65. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0		0	0	0		195			195		
PUNTAJE	0		0	0	0		43.485			43.485		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0	0	0		0			14.45		

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del supervisor Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 14.45puntos, puntaje ideal 4.45puntos la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del supervisor se ha obtenido la máxima calificación Excelente, valoración que ha sido proporcionada y percibida por el supervisor del Colegio. Por lo tanto el Rector ha demostrado ser un buen gerente de la institución escolar, esto exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales

Tabla N° 41

Dimensiones que se evalúan Competencias pedagógicas.

ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.3 Organiza con el Consejo directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	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	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	42	42	42	42
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0	9.366	9.366	9.366	9.366
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	3.11	3.11	3.11	3.11

Fuente: Colegio "Víctor Gerardo Aguilar"

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del supervisor Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" se obtiene una calificación de 3.11 puntos, puntaje ideal 3.11 puntos la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias pedagógicas de la evaluación al Rector por parte del supervisor se ha obtenido la máxima calificación excelente, valoración que ha sido proporcionada, percibida por el supervisor del Colegio, el Rector del Colegio ha demostrado con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales y pedagógicas con la mayor eficiencia, efectividad y sobre todo con calidad.

Tabla N° 42

Dimensiones que se evalúan. Competencias de liderazgo en la comunidad.

ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan la actividad de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio – culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	33	33	33	33
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0	7.359	7.359	7.359	7.359
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.44	2.44

Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Castro Barros.

Análisis: En la dimensión competencias gerenciales de la evaluación al Rector por parte del supervisor Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se obtiene una calificación de 2.44puntos, puntaje ideal 2.44puntos la máxima calificación.

Interpretación: En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación al Rector por parte del supervisor se ha obtenido la máxima calificación Excelente valoración que ha sido proporcionada y percibida por el supervisor del Colegio, a pesar de observar que los resultados de la evaluación al Rector son positivos, excelentes es conveniente que los gerentes educativos continúen fortaleciendo y desarrollando las competencias laborales con miras a la obtención de un clima favorecedor de tal manera que le permitan conocer a mayor profundidad tanto la parte administrativa como la académica, en razón de los continuos cambios que en la actualidad se están produciendo y alcanzar la calidad de la educación en función de los estándares de calidad.

Cuadro N° 11**Evaluación del director o rector por parte del supervisor.**

#	INSTRUMENTO	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales.	14.45	14.45	100
2	Competencias pedagógicas	3.11	3.11	100
3	Competencias de liderazgo en la comunidad.	2.44	2.44	100
	TOTAL	20 PUNTOS	20	100

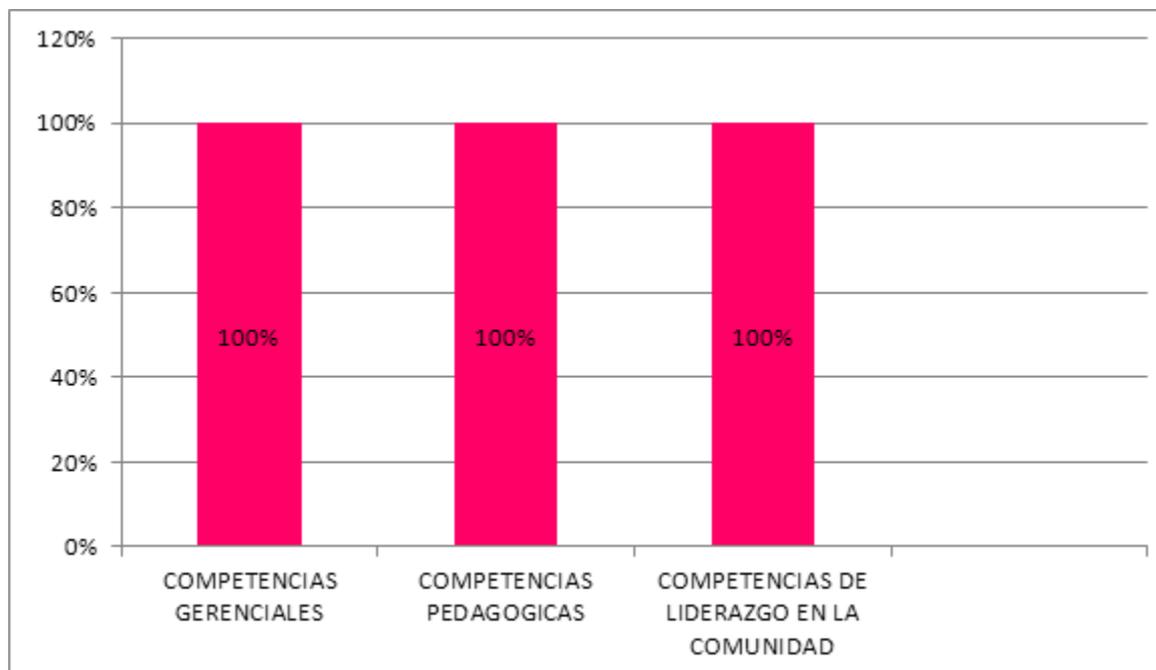
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora : Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis. En la evaluación del Rector por parte del Supervisor la calificación que obtiene es de 20 sobre 20 alcanzando la Excelencia.

Interpretación: En la evaluación del rector por parte del supervisor se consideran las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad como se puede ver en el cuadro N° 11 el rector alcanza la máxima calificación de Excelencia lo que significa que para el Supervisor el Rector del establecimiento se está desarrollando con eficacia y eficiencia en su labor administrativa y pedagógica.

Gráfico N° 11
Evaluación del rector por parte del supervisor



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Cuadro N° 12

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, perteneciente al Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay”

CALIFICACIÓN	PROMEDIO	DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.
A: EXCELENTE	ENTRE 76 Y 100 PUNTOS	85.05	89.12	87.08
B: BUENO	ENTRE 51 Y 75 PUNTOS			
C: MEJORABLE	ENTRE 26 Y 50 PUNTOS			
D: DEFICIENTE	ENTRE 0 Y 25			

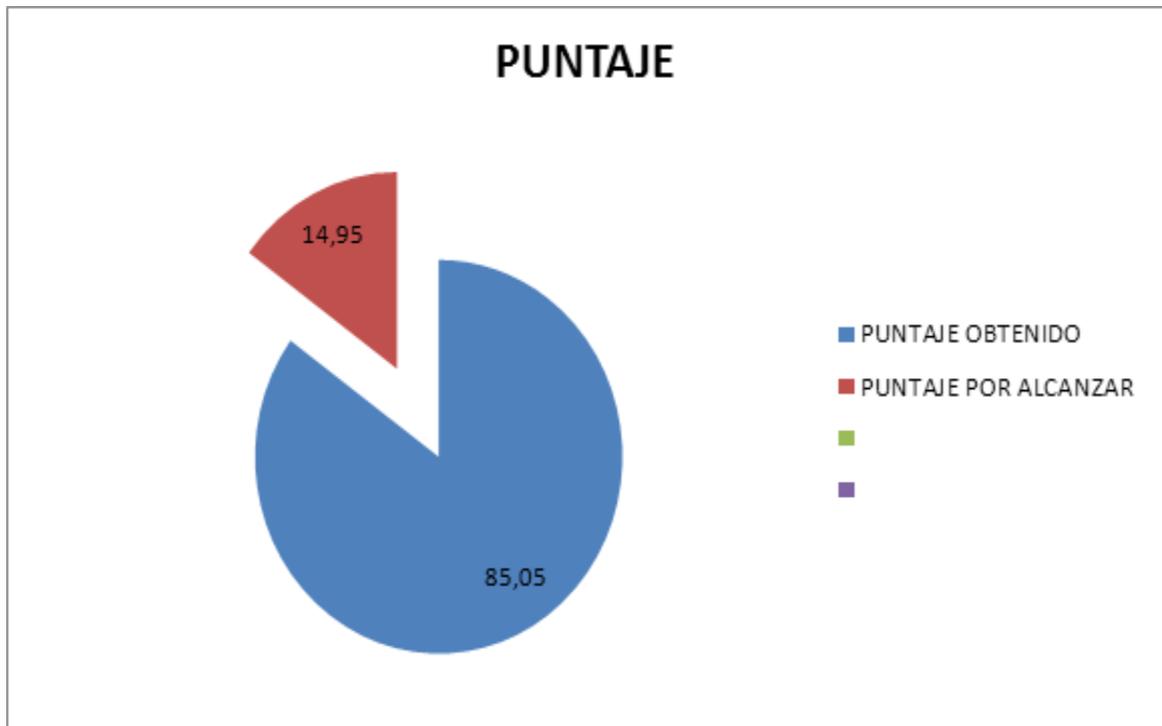
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar.

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros

Análisis. En la evaluación de la calidad desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar podemos apreciar en el cuadro N° 12 la calificación al desempeño profesional docente es de 85.05 puntos sobre 100 Excelente.

Interpretación: en el desempeño profesional directivo se obtiene la calificación de 89.12 puntos sobre 100 puntos Excelente y el desempeño profesional de la institución educativa la calificación es de 87.08 puntos Excelente Categoría A. Se tendrá que superar los problemas detectados tanto por los docentes como directivos de la institución para alcanzar la calidad educativa en función a los estándares de calidad.

Gráfico N° 12
Desempeño profesional docente



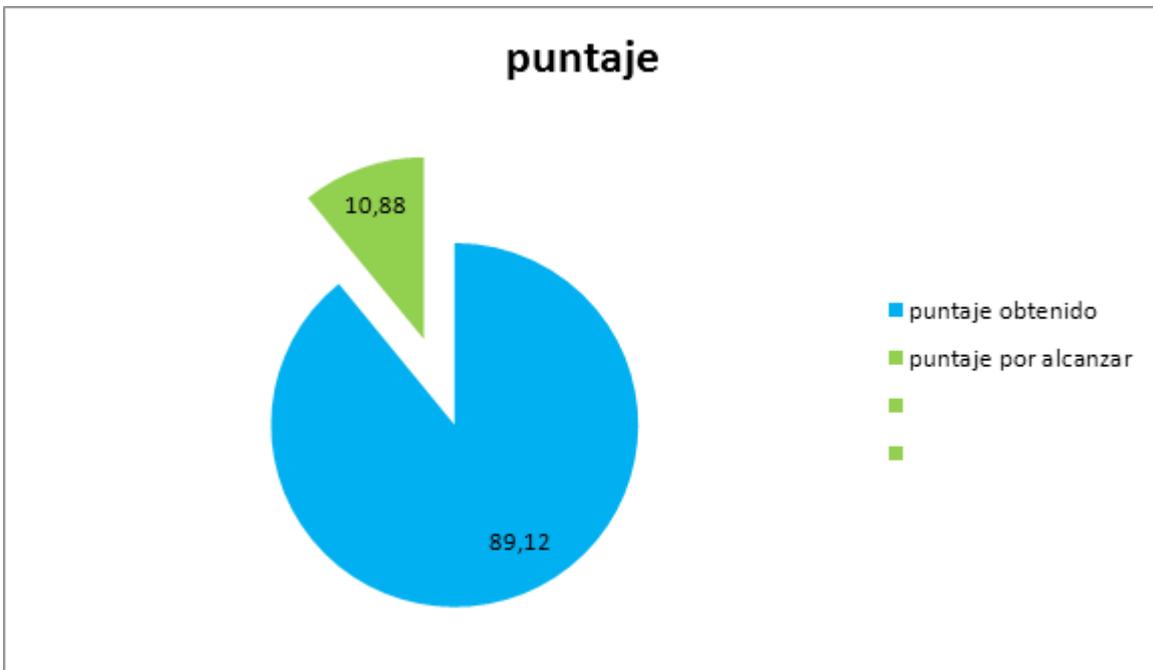
Fuente: Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: El desempeño profesional de los docentes del Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar” la calificación obtenida es de **85.05 puntos Excelente categoría A.**

Interpretación: El cuadro de resultados del desempeño profesional docente nos indica que los docentes han alcanzado la calificación de Excelente, pero que todavía existe un puntaje de 14.95 para alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.

Gráfico N° 13
Desempeño profesional del directivo



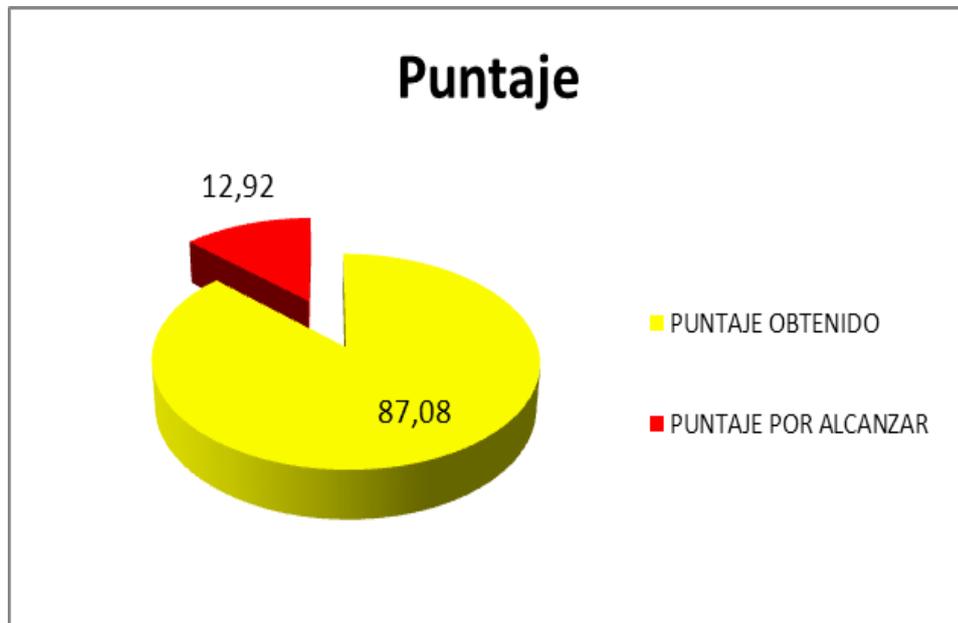
Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: El desempeño profesional del directivo ha alcanzado la calificación de **89.12 puntos sobre 100 EXCELENTE CATEGORIA A**

Interpretación. El cuadro de desempeño profesional del directivo nos muestra la calificación de 89.12 sobre 100 puntos Excelente pero todavía le falta por alcanzar el puntaje de 10.88 puntos para alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.

Gráfico N° 14
Desempeño profesional institucional



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

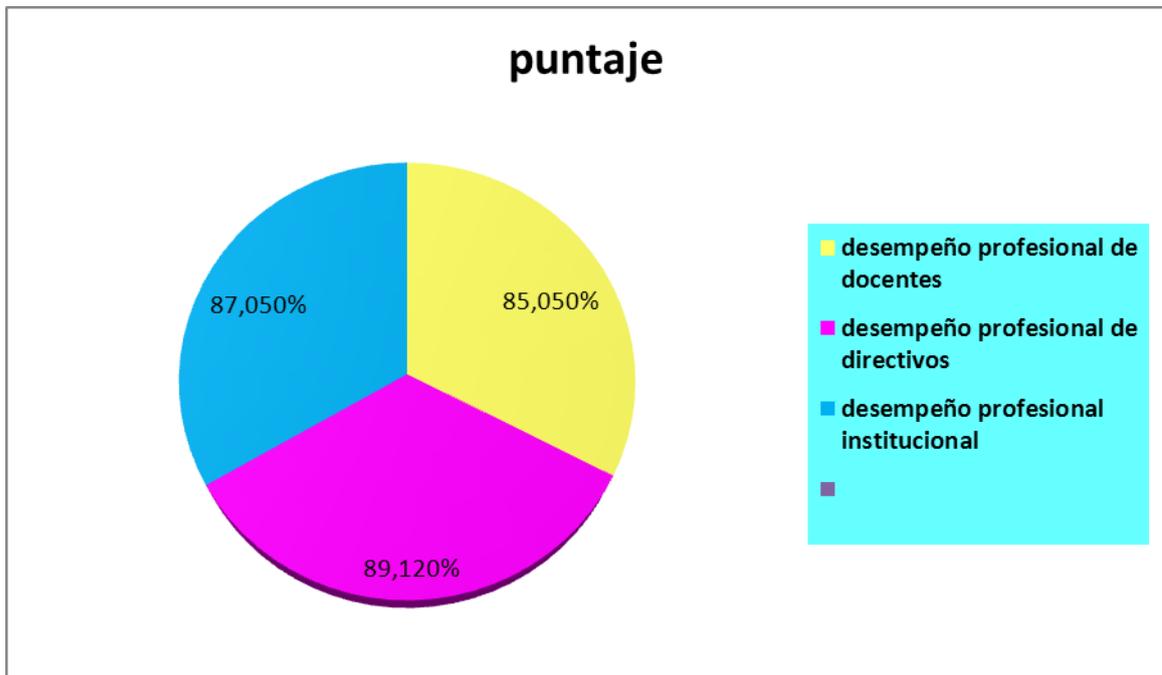
Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: El desempeño profesional institucional ha obtenido la calificación de 87.08 puntos sobre 100 EXCELENTE CATEGORIA A.

Interpretación: Luego de haber obtenido la calificación al desempeño profesional docente y directivo se ha calificado a la institución educativa con un puntaje de 87.08 puntos todavía le falta alcanzar un total de 12.92 puntos para alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.

Gráfico N° 15

Resultados del desempeño profesional docente, directivo e institucional



Fuente: Colegio “Víctor Gerardo Aguilar

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

Análisis: la investigación realizada en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” del desempeño profesional docente, del directivo y de la institución en educación básica y bachillerato la calificación obtenida es de 87.05 puntos sobre 100 EXCELENTE CATEGORIA A.

Interpretación: Luego de la investigación realizada en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina perteneciente a la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay del año lectivo 2012 – 2013 la calificación obtenida es de EXCELENTE CATEGORIA A superando las dificultades detectadas durante la investigación con una propuesta de mejoramiento institucional para alcanzar la calidad educativa en función a los estándares de calidad.

5. Discusión de resultados

La presente investigación estuvo destinada a evaluar la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, perteneciente al Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay.

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente

Se realizó la autoevaluación a los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se puede apreciar claramente que las Habilidades Pedagógicas y Didácticas es la de mayor calificación con 4.03 del puntaje y el puntaje real es de 4.23 observándose una diferencia de 0.20 del puntaje ideal , en lo que se refiere al indicador de Sociabilidad Pedagógica el puntaje es de 0.68 y el puntaje ideal 0.72 existe de diferencia 0.4 puntos, en el Desarrollo Emocional la calificación es de 0.93 y el puntaje ideal es de 1.13 diferencia 0.20 del puntaje real. En el indicador de Atención a los estudiantes con necesidades individuales con un puntaje de 0.87 puntos, el puntaje ideal es de 1.03 existe una diferencia de 0.16 puntos. El promedio total de la autoevaluación de los docentes es de 9.27.

En esta dimensión de la autoevaluación los docentes del Colegio Víctor Gerardo Aguilar deben tomar muy en cuenta este aspecto, ya que es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Por lo tanto se puede decir que la auto-evaluación es un punto importante para la formación docente, ya que en ella se comprenderá la importancia de la crítica constructiva, la planificación y la retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos, la auto-evaluación dinamiza el proceso de ejecución de programas que se estén aplicando en un curso lectivo así como permite identificar aciertos y desaciertos metodológicos razón por la cual los docentes debemos de tener muy presente esta dimensión para mejorar las prácticas y el proceso de enseñanza - aprendizaje

En la Coevaluación realizada entre docentes de la institución en lo que se refiere al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación, desarrollo emocional la que más

sobresale del resto es el de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con un puntaje de 2.94 el puntaje real es de 3.46 existe una diferencia de 0.32 puntos de la nota máxima establecida.

Existe una aceptación de 9.04 puntos faltando 0.96 puntos para alcanzar el desarrollo óptimo de evaluación.

Los docentes del Colegio en mención deben reflexionar en esta dimensión de la Coevaluación y la evaluación compartida ya que es un proceso de valoración recíproca que permite a educandos y profesores, identificar los logros personales y grupales, fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje, opinar sobre su actuación dentro del grupo, aportar soluciones para el mejoramiento individual y grupal, desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo, mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo, así como emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad, por lo tanto es importante tener muy presente esta dimensión para mejorar las interrelaciones entre docentes y alcanzar la calidad educativa de la institución.

En la evaluación al desempeño de los docentes por parte del directivo del plantel, se pone de manifiesto que los docentes de la institución superan el 50% de las calificaciones, detectándose el indicador relación con la comunidad con el puntaje asignado de 0.91, el puntaje real es de 1.18 existe una diferencia de 0.27 puntos.

El puntaje alcanzado por los docentes es de 8.85 puntos existiendo una diferencia de 1.15 centésimas del puntaje real que es de 10puntos, para alcanzar el puntaje ideal de excelencia.

La evaluación del desempeño docente debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, ya que son ellos quienes día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica.

Por lo tanto se puede decir que la evaluación de desempeño docente promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad en función de los estándares de calidad.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la institución podemos ver que el indicador atención a las necesidades individuales es el más bajo de todos, con un puntaje de 3.36 siendo el puntaje ideal de 4.80, existe una diferencia de 0.72 puntos para alcanzar la excelencia educativa.

El puntaje obtenido de los docentes por parte de los estudiantes es de 20.6 puntos el puntaje real es de 24 puntos, existe una diferencia de 3.4 puntos para alcanzar el puntaje máximo.

Los docentes del Colegio deben reflexionar en esta dimensión tomando en cuenta que 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.

Los estudiantes quieren aprender y cuenta además con las estrategias y capacidad didáctica para hacer comprensible e interesante aquello que deben aprender. Para ellos, el buen docente se distingue por su capacidad para despertar el interés y motivación por aprender en sus alumnos y por saber enseñarles. En este “saber enseñar” destacan no solo el saber transmitir, sino también la puntualidad, la dedicación y el tiempo reservado a explicar hasta lograr que los estudiantes

entiendan y asimilen lo tratado, así como la preocupación constante para estimular su participación y verificar que ellos hayan efectivamente aprendido, por lo tanto los docentes del Colegio Víctor Gerardo Aguilar deben superar esta debilidad detectada por sus propios estudiantes para poder alcanzar la calidad educativa de la institución.

En lo que respecta a la evaluación de los docentes por parte de padres de familia sobresale el indicador de atención a los estudiantes con necesidades individuales con el puntaje de 2.15 puntos del puntaje real que es de 5.05, con una diferencia de 2.90 puntos, similar observación realizan los estudiantes a los docentes coincidiendo con los padres de familia en el mismo indicador presentándose nuevamente el problema.

El puntaje alcanzado de los docentes por parte de padres de familia es de 11.04 puntos, del puntaje real que es de 16 puntos, existe una diferencia de 4.96 puntos del puntaje ideal para alcanzar la máxima calificación de excelencia.

Los docentes debemos tomar muy en cuenta esta dimensión y considerar que un medio para mejorar la organización de la escuela es a través de la planeación escolar donde los padres de familia y los maestros, junto con el director, tomen decisiones conjuntas a fin de encontrar las mejores soluciones para mejorar la enseñanza que reciben los alumnos.

En la construcción de una Escuela de calidad acorde con las necesidades y expectativas de cada región y país, se quiere que los padres de familia y la comunidad desarrollen capacidades que les permitan participar en la escuela no sólo como mano de obra, sino que sean reconocidos como actores educativos que pueden brindar apoyo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, los docentes del Colegio Víctor Gerardo Aguilar deben considerar este aspecto y tener presente que solo trabajando mancomunadamente se podrá alcanzar la calidad educativa de la institución.

En las clases observadas a los docentes, el puntaje que sobresale es del indicador actividades iniciales con una calificación de 5 puntos, el puntaje ideal es de

7.50 existe una diferencia de 2.50 puntos para alcanzar la máxima nota de eficiencia y eficacia académica.

En esta dimensión los docentes del Colegio deben de tener muy en cuenta la motivación y orientación que se realiza en los diferentes momentos de la clase.

Se apreciará desde las actividades iniciales mediante las cuales el maestro(a) debe propiciar que los niños y jóvenes sientan deseos de aprender lo nuevo o de continuar trabajando con mayor profundidad los conocimientos y procedimientos que ya conocen, lo que es esencial para crear un ambiente emocional positivo ante el aprendizaje. Estas actividades iniciales de motivación, están vinculadas con el proceso de orientación de lo nuevo que se va a aprender en la clase o a reafirmar, pues queda para ellos claro lo que han de aprender y cómo, pues además el maestro tiene en cuenta sus necesidades, vivencias, sentimientos e ideas precedentes, mejorando los docentes las prácticas de enseñanza alcanzarán la calidad educativa del Colegio.

La calificación alcanzada de los docentes del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" en la evaluación del desempeño profesional docentes es de 85.05 alcanzando el nivel de excelencia categoría A.

El trabajo que desempeñan los docentes del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" es excelente no presenta problemas mayores, en lo que respecta a sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos pero si tiene que poner mayor empeño y disposición al cambio en lo que concierne a la atención a los estudiantes con necesidades individuales pues en cada grupo encontramos alumnos con diferentes características 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 cognitivo, sino también a concebir sus propias estrategias y estilos de aprendizaje sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva. Las relaciones con la comunidad es un problema sentido por los estudiantes y padres de familia, se considera que un medio para mejorar la organización de la escuela es a través de la planeación escolar donde los padres y

madres de familia y los maestros, junto con el director, tomen decisiones conjuntas a fin de encontrar las mejores soluciones para mejorar la enseñanza que reciben los alumnos.

Mejorando estos problemas detectados en el Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" se podrá alcanzar la calidad del desempeño profesional docente.

Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo.

La autoevaluación realizada por el Rector del Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" destaca las competencias de liderazgo en la comunidad, según su propia apreciación es la más baja con una calificación de 1.96 puntos, el puntaje real es 2.09 puntos, diferencia de 0.13 del máximo puntaje, dándose una calificación el directivo de la institución de 19.12 sobre 20 a su labor que desempeña como directivo del Colegio.

Con respecto a esta dimensión se puede decir que el papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

La valoración del Rector por parte del Consejo Técnico en las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo con la comunidad es de 20 puntos, excelente alcanzando la calidad educativa.

En estas dimensiones podemos decir que es el Rector quien debe facilitar la formación permanente del personal docente para que se mantenga actualizado, realizando actividades de actualización no solo en la parte didáctica y profesional, sino también en cuanto a la parte del crecimiento personal y humanístico, para que modelen valores y principios a sus alumnos, dentro de un marco de respeto a la pluralidad y diversidad vinculadas a los contenidos curriculares y didácticos.

En la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil muestra una diferencia bien marcada en las competencias del rector del Colegio en las dimensiones de competencias gerenciales con una calificación de 7.04 puntos, el puntaje real es de 10 puntos existe una diferencia de 4.96 para alcanzar el máximo puntaje, en lo que se refiere a competencias pedagógicas la calificación es de 2.71 puntos, el puntaje real es 3.57 existe una diferencia de 0.86 puntos y en lo que se refiere a competencias de liderazgo con la comunidad la calificación asignada es de 5.25, el puntaje real es de 6.43 existe una diferencia de 1.18 puntos para alcanzar la excelencia educativa.

Al respecto se puede decir que la relación del Rector con los estudiantes debe de ser cercana, cordial, directa y sincera. Debe conocer la realidad de la vida de sus estudiantes, su entorno escolar, familiar y social. Debe conocer los niveles de satisfacción con respecto al servicio educativo que reciben y su nivel de sentido de pertenencia hacia el Colegio "Víctor Gerardo Aguilar".

El Comité Central de padres de familia evalúan al directivo de la institución reflejándose su calificación en un puntaje bastante significativo asignando al indicador de competencias de liderazgo en la comunidad la nota de 2 puntos siendo el puntaje ideal o real de 6.74 existiendo una diferencia bien marcada de 4.74 para alcanzar la máxima calificación si comparamos con la autoevaluación del directivo quien tiene la misma percepción del problema que se está dando en la institución, las otras dos dimensiones como son competencias gerenciales y pedagógicas se mantienen casi en un mismo rango de aceptación.

La calificación del comité central de padres de familia a la evaluación del Rector es de 15 puntos sobre 20 existe una diferencia de 5 puntos para alcanzar el puntaje ideal de calidad educativa.

En lo que respecta a esta dimensión podemos decir que el auténtico líder educativo influye en los alumnos, en sus compañeros maestros y en los padres de familia para que todos juntos generen una sociedad más responsable y participativa.

El líder educativo se enfoca no sólo a la tarea, sino también a las personas, tiene un interés genuino porque se logren los objetivos, pero no descuida en ningún momento

la relación, porque sabe que sólo involucrando a los alumnos y a los padres de familia del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” podrá desempeñarse efectivamente.

El Supervisor de la institución educativa también evalúa al desempeño del Rector en las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y liderazgo en la comunidad asignándole una calificación de 20 sobre 20 puntos obteniendo el rector de la institución el máximo puntaje.

Con respecto a esta dimensión se puede decir que ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución.

Para lograrlo, el Rector del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y efectividad en el Colegio que acertadamente lo dirige y sobre todo con calidad.

La segunda hipótesis planteada al inicio de la tesis en la que hace referencia a que el actual desempeño profesional del directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, se ha comprobado que no es así como se puede apreciar en los resultados de las encuestas del desempeño profesional del directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la Ciudad de Cuenca es de Excelente y que no presenta problemas mayores de trascendencia en la competencia gerencial y pedagógica pero se tendrá que tener más control, cuidado y mejorar en la dimensión del liderazgo con la comunidad dimensión que es percibida por estudiantes, padres de familia y del mismo rector cuando realiza su autoevaluación por lo tanto se tendrá que rectificar las actitudes del rector para que puede liderar con eficacia y eficiencia directiva así alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.

La evaluación del desempeño profesional del directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” es de 89.12 Excelente categoría A debiendo superar las dificultades de competencia del liderazgo de la comunidad hecho detectado por estudiantes padres de familia, a diferencia del Consejo Técnico y del Supervisor que asignan la máxima calificación de 20 puntos al rector de la institución lo que permite darse cuenta que el plantel está en muy buenas condiciones administrativas.

En el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar de la Ciudad de Cuenca en la investigación realizada al desempeño profesional de docentes por todos los actores que forman parte de la comunidad educativa dan una calificación de 85.05 sobre cien puntos y al desempeño profesional del directivo asignan una calificación de 89.12 sobre cien puntos de allí se desprende que el Colegio “ Víctor Gerardo Aguilar” como plantel tiene una calificación de 87.08 sobre cien puntos existe una diferencia de 12.92 puntos de diferencia para alcanzar la calidad educativa.

El promedio de rendimiento del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013 tiene una puntuación de 87.08 equivalente a Excelente: Categoría A, lo que permite señalar que dicha institución está en camino a la excelencia educativa y los estándares de calidad.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

1. En el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, el actual desempeño profesional institucional es de 87.08 Excelente categoría A, si cumple con los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación.
2. El desempeño profesional docente del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” según la investigación realizada se obtiene una calificación de 85.05 Excelente categoría A, en función de los estándares de calidad.
3. En la autoevaluación, los docentes obtienen una calificación 9.27 puntos sobre 10 Excelente, sin embargo se presenta una debilidad detectada por los propios docentes en el indicador: atención a los estudiantes con necesidades especiales.
4. En la Coevaluación, los docentes obtienen calificación de 9.04 sobre 10 Excelente, sin embargo en la dimensión: Disposición al cambio en educación, los docentes no colaboran de manera eficiente y eficaz en el cumplimiento de objetivos y metas propuestos en el PEI.
5. En la evaluación por parte del director, dimensión: Relación con la comunidad, existe una falta de comunicación e interrelación con los estudiantes y padres de familia ocasionando una debilidad institucional para alcanzar la calidad educativa.
6. En la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes, se presenta un problema en la dimensión: atención a los estudiantes con dificultades individuales, los docentes no están atendiendo como es

debido a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, hace falta una recuperación pedagógica con los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.

7. En la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia, se percibe el mismo problema como es la falta de atención a los estudiantes con dificultades individuales, ocasionando un malestar general en la institución de preocupación e insatisfacción por los padres de familia.
8. Existe escasa participación de los padres de familia y alumnos en la elaboración de Proyecto Educativo Institucional, Plan Operativo Anual, sistemas de evaluación educativa
9. En la observación a la clase demostrativa, se presenta una debilidad en las actividades iniciales, no existe una buena comunicación entre los docentes y estudiantes, los profesores al inicio de la clase no informan a sus alumnos los objetivos que se pretenden alcanzar en la hora clase.
- 10.El desempeño profesional directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” permite a los estudiantes, docentes, padres de familia, consejo técnico, consejo estudiantil y supervisor saber el nivel de rendimiento de la autoridad frente al plantel.
- 11.En el desempeño profesional del directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” es de 89.12 Excelente categoría A, en función de los estándares de calidad.
- 12.En la autoevaluación del directivo la calificación es Excelente, se está trabajando con eficiencia y eficacia en las competencias gerenciales y pedagógicas, pero sin embargo existe una debilidad en la dimensión: liderazgo en la comunidad, hace falta mejorar las relaciones interpersonales del director con todos los actores de la comunidad educativa.

13. En la evaluación al directivo por parte del Consejo Técnico y el Supervisor Escolar se obtiene la calificación Excelente. Categoría A.
14. En la evaluación al directivo por parte del comité central de padres de familia se presenta una debilidad en las competencias de liderazgo en la comunidad, el directivo no se interrelaciona con los padres de familia para la elaboración de proyectos educativos, el PEI, en la organización de programas sean estos de tipo social, cultural o deportivos, esta situación afecta en la buena marcha de la institución y para alcanzar la calidad educativa.
15. El mejoramiento del desempeño profesional docente para el Colegio "Víctor Gerardo Aguilar" recoge aspectos puntuales sobre la dimensión como: Atención a los estudiantes con necesidades individuales y su interrelación y accionar con los miembros de la comunidad educativa facilitando el desarrollo de la excelencia educativa dentro de la institución.

6.2 Recomendaciones

- ❖ Concienciar a los Directivos, Docentes, Alumnos y Padres de familia, en la importancia de la evaluación educativa para así detectar a tiempo debilidades que se presenten en la institución educativa y corregir errores, esto permitirá alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad.
- ❖ Se debe tomar en cuenta con mayor intencionalidad la opinión de los estudiantes, padres de familia, y compañeros maestros para la planificación pedagógica, social, cultural y deportiva que se desarrolle en la institución y en su entorno, porque de ello permitirá la mayor interrelación entre los diferentes actores de la educación.
- ❖ Los docentes y directivos deberán trabajar en círculos de estudios en las horas complementarias para potenciar sus habilidades pedagógicas y brindar una mejor atención a los estudiantes con necesidades individuales, esto servirá para que se tenga una orientación clara de forma directa en el cambio de actitud de los docentes con deficiencias académicas y a su vez para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- ❖ Trabajar en lo emocional y en la atención a los estudiantes con necesidades individuales con personas como psicólogos, médicos, y personas en ramas afines que generen una mente positiva en los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia de la institución para alcanzar la excelencia institucional.
- ❖ Los docentes y directivos deben coordinar acciones que favorezcan un buen clima de trabajo armónico, entusiasta y de verdadera camarería con todos los actores de la comunidad educativa para fortalecer lazos de compañerismo que deben primar en la institución.
- ❖ Fortalecer la planificación de los directivos y de los docentes del Colegio para manejar de manera más expedita la institución educativa, de manera que se atienda a las necesidades de todas las personas que forman parte de la

comunidad educativa y en especial aquellas que necesitan una atención individualizada mediante la puesta en marcha del plan para el mejoramiento del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina de la ciudad de Cuenca.

- ❖ Al concluir con la evaluación del desempeño docente y directivo que tuvo como finalidad conocer las fortalezas y debilidades de la institución investigada, permite a sus autoridades, docentes, padres de familia, y estudiantes realizar acciones para mejorar su calidad educativa.

7. Propuesta de mejoramiento educativo

Título.

Capacitación sobre: Atención a los estudiantes con necesidades individuales, dirigido al personal docente y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina perteneciente a la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 - 2013.

2. Justificación

La presente tesis sobre la evaluación de desempeño profesional docente y directivo en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar “ sección vespertina constituye un camino para alcanzar la calidad educativa en función de los estándares de calidad, que hoy en día demanda las políticas educativas por conseguir una educación de calidad .

Los resultados de la tabulación de la evaluación al desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” son Excelente categoría A en función de los estándares de calidad, los mismos que son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos.

Sin embargo se ha visto con bastante preocupación que la educación ecuatoriana no ha logrado grandes frutos con el actual modelo de los estándares de calidad los que todavía son desconocidos por un cierto número de docentes y directivos, por lo cual la sociedad en general ha considerado ser motivo de discusión sobre si estamos en capacidad de llegar a conseguir estudiantes docentes y directivos acordes a las exigencias sociales.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) la misma que hace referencia de los estándares de calidad educativa y dice que la formación integral de los maestros se estructura con la combinación de las habilidades didácticas así como el conocimiento de los principios básicos del desarrollo cognitivo, el aprendizaje

humano y las diferencias individuales que el mismo tiene. Por tal motivo debe reflexionar de su labor como docente y de la retroalimentación debe mejorar su calidad en la diaria actuación dentro de las aulas.

En este sentido es necesario que conozca las estrategias, métodos y técnicas que aplica así como que comprenda los fundamentos y principios para que sea capaz de mejorarlos y adaptarlos de acuerdo a las necesidades de los alumnos en el quehacer cotidiano, para que de esta manera sea capaz de mejorarlos en la práctica y adaptarlos a las condiciones que le rodean. Un maestro no debe ser ni puede ser únicamente un aplicador de técnicas y estrategias, debe perfeccionar los conocimientos académicos con la capacitación constante que le permita profesionalizarse en el ámbito educativo implementando estrategias de intervención.

Esto se puede lograr en el caso particular del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina con pequeños pasos seguros para solucionar problemas que facilitarán el mejor desempeño profesional docente, con aspectos relacionados con el apropiamiento de estrategias, técnicas y métodos generales y particulares del establecimiento con la eliminación de barreras físicas y mentales para tratar a estudiantes con necesidades individuales con el conocimiento de técnicas que faciliten la labor docente y en especial de la intercomunicación entre los diferentes actores del que hacer educativo con el fin de contribuir al mejoramiento institucional y por ende de la calidad de la educación en función de los estándares de calidad

La capacitación docente propone un modelo pedagógico que centra la mirada en la atención a las necesidades educativas individuales de los estudiantes, y por lo tanto en la educación que debe hacerse mediante adaptaciones curriculares.

La creatividad y el trabajo de los docentes y profesionales serán los instrumentos que permitirán responder a cada uno de los desafíos que nos presenta la diversidad.

Por tal razón se considera fundamental que los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se centren en esta temática. Es necesario realizar investigaciones, compartir, socializar experiencias, continuar aprendiendo.

Con la readecuación curricular se busca la equiparación de oportunidades, integración, respeto por las diferencias y la diversidad, se debe tener en cuenta que se trata de un fenómeno complejo que implica relaciones interpersonales, pero fundamentalmente un proceso de participación ideológica y de desarrollo cultural.

Para lograr este objetivo es necesario iniciar un proceso de reestructura institucional que conduzca a una nueva escuela, respetuosa de la diversidad y en la que el currículum sea único e igual para todos los alumnos con necesidades educativas individuales, haciendo las adaptaciones que sean necesarias en objetivos, estrategias de enseñanza, organización escolar en el aula, medios, recursos, etc.

Los docentes deben comprender que es necesario tomar en cuenta la diferencia individual, ofreciendo igualdad de oportunidades sobre la base de la atención individual que permite la educación personalizada que no es atender al niño cuando tiene problemas sino darle a cada uno lo que necesita en más o menos por lo que se centrará la búsqueda en estrategias acordes a las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional.

Esta propuesta tiene por fin la capacitación de los docentes en la dimensión Atención a los estudiantes con necesidades individuales, en pos de alcanzar la excelencia personal y del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina e involucrar a todos los actores para alcanzar un estándar de calidad elevado con docentes capacitados en métodos, técnicas, procedimientos, paradigmas, actitudes y prácticas educativas que pongan en manifiesto innovación educativa en el plantel.

Esta propuesta de mejoramiento además pretende al estudiante y padres de familia ser partícipe de las acciones teórico – práctico que se realiza con el fin de poseer estudiantes emprendedores, conocedores de sus capacidades y de lo que pueden brindar a la sociedad para el bien de sí mismos y del país en general.

La propuesta de mejoramiento educativo pretende que trabajen todos los actores de la comunidad educativa con el único propósito de avanzar a la excelencia docente en el Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” de la sección vespertina de la Parroquia San Sebastián, perteneciente al Cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay durante el año lectivo 2012 – 2013 entendiendo que si cada una de las partes ponemos

nuestro aporte llegaremos a la educación de calidad y excelencia que esperamos de nuestros estudiantes.

Además que el docente cuente con una guía de acciones encaminada al desarrollo óptimo de las potencialidades de sus estudiantes sirviendo como un material de apoyo para el cumplimiento de su labor educativa y administrativa. Motivo fundamental para conseguir nuestro propósito en mejoras del proceso de enseñanza aprendizaje de la educación en el establecimiento.

3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general.

Capacitar a los docentes del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” sección vespertina perteneciente a la Parroquia San Sebastián, del Cantón Cuenca, Provincia del Azuay en la dimensión: Atención a los estudiantes con necesidades individuales de forma respetuosa y eficaz en el aula para alcanzar la excelencia profesional de docentes y directivos en función de los estándares de calidad.

Objetivos específicos.

- ❖ Instaurar círculos de estudio para capacitación docente permanente con los docentes de la institución.
- ❖ Reflexionar y analizar sobre el impacto que la propia práctica docente e interacción que establecen en los estudiantes con necesidades individuales.
- ❖ Participar activamente junto a los estudiantes que necesitan asesoramiento, supervisión y ayuda pedagógica.
- ❖ Emplear métodos y técnicas dinámicas y afectivas en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar una educación de calidad y calidez.
- ❖ Realizar evaluaciones periódicas de las estrategias empleadas con los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.

4. Actividades

Actividades para el Desempeño Profesional Docente en Atención a las estudiantes con necesidades individuales.

Las actividades que se pretenden realizar tienen el propósito de conseguir los objetivos planteados en la propuesta, los mismos que se describen a continuación.

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
Integración	<ul style="list-style-type: none"> -Dinámica de integración grupal: Las frutas. -Socializar a los docentes sobre los resultados obtenidos en la tabulación de las encuestas realizadas en la investigación de campo. -Presentar la propuesta del curso de capacitación sobre: La atención a los estudiantes con dificultades individuales 	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Retroproyector Marcadores Cartulina 	<ul style="list-style-type: none"> Alumna Maestrante Rector del establecimiento

Desarrollo de la capacitación a los docentes

Taller N° 1

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
<p>Los estudiantes y su bienestar emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El clima escolar en el centro educativo. ❖ Elementos que lo conforman. ❖ Bienestar emocional de los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En este taller se va a partir de la consideración de que en la institución educativa cumple una doble función: 2. La función académica: que consiste en cumplir con los componentes de currículo, de manera sistemática y planificada esto es fines, objetivos, contenidos, métodos , recursos didácticos y evaluación de resultados en la educación, y 3. La función de socialización: que consiste en favorecer en los estudiantes los espacios y aprendizajes que les permitan formarse y desenvolverse socialmente, acorde 	<p>Documento de apoyo</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>retroproyector</p> <p>Memoria</p> <p>Laptop.</p>	<p>Alumna Maestrante</p>

	<p>con su entorno.</p> <p>4. El clima escolar se refiere a la percepción que los estudiantes tienen de los distintos ambientes en que desarrollan sus actividades habituales y que favorecen o no su aprendizaje y su permanencia en la escuela, el clima escolar también es percibido por los docentes y directivos y demás actores del centro educativo.</p> <p>5. Formar cinco grupos de tres docentes analizar la documentación proporcionada, conversar sobre el tema propuesto, sacar conclusiones y exponer el grupo en papelotes, socializar a todos los docentes.</p>		
--	--	--	--

Taller N° 2

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
<p>Nuestras percepciones y nuestra práctica docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La diversidad en el aula y las percepciones en la práctica docente Diversidad en las aulas o diversidad en los estudiantes 2. Cómo influyen las percepciones en nuestra interacciones con los estudiante 3. El profesor gestor y mediador del aprendizaje en el aula que requiere tomar decisiones sobre el proceso de enseñanza. 4. Analizar la temática con el grupo de trabajo y compartir experiencias con el resto de los docentes. 	<p>Documento de apoyo</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>Retroproyector</p> <p>Memoria laptop.</p>	<p>Alumna Maestrante</p>

Taller N° 3

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
<p>La formación de los profesores en una escuela abierta a la diversidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexiones sobre la educación en la diversidad 2. desarrollo del concepto de “comprensividad”, el cual pretende “adaptar” la enseñanza a las necesidades de cada alumno, atendiéndole en su diversidad, siendo este un principio fundamental de la LOGSE. 3. tipos de proyectos educativos: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Uno de ellos, el primero, configuraría un proyecto global de educación, seleccionando un curriculum acorde con ello y estimulando determinado tipo de prácticas, <input type="checkbox"/> El segundo, configurando y estimulando un proyecto de vida en común y de acuerdo con la aspiración a la igualdad democrática. 4. Socializar la temática con todos los docentes y sacar conclusiones. 	<p>Documento de apoyo</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>retroproyector</p> <p>Memoria</p> <p>Laptop.</p>	<p>Alumna Maestrante</p>

Taller N° 4

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
Formación en estrategias didácticas y organizativas del profesor de secundaria: una exigencia para responder a la diversidad	<p>Los profesores: eje clave de la mejora en la práctica.</p> <p>Los profesores forman el eje central de nuestra Reforma Educativa</p> <p>Perfil del profesor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El profesor como diseñador del curriculum 2. El profesor como evaluador de resultados, procesos y sistemas 3. El profesor como investigador. 4. El profesor debe enseñar a pensar y enseñar a aprender a sus alumnos. 5. El profesor como orientador/tutor. 6. El profesor y la interacción con los alumnos. 7. El profesor como transmisor de valores.. 8. El profesor como miembro de un equipo. <p>3. Leer y analizar la información impartida, conversar con los integrantes del grupo, sacar conclusiones, escribir en papelotes y exponer a los demás compañeros.</p>	<p>Documento de apoyo</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>retroproyector</p> <p>Memoria</p> <p>laptop.</p>	<p>Alumna Maestrante</p>

Taller N ° 5

Contenidos	Actividades	Recursos	Responsable
Educación para todos: un compromiso de calidad en la educación	<ul style="list-style-type: none"> • La función de socialización de la escuela y el rol de maestros y maestras. • La función académica y el rol del maestro y maestra. <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad educativa y educación para todos 2. Derecho a la educación Artículo 37 3. Socializar la temática, sacar conclusiones y tomar decisiones entre todos los participantes del curso de capacitación para mejorar el desempeño profesional y directivo del Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” y alcanzar la excelencia educativa en función a los estándares de calidad. 	<p>Documento de apoyo</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta masking</p> <p>retroproyector</p> <p>Memoria</p> <p>Laptop.</p>	<p>Alumna</p> <p>Maestrante</p>

5. Localización y cobertura espacial.

El Colegio “Víctor Gerardo Aguilar” se encuentra ubicado en la Provincia del Azuay, del Cantón Cuenca, Parroquia San Sebastián en la calle Sangurima 1-01 teléfono 2830227 - 2835130

6. Población objetivo

Los actores principales de la propuesta son los directivos y docentes de la institución, y los actores beneficiados directamente son los estudiantes, padres de familia y sociedad en general. Los aliados principales para el desarrollo de esta propuesta son todos los agentes partícipes del ámbito educativo, además de ministerios como el de Educación, Salud y de los gobiernos parroquiales y provinciales.

7. Sostenibilidad de la propuesta.

Recursos Humanos.

- ✓ Rector
- ✓ Vicerrector
- ✓ Inspector general
- ✓ Consejo técnico
- ✓ docentes
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Consejo estudiantil
- ✓ Comité central de padres de familia
- ✓ Sicólogo
- ✓ Capacitador

Recursos Tecnológicos

- ✓ Computadora
- ✓ Retroproyector

Materiales Físicos

- ✓ Aulas de la institución
- ✓ Auditorio

Materiales Económicos

- ✓ Para capacitador
- ✓ Refrigerios
- ✓ Materiales de escritorio

8. Presupuesto

Rubro	Cantidad	Precio unitario \$	Total
Documento de apoyo (copias)	15 docentes 300 copias	0.02	60
Papelotes	50 pliegos	0.10	5
Marcadores	20	0.50	10
Cinta masking	4	1.50	6
Esferos	15 rojos y 15 azules	0.25	7.50
lápiz	15	0.30	4.50
Retroproyector	Presta el colegio	0	0
carpetas	15	0.50	7.50
Laptop	Presta el colegio	0	0
Total			100.50

Fuente: Colegio “V́ctor Gerardo Aguilar”

Autora: Juana Elizabeth Castro Barros.

FINANCIAMIENTO:

La capacitación a los docentes, tendrá el siguiente financiamiento:

Las herramientas informáticas como: retroproyector y la laptop, tiene a disposición el Colegio quien colaborará prestando los materiales.

Para la reproducción de documentos, y materiales necesarios para la efectiva realización del curso correrán los gastos por parte de la Maestrante siendo el total de \$100.50.

9. Bibliografía.

1. A de la Orden Hoz (1993) La escuela en la perspectiva del producto educativo. Madrid, Editores: Madrid. Instituto de Ciencia de la Educación.
2. Álvarez de Mon, S. (2001) Liderazgo Transformador. Editorial Prentice Hall.
3. Asamblea Nacional (2008) Constitución del Ecuador 2008 [En línea] Ecuador. Disponible en <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion-de-bolsillo.pdf> [09-12-2012]
4. Cañas Quirós, R. (1998).Ética general y ética profesional. In Conferencia electrónica de Acta académica. www.vaca.ac.*/acta/1998nov/rcañas.htm (vol20, N°5).
5. Cardona Molto, María Cristina (2002) Introducción a los métodos de investigación en Educación. Eos Universitaria. Madrid.
6. Castillo Arredondo, Santiago (2002). Compromisos de la Evaluación Educativa. Prentice Hall, Madrid. p 403.
7. Caudillo Vargas, José Luis (2010). Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo. México, Editorial Trillas. México, 128pp
8. Chinín Campoverde, Víctor Eduardo (2011). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150pp.
9. Committe, Joint (1998). Evaluación docente. Ediciones Mensajero.
10. Covey, Stephen. (1993).El Liderazgo centrado en principios. Ediciones Paidós.
11. Crosby, Philip B.(1993) Hablemos de Calidad. España. Editores: McGraw-Hill Interamericana de España.

12. De Miguel, Mario, MADRID, Victorino, NORIEGA Juan y RODRÍGUEZ, Blanca (2004). Evaluación para la Calidad de los Institutos de Educación Secundaria. Editorial Escuela Española, Madrid, Buenos Aires, p 270.
13. Deming, Edward W. (1996) .Calidad, productividad y competitividad. Madrid Ediciones Díaz de Santos.
14. Galindo Navas, R. L. (2012). La práctica profesional como área para potenciar las competencias pedagógicas necesarias para la enseñanza en educación infantil
15. Hay Group (1996) Las competencias. Gestión Integrada de recursos humanos. Bilbao: Ediciones Deusto S.A
16. House, Ernest R. (1994) Evaluación, ética y poder. Ediciones Morata.
17. Lepeyel, María Teresa. (2001). Gestión y Calidad en Educación: Un Modelo de Evaluación. McGraw Hill, Santiago de Chile, PP. 111.
18. Ley Orgánica de Educación Intercultural, Asamblea Constitucional (2011).
19. Manzano, Robert J. (2005). Dimensiones del aprendizaje: Manual para el maestro ltesa.
20. Ministerio de Cultura (2011). Estándares de Calidad Educativa (2011). Quito.
21. Ministerio de Cultura (2011). Instrumentos para la Evaluación Docente y Directiva. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
22. Ministerio de Cultura. (2011). Autoevaluación Institucional: Aplicación Piloto (2010). Quito.
23. Ministerio de Educación Ecuador (2010): Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010 (POLIGRÁFICA C. A) Quito – Ecuador
- 24...Ministerio de Educación Ecuador (2012). *Desempeño directivo* [en línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/component/content/article/155-estandares/588-desempeno-directivo-est.html> [Consulta 29-03-2012] .

25. Ministerio de Educación Ecuador (2012). *Fundamentación teórica: desempeño profesional docente* [en línea] Disponible en: <http://www.dineib.gov.ec/component/content/article/57-docentes-estandares/163-fundamentampeno-pcion-teorica-deserofesional-docente-p.html> [Consulta 28-03-2012].
26. Ministerio de Educación Ecuador (2009) *Resultados evaluación primera convocatoria (2009)*. [En línea]Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/archivo-sne-pe.html>[Consulta 28-03-2012].
27. Murillo, F.Javier (2003) INVESTIGACIONES SOBRE EFICACIA ESCOLAR EN IBEROAMERICA.
28. Palacios, Gent. (1996): *Instituciones educativas para la calidad total*, Madrid, La Muralla.
29. Pérez Juste, Ramón. (1997) *Evaluación educativa teoría, metodología y aplicaciones en áreas de conocimiento*, Fundación Dialnet.
30. Pérez Oliva, José, *Comunidad Educativa* (2012). [En línea]Disponible en:http://www.luisponce.es/index.php?option=com_content&view=article&id=93&Itemid=80[Consulta 25-04-2012] .
31. Ruiz Ordóñez, Richard E. (2010) *Guía de Estudio de Didáctica General*, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Pág. 19.
32. Santos Guerra, Miguel A. (1998) *La escuela que aprende*. Buenos Aires, Editorial Magisterio del Rio de la Plata.
33. Senplades (2010). *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador*. Recuperado el 16 de Diciembre del 2010, Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/upload/51STNACEVALUACION.pdf>[Consulta 28-03-2012].
34. Simoneau Richard. *La Evaluación Institucional: Conceptos teóricos*.http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup.
35. Stegmann Tania. (1.996). *Antecedentes Básicos de la Evaluación del Desempeño Docente* Corporación Educacional Cerro Navia Material elaborado. <Http://buenadocencia.com>

36. Tedesco, Juan Carlos. (2006) *Reflexiones sobre educación*. Edit. Narcea, Madrid, España.
37. Tiana, A. (1996): "La evaluación de los sistemas educativos", *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 10, pp. 37-61.
38. Tiana, A. (1996): "Los dilemas de la calidad y el papel de la evaluación", *Temas para el Debate*, nº 20, pp. 46-51.
39. UNESCO (2.001). Para América Latina y el Caribe Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. OREALC/UNESCO Santiago.
40. Vaillant, D. (2010) Capacidades docentes para la educación del mañana. Presente y futuro de la educación iberoamericana.

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD DE EDUCACION ABIERTA Y A DISTANCIA

Cuenca, 27 de septiembre 2012

Señor. Lcdo.

Julio Peralta.

RECTOR DEL COLEGIO "VICTOR GERARDO AGUILAR".

En su despacho.

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 interés de nuestra institución en la formación superior, 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 socio-económico.

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: "EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012 - 2013".

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. Lcdo. Julio Peralta Rector del Colegio "VICTOR GERARDO AGUILAR" muy comedidamente, autorice a Juana Elizabeth Castro Barros 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
 Dra. Carmen Sánchez L.
 COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA



*Autorizado
 Septiembre 27/2012
 Julio Peralta*

ANEXO 2**"UNIDAD EDUCATIVA"**

Conformada por los planteles: UNE, URUGUAY, REMIGIO CRESPO TORAL Y
VICTOR GERARDO AGUILAR

CALLE: SANGURIMA Y MIGUEL MOROCHO

2830227

LICENCIADO JULIO PERALTA OCHOA, RECTOR ENCARGADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

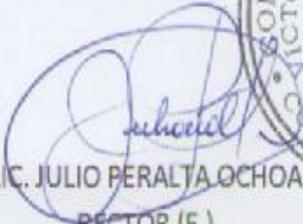
A petición verbal de parte interesada.

CERTIFICO:

Que, la Señora **JUANA ELIZABETH CASTRO BARROS**, portadora de la cédula de identidad N° 010272106-5, ha realizado el trabajo de Investigación de campo sobre la "Evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de la Institución de Educación Básica y Bachillerato del Colegio "Victor Gerardo Aguilar", sección vespertina durante el año lectivo 2012 – 2013" a partir del 30 de septiembre al 20 de octubre del 2012, se realizaron encuestas a Profesores, Directivos, estudiantes y Padres de Familia.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

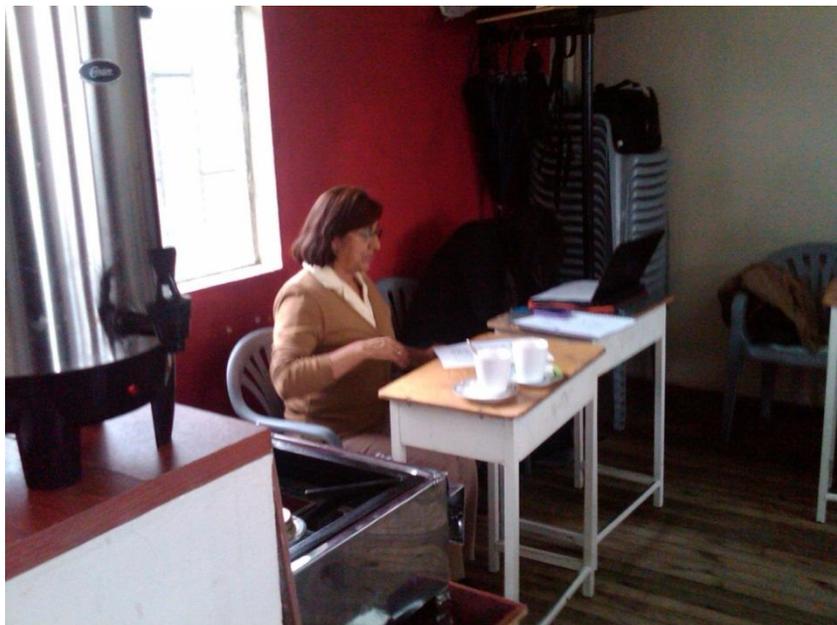

LIC. JULIO PERALTA OCHOA
RECTOR (E)



Cuenca, Febrero 4 del 2013

ANEXO 3**FOTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO “VÍCTOR GERARDO AGUILAR”**

Presentación a la estudiante maestrante por parte del Sr Rector, Lcdo. Julio Peralta, al personal docente de la Institución.



Autoevaluación a la vicerrectora de la Institución educativa, Lcda. Mariana Quizhpe



Autoevaluación de los docentes de la Institución Educativa



Estudiante de la Maestría, Lcda. Juana Castro, con miembros del Comité Central de padres de familia para la evaluación al Rector.



Estudiantes de la Institución Educativa.



Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes.



Durante la evaluación a los docentes.



Estudiantes del tercero de bachillerato evaluando a sus docentes.

Durante la observación de la clase demostrativa.



Al inicio de la clase demostrativa al Lcdo. Marco Robalino, profesor de Estudios Sociales.



Durante la observación de la clase demostrativa.



Miembros del Consejo estudiantil evaluando a los directivos.



Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes del Segundo de Bachillerato.



Maestrante agradeciendo a los estudiantes por la colaboración.



Instantes de la observación de la clase de Lengua y Literatura.



Estudiantes del décimo año de EB evaluando a sus profesores



Estudiantes del Noveno Año de EB.



Instantes de la clase demostrativa.



Evaluación al Rector Lcdo. Julio Peralta por parte del Consejo Directivo o Consejo Técnico.

ANEXO 4**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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.4. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.5. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.6. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto					
1.7. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.8. Propicio la no discriminación entre los compañeros.					
1.9. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.10. 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
3.2. 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. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.5. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.6. Me siento apoyado por los colegas para la realización del trabajo diario.					
3.7. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.8. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo					
3.9. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la Mejor					
3.10. 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 los estudiantes desarrollen las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de 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 del trabajo de la clase					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.11. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.12. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.13. Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto.					
5.14. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.15. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.16. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.17. Planifico mis clases en función del horario establecido					
5.18. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.19. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.20. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 en 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 de 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, 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

- | |
|--|
| <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

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros del 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 sus 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
2.18. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.19. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.20. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.21. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.22. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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

Fecha de evaluación.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- | |
|--|
| <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

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.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa 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 a 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 INNDIVIDUALES..	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio , el docente de su institución:					
2.1. Propicia el respeto a la 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 extra curriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3 .HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva..					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades..					
3.5. Planifica 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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen .					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas..					
4.3. Sitúa los conflictos que se dan en el trabajo ,en el terreno profesional					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente :	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes					

1.7.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los tema 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. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre los 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

a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
--

b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD. El docente :	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con los 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 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.

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente :	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
3.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
3.3. Le asigna tareas especializadas a su hijo o representado					
3.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
3.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
3.6. 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?

() Maestrante () Otro.

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

() 8^o () 9^o () 10^o

Bachillerato

() 1^o Bach. () 2^o Bach. () 3^o Bach.

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
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. Marque con una X en el espacio correspondiente.</p>

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 objetivos de la clase los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica		

B. PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes Como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes(localidad, pueblo, ciudad o país)		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

C. AMBIENTE EN EL AULA.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de evaluación.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.**
- b. 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. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución					
1.2. Falto a mi trabajo solo en casos 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 en base a los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o el Consejo Técnico.					

1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.65. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento o autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto , con la participación del Consejo Técnico					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo 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 Tesoreros/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 equieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizaje 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 del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.
--

b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.
--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.7. Estimula y sanciona al personal , de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento o autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con la normas y reglamentos respectivos					
1.10. Determina detalles del trabajo que delego.					
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. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo ,con el consejo directivo o técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicio 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. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional					

1.35. Lidero el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades en base a los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o 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 financierode la institución					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internosde la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y					

presupuestarios.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/a, la mejor forma de ejecutar los recursos, con que cuenta la institución					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindancuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de 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 directivo o 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 a 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 Aprendizaje 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 del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</p>

<p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución .					
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 del 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 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 del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director o Rector, 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.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución .					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.					
1.10 Promueve la participación del Comité 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 o Gobierno Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					

1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. .Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesoreros/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 o sexual					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. COMPETENCIAS PEDAGÒGICAS.	VALORACIÒN				
	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 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!