



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 Técnico Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” de la parroquia Pifo, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado

Autora:

Cazar Paredes, Azucena Margarita

Directora:

Vivanco Vivanco, María Elena, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

Certificación

Magister.

María Elena Vivanco Vivanco

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” de la parroquia Pifo, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013” realizado por el profesional en formación: Cazar Paredes Azucena Margarita; 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 2013

f).....

Cesión de derechos

“Yo Cazar Paredes Azucena Margarita declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Cazar Paredes Azucena Margarita

Cédula: 100145841-1

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a MI NIETO que nace en una época de mejoramiento de la calidad educativa, un tiempo de conciencia sobre un buen vivir. A este ser que trae tanta alegría, esperanza y que viene a ocupar un lugar, un espacio de ternura.

A toda mi FAMILIA.

Y A todas las personas que se interesan por mejorar la Educación para sí mismos y para los demás, y de esta manera construir una sociedad de seres humanos que dan y reciben solidaridad, amor, para todos.

Margarita

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial:

A la institución que ha permitido que se realice la investigación:

**COLEGIO TECNICO NACIONAL AGROPECUARIO “EDUARDO SALAZAR
GOMEZ”**

A sus directivos y personal docente, por la apertura a este proceso,

A los estudiantes y padres de familia por su colaboración.

A la UTPL, por su interés en que la tesis resulte un aporte a la educación.

A Charito por su perseverancia en las metas

*A mi familia, que comprende y sabe la importancia de esta tesis en mi vida
profesional.*

Y a todas las personas que han aportado en diferentes formas.

Margarita

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	11
CAPÍTULO I.....	11
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	11
CAPÍTULO II.....	14
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	14
CAPÍTULO III.....	22
EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE.....	22
CAPÍTULO IV.....	27
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	27
4. METODOLOGÍA.....	30
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	36
5.1 TABLAS ESTADÍSTICAS Y REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS.....	37
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	37
5.1.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	37
5.1.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.....	67
5.1.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR INSTRUMENTO.....	93
5.1.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO POR.....	
INSTRUMENTO.....	99
5.1.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES.....	104
5.1.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO POR COMPETENCIAS.....	110
5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	113
6. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.....	118
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	123
8. BIBLIOGRAFÍA.....	130
9. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	132
9.1 Tablas.....	132
9.2 Gráficos.....	134
ANEXOS.....	136

1. RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se llevó a cabo en el año 2012, el mismo que fue desarrollado con mucha colaboración y éxito.

Se evaluó el desempeño docente en las dimensiones de Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales, Aplicación de Normas y Reglamentos, Relación con la comunidad. En cuanto a la gestión de los Directivos se evaluó en Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

En base a los resultados obtenidos, se realizó un proyecto para el mejoramiento de la calidad educativa muy interesante para capacitar en habilidades y desarrollo emocional a los docentes y con ello contribuir a la calidad de educación que ofrece la institución, tomando en cuenta que docentes satisfechos profesionalmente y personalmente, desarrollaran muchas habilidades pedagógicas y afectivas para lograr una mejor calidad de enseñanza-aprendizaje que garantice más éxitos en el desempeño de su profesión con el manejo de lo afectivo y el respeto entre colegas, con los estudiantes valorando la relación entre todos los actores de la comunidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

*“la calidad está en el corazón de la educación,
y lo que sucede en las clases y en otros entornos
de aprendizaje es fundamentalmente importante para
el bienestar futuro de los niños, los jóvenes y los adultos”.*
Alejandro Tiana

La frase de Alejandro Tiana (Tiana, Alejandro, Del texto: Organización de Estados Iberoamericanos), demuestra lo importante que es la actitud de los educadores hacia los educandos. Sean éstos niños, niñas, jóvenes, adultos, es necesario para un buen proceso de enseñanza/aprendizaje, una actitud cálida, respetuosa, solidaria que brinde seguridad, acogimiento y bienestar a los extranjeros que llegan a aprender.

La calidad de lo que se da y se recibe está en el corazón de la educación que se ha recibido. La educación en sí misma es una tarea difícil, y porque no decir como decía Sigmund Freud, (Marín, 2004); una tarea imposible. Educar las pulsiones de vida, para hacer un sujeto independiente, libre, crítico, social y socialmente solidario no es cuestión sólo de conocer las letras y los números, es una tarea de aprender a esperar, a perdonar, a reconocer al otro, a respetar criterios; entre otras virtudes.

Para saber de qué estamos hablando en esta investigación se hace la siguiente aclaración:

Es importante destacar que a partir de 1996, al ponerse en vigencia la reforma curricular consensuada en el Ecuador, se cambió la estructura del currículo. De 0 a 5 años de edad se denominó EDUCACIÓN INICIAL; de 6 a 14-15 años, EDUCACIÓN BÁSICA; y de 16-18 años, aproximadamente, BACHILLERATO. Esta nomenclatura reemplazó a la que rigió por varias décadas: educación infantil de 0 a 5 años, primaria de 6-11 años, ciclo básico de 12-14 años y secundaria de 15 -17 años. En el presente documento se dan a conocer varias informaciones con la anterior denominación para

facilitar la comprensión, pero en la práctica el sistema sólo se usa la actual. (UNICEF, 2006)

El tema de investigación “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” de la parroquia Pifo, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”, pretende profundizar los conocimientos sobre la calidad de la educación que están recibiendo los estudiantes. Y procura encontrar respuestas que den cuenta de la eficacia, eficiencia, pertinencia, satisfacción y equidad de la profesionalización de docentes y directivos de la institución educativa. Respuestas confiables que al analizarlas y discutir las permitan hacer un acercamiento veraz a la realidad para conocer si se están alcanzando los objetivos planteados como institución, como profesionales, como personas y como parte de la comunidad.

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos de la institución, constituye una tarea retadora, ya que pone en el tapete las actitudes que deben ser consideradas en una relación docente-estudiante, docente-directivos, señala las actividades que deben realizarse para demostrar un excelente desempeño y alcanzar las metas propuestas para el mejoramiento de la calidad de educación.

A nivel mundial se vive un proceso de evaluación de la calidad de la educación. Así en Chile, también se teme la evaluación y por un terremoto sucedido cuando iban a ser evaluados, se suspendió la actividad, lo que se vivió como un *beneficio*. “Según el presidente del Colegio de Profesores, gran parte de los docentes de las comunas afectadas pudieron acogerse a este beneficio “porque tenemos desde profesores que quedaron sin casa a otros que no tienen escuela, y así no están dadas las condiciones para hacer la evaluación” (González, 2012)

El autor del Blog de análisis educativo y temas culturales “Educación y Pedagogía para el siglo XXI” es un escritor chileno, quien escribe desde el año 1999 sobre educación. Desde el 2001 es miembro de la Sociedad de Escritores de Chile, desde

2008, de la Red de Profesores Innovadores y desde 2009, de la Red Maestros de Maestros. Es digno de ser destacado entre otros autores ya que el blog ha ganado varios premios por sus escritos sobre educación. El último premio Mejor Reseña obtuvo el 16 de julio del 2012. Y en el subportal maestro de maestros, se puede encontrar mucho material para la profesionalización de los maestros.

“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. Estas preocupaciones y esfuerzos no alcanzan a tener una concreción en los resultados alcanzados y los procesos desarrollados. En el caso particular de Venezuela, el Primer Estudio Internacional Comparativo sobre Lengua, Matemática y Factores Asociados determinó que nuestro país no logra salir del grupo de los más bajos promedios de América Latina” (Vivas, 2004)

Es interesante que desde América Latina, se esté trabajando en el mejoramiento de la calidad educativa, y se esté dando valor a la evaluación como una actividad oportuna para consolidar logros y corregir errores.

Por otra parte Alma Harris, experta en liderazgo educacional y Directora del Instituto de Liderazgo Educativo de la Universidad de Malaya, en Chile expresó que:

“La educación del siglo XXI necesita un cambio desde el liderazgo vertical tradicional hacia un liderazgo basado en la creación de capacidades laterales, que se distribuya entre los miembros de la organización” (Harris, 2012)

Además *destacó que los modelos* organizacionales en red son el futuro para el proceso de Liderazgo y el desarrollo de capacidades en la escuela. Así expresó la *importancia de formar redes y alianzas*: “En un mundo de redes globales enfrentamos desafíos en que el liderazgo de arriba hacia abajo es inherentemente inconveniente. (Harris, 2012)

En Chile *El gerente del Centro de Innovación en Educación de Fundación Chile*, José Weinstein (Weinstein, 2012); señaló el gran aporte y valor de la visita de Alma Harris: “Fuimos testigos de todo el conocimiento acumulado de la doctora Harris y, sin duda, sus reflexiones se hacen pertinentes para nosotros como país, pues estamos en pleno proceso de cambio institucional en materias educativas y preguntándonos qué hacer para mejorar lo que ocurre dentro del aula y qué tipo de liderazgos necesitamos para eso”. Entonces es preocupación mundial lo que ocurre con la satisfacción o insatisfacción del modelo educativo.

Así la evaluación de las instituciones educativas resulta esencial si se lo toma como una herramienta para diagnosticar un proceso y ejecutar acciones hacia un mejoramiento de la calidad. En el desempeño profesional docente se autoevalúa en diferentes dimensiones como la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, la atención a los estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo. Así mismo se considera cómo está evaluado en la opinión de sus compañeros en cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos, a la disposición al cambio en educación y si alcanza una plenitud emocional.

Además el Director o Rector, evalúa al docente cómo éste efectúa la sociabilidad pedagógica, la atención a los estudiantes con necesidades individuales, las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de normas y reglamentos y la relación con la comunidad.

Por otra parte los estudiantes de la institución educativa también evalúan a su docente, cómo éste desarrolla las habilidades pedagógicas y didácticas, las habilidades de sociabilidad pedagógica, la atención a estudiantes con necesidades individuales y la relación con los estudiantes.

Los padres de familia de la institución educativa evalúan al docente, cómo éste desarrolla la relación con la comunidad, el cumplimiento de las normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Al utilizar la observación como técnica por parte del maestrante, se evalúa al docente en las actividades iniciales, si presenta su plan de clase, el proceso de enseñanza/aprendizaje y el ambiente que tiene en el aula.

En relación al desempeño profesional directivo se responde las siguientes interrogantes:

- ¿Para el propio rector o director de la institución educativa, que se autoevalúa, cómo se dan en él las competencias gerenciales, las pedagógicas, y las de liderazgo en la comunidad?
- ¿Según el Consejo Directivo o Consejo Técnico de la institución educativa que evalúa al rector o director, cómo en éste se dan las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad?
- ¿Para el Consejo Estudiantil de la institución educativa que evalúa al rector o director, cómo en éste se dan las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad?

Un procedimiento de evaluación garantiza de algún modo un mejoramiento en el desempeño profesional docente y directivo, ya que se cuestiona su actitud frente al proceso enseñanza/aprendizaje, al igual que las actitudes en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, considerando que educan y forman seres humanos.

Así un proceso de evaluación sistematizado, enriquece todo proyecto, mucho más el educativo, ya que continuamente se examinan los errores y se consolidan los logros para el bienestar de los estudiantes, de los docentes y de toda la comunidad. Sin

embargo, este proceso evaluativo, no es simple ni fácil. Culturalmente no se está preparado para un proceso de evaluación, ya que desde muy tempranas edades, la evaluación ha sido vivida para castigar, para desintegrar procesos, para dejar de año a los estudiantes, para dejar sin trabajo a las personas. Entonces la evaluación ha significado frustraciones, por lo tanto, hay muchas resistencias a este proceso.

Ahora en el Ecuador, se está creando esta cultura de la evaluación para mejorar, para enmendar errores, para superarse, ya que después de una evaluación se hacen capacitaciones.

(Chininin, 2011) menciona “En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo”

Este plan, hace alusión al mejoramiento de la calidad y equidad. Se comprende que dentro de la calidad, se desea mejorar en cuatro principios de la calidad que son; la eficiencia, la efectividad, la eficacia, la satisfacción de todos quienes hacen la comunidad educativa. Además añade que desea mejorar en la equidad. Principio fundamental para la formación de personas y lograr una sociedad más equitativa, justa y solidaria.

En este punto la Universidad Técnica Particular de Loja, se suma a los esfuerzos por mejorar el desempeño docente y directivo. Considera oportuno ser parte de las

instituciones que apoyan a gestionar procesos de evaluación a través de instrumentos y de estudiantes que como requisitos de su maestría realicen investigaciones. Por tal razón se realiza la investigación sobre “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” para contribuir en mejorar la Educación del país. Por lo tanto convencidos de esta importancia, permite que los estudiantes de Maestría en Pedagogía realicen esta investigación en diferentes instituciones. Esta convicción asegura la calidad de los procesos de formación profesional de sus estudiantes, de tal manera que resulte un aporte real para sí mismo y para la sociedad educativa.

Este es el segundo año que se realiza esta investigación con el mismo tema. En el año 2011-2012, alrededor de 30 instituciones fueron evaluadas en diferentes sectores del país. Indagando estas investigaciones, se evidencia que hubo instituciones que obtuvieron resultados con una nota buena. Así en el Colegio Nacional Nocturno “Nulti”, parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012” obtuvieron resultados de buena en su desempeño docente y directivo, lo que evidencia que los docentes utilizan “métodos, técnicas tradicionales; pobreza de materiales, recursos didácticos, desinterés por innovarse, limitado involucramiento de la sociedad en educación, abandono gubernamental” (Guzhñay, 2012) Estos resultados permitieron realizar una propuesta. Así la evaluación no resultó un proceso estéril.

Para que la evaluación resulte confiable, se utilizaron técnicas de obtención de resultados confiables para que la información sea válida, con respecto al conocimiento, al saber, al hacer, al ser. La evaluación del desempeño docente, evidenció la calidad de docente, la pedagogía que emplea, las técnicas que utiliza, los modos y las actitudes que emplea en su función, en su rol docente. El mismo que es fundamental en la construcción del saber en los estudiantes y en la construcción del Ser como persona social.

La evaluación del desempeño directivo, evidenció la calidad de liderazgo y ejecución de su Directivo más alto. Una oportunidad para reconocer los errores y hacer un acercamiento para enmendarlos, al mismo tiempo que reconocer los logros y consolidar las gestiones en bienestar para todos.

El objetivo de la investigación, es desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de docentes y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estructurar el informe de investigación de cada institución investigada como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

Así como también pretende 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.

Tomando en cuenta que la evaluación es un instrumento básico que sirve para crear oportunidades de cambio, definir criterios e indicadores para mejorar la calidad de la educación es importante, evaluar con ética para que este proceso sea acogido, y corresponda al objetivo de la investigación y a la institución que permite la investigación. Debido a que abrir las puertas, al conocimiento de la profesionalización de sus docentes, el tiempo que dedican para este servicio es muy delicado y debe ser valorado desde esta apertura.

En cuanto a factibilidad, en primer lugar se informa que no todas las instituciones educativas abren sus puertas para la investigación, se desconocen los motivos. En general resultó difícil encontrar el lugar donde realizar la tesis. Luego los recursos materiales, económicos, empleados en esta investigación son personales así como las motivaciones para realizar.

Es interesante comprobar o negar las hipótesis frente al desempeño docente y directivo de las instituciones educativas. Ya que se ha planteado la hipótesis que este desempeño tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad. Este decir se debe a tanta crítica que ha tenido la educación y a la calidad de profesionales que atienden en diferentes áreas.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La educación constituye una responsabilidad del Estado Ecuatoriano, de tal manera considera: “Que la Constitución de la República, en su artículo 26 determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y es un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir.

Que el Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el artículo 343 de este mismo ordenamiento, tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura;” (Rafael Correa Delgado, 2012)

La Constitución de la República, habla de mejorar la calidad educativa. Los padres de familia buscan un establecimiento educativo que brinde calidad a sus hijos. La sociedad entera busca calidad educativa. A la hora de hablar de calidad, nos preguntamos ¿Qué es calidad educativa? ¿Quién valora ese concepto? ¿Desde qué lugar se da un valor de calidad? ¿Cuáles son los parámetros para la calidad educativa?

En la calidad de la educación es importante responder a elementos como la Eficiencia, Eficacia, Pertinencia y la Satisfacción que ofrece la Institución. Elementos que evidenciarán logro de metas, objetivos propuestos, resultados positivos y exitosos para toda la comunidad educativa que incluyen a los padres de familia, docentes, directivos y en general a la sociedad, respondiendo de esta manera a las necesidades sociales detectadas con los recursos que se dispone y satisfaciendo expectativas de los diversos actores sociales y educativos.

El concepto de calidad educativa comprende diversas dimensiones, por ello se dice que es multidimensional ya que puede ser operativizado en función de variables muy diversas (Instituto Ciencias del Hombre, 2004) como adecuación de infraestructura, equipamiento, capacitación de docentes, desarrollo de habilidades, ubicación del centro educativo, reputación de lo que ofrece en lo académico, entre otros. Sin embargo para efectos de esta investigación se tomó en cuenta el desempeño profesional de docentes y directivos en las áreas de sociabilidad pedagógica, en la destreza de habilidades pedagógicas didácticas, en los recursos utilizados con estudiantes con necesidades especiales, en el clima del aula, en la afectividad emocional que los docentes asumen su rol y sus relaciones con los estudiantes. Y en cuanto a directivos se investigó en cuanto a competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad.

La calidad de la institución educativa se valora en la medida que gestiona, atiende e impulsa el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y exigencias del mundo con ética y con respeto al otro. (Universidad Autónoma de Mexico, 2011)

La calidad en las instituciones educativas es una ambición constante de la sociedad en general, mucho más del Estado ya que es el responsable de la educación de su pueblo, ya que un pueblo educado constituye la garantía para mejorar la sociedad.

Existen algunas variables para evaluar la calidad de la institución. Dichas variables están mencionadas en el Instituto de Ciencias del Hombre (Instituto Ciencias del Hombre, 2004) y son cinco:

1. Calidad como excepción.
2. Calidad como perfección o mérito.
3. Calidad como adecuación a propósitos.
4. Calidad como producto económico.
5. Calidad como transformación y cambio.

Estos autores hacen una descripción exhaustiva de lo que debe caracterizar la calidad de las instituciones tomando en consideración desde la excelencia académica que imparte la institución, el hecho de que la institución promueva la cultura de la calidad donde se destaque el hacer bien las cosas, el lugar donde se desarrolla, la colaboración de los padres, el aprovechamiento del aprendizaje de los alumnos.

La calidad se refiere a lo funcional de una institución. Así se refiere a los centros donde los programas y servicios responden a las necesidades de los clientes, otros centros donde se adecúan entre los objetivos, los resultados y los fines. Centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.

También la calidad se mide desde la perspectiva del precio que supone su obtención al relacionar los centros con los costos y resultados y con la rendición de cuentas por parte de los directivos.

Otro punto importante con el que se evalúa la calidad de la institución educativa es sobre la evaluación y la mejora a nivel institucional, centros preocupados por mejorar el rendimiento de los alumnos e incrementar el valor añadido. Centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización y el cambio. (Instituto Ciencias del Hombre, 2004)

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El Estado Ecuatoriano considera importante la gestión de las instituciones educativas, de tal manera que expide un Reglamento a la LOEI.

Considerando: “Que, de acuerdo al artículo 344 de la Carta Suprema, este Sistema con la rectoría del Estado ejercida a través de la Autoridad Educativa Nacional, comprende las instituciones, los programas, las políticas, los recursos y los actores del proceso educativo, así como las acciones en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato;

Que esta Ley, en correspondencia con su propósito también define los principios y fines que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de Gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de sus actores;

Que es una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del Sistema Educativo, que lleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público; y

Que para cumplir este deber y precautelar el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida fundamentación técnica educativa, los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural” (Rafael Correa Delgado, 2012)

Resuelve en el Capítulo I del Consejo Nacional de Educación, en el Art. 1, Silla Vacía; que habrá una silla vacía que será ocupada por un miembro o representante de la comunidad educativa, en función de temas a tratarse, con el propósito de participar en el debate y en la toma de decisiones.

En el capítulo II de los niveles de Gestión del Sistema Nacional de Educación, en el Artículo 3, Nivel distrital intercultural y bilingüe, asegura la cobertura y la calidad de los servicios educativos del Distrito fortaleciendo la gestión en forma equitativa e inclusiva, con pertinencia cultural y lingüística, que responda a las necesidades de la comunidad.

En el Art.10, menciona: "Que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos que tiendan al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional". Con este artículo deja abierta la posibilidad de autonomía en el desarrollo de la creatividad, de la innovación a cada institución, para validar el mejoramiento y la calidad que ofrece cada una.

Se puede evidenciar, que el Estado se preocupa y garantiza la Calidad de la educación, por tal motivo en el capítulo III de este reglamento habla: "De las competencias y funciones de la autoridad educativa nacional en relación al Sistema Nacional de Evaluación Educativa: El nivel central establece estándares e indicadores de calidad educativa que deben ser utilizadas en las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) cuya competencia es la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación".

El director ejecutivo, Harvey S. Sánchez Restrepo, escribe a las instituciones una carta para anunciar la creación de este Instituto, su marco legal, los objetivos y el inicio de esta evaluación a partir del 18 de febrero. Es importante esta carta por lo novedoso y pertinente aporte que brinda a esta tesis:

"A través de la presente, me complace saludarles y mandarles mis mejores deseos en este año que comienza lleno de retos y oportunidades, así como darles a conocer al Instituto Nacional de Evaluación Educativa – INEVAL –, organismo público cuyo objetivo es realizar la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación y sus componentes, con la finalidad de promover una educación de excelencia. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 346 de la Constitución de la República, así como en el Artículo 67 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se ha creado al INEVAL como una entidad con autonomía administrativa, financiera, operativa y técnica.

El más importante de nuestros objetivos estratégicos es realizar un proceso de evaluación participativo, integral y rigurosamente técnico, por lo que es de mi agrado informar a usted que desde el 18 de febrero del año en curso, daremos inicio a la primera fase de las evaluaciones dirigida a los estudiantes y su aprendizaje, que consistirá en una **Encuesta para la Evaluación del Aprendizaje** en la que es imprescindible que participen todos los actores involucrados en el sistema educativo ecuatoriano. En este ejercicio cívico y educativo se presentará la propuesta de los contenidos a ser evaluados en las áreas **Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales** para los niveles cuarto, séptimo y décimo de básica, así como tercero de bachillerato.

Desde el INEVAL consideramos que la evaluación es un proceso que involucra a todos y la participación de los funcionarios, padres de familia, docentes y estudiantes de la institución que ustedes dirigen es vital para que la evaluación sea verdaderamente plural e inclusiva. La encuesta será de carácter anónimo y la oportunidad para definir juntos lo que será evaluado estará disponible durante todo el mes de febrero en la página web de INEVAL www.ineval.gob.ec en el enlace “Participa en la Encuesta para la Evaluación del Aprendizaje”. Asimismo, para garantizar la utilidad, transparencia y objetividad del proceso, periódicamente pondremos a su disposición información relacionada con las etapas de la evaluación para que usted, como autoridad máxima de su institución, la conozca y comparta con los padres de familia, directivos, docentes y estudiantes a través de los canales que considere más adecuados.

Me despido no sin antes invitarles respetuosamente a articular nuestros esfuerzos con el único fin de que todos los niños, niñas y adolescente en Ecuador logren nuestra tarea común: obtener una educación de excelencia. Confío plenamente en que, si lo hacemos juntos, lo haremos mejor.

Cordialmente,

Harvey S. Sánchez Restrepo

Director Ejecutivo”

Son atribuciones de este Instituto, construir y aplicar indicadores de calidad, diseñar instrumentos de confiabilidad y tomar pruebas, diseñar un sistema de información para ingresar los resultados obtenidos.

En cuanto a la evaluación educativa, su objetivo es evaluar el Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo parte de las instituciones. Se evalúa el desempeño profesional de docentes y directivos de la institución. Además se evalúa la Gestión de la institución educativa, ya sea pública, fiscomisional, o particular. Es importante evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establece la ponderación de diferentes criterios que miden la calidad educativa.

La evaluación según el agente evaluador puede ser interna o externa. La evaluación interna es la que los evaluadores son parte de la institución educativa, mientras que en la externa los evaluadores son externos al establecimiento educativo. En los dos tipos de evaluación, se pueden utilizar técnicas confiables, e instrumentos de evaluación cualitativa y cuantitativa. Para la evaluación de las instituciones se considera importante los dos tipos de evaluación y sobre todo se guarda reserva de los resultados, se los publica, siempre y cuando exista la aprobación de los actores.

Entre los indicadores y predictores de la calidad en las instituciones educativas que propone el doctor Gento Palacios, y que lo toma Vivas tenemos que “Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro. Por su parte, los predictores son los factores o características que han de reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad; como su nombre lo indica, los predictores permiten predecir que dicha calidad va a producirse” (Vivas, 2004)

A continuación se describen indicadores y predictores o características que evalúan a las instituciones educativas. Información para considerar desde que lugar se da un valor a las instituciones educativas y analizar el impacto que ejercen estos indicadores y características.

Es importante analizar los predictores o indicadores para considerar la calidad identificando indicadores que evalúen el proceso educativo y la calidad de educación

integral que han recibido los estudiantes. No sólo es importante analizar los contenidos en ciencias, matemáticas, lenguaje entre otros; sino la enseñanza y aprendizaje de valores, para ser demostrarlos en la cotidianidad y en la relación con otros. Es decir que la educación debe ser integradora para formar y educar a seres humanos, de tal manera de Ser un resultado enriquecedor de valores sociales.

Otro indicador es la evidencia de la satisfacción de los estudiantes. Esto se verá en la forma cómo los estudiantes muestran el cumplimiento de sus obligaciones, en la satisfacción de sus necesidades básicas, en la satisfacción de su seguridad y autoestima, en el reconocimiento de sus capacidades, en el respeto y apoyo a sus necesidades. Un estudiante que valora a su institución, dará cuenta de la calidad de la institución en la respuesta social que dé desde su persona, con sus éxitos. Por supuesto que éstos éxitos tendrán un buen porcentaje de lo que la institución le ha enseñado, y otro buen porcentaje lo tendrá su capacidad, su emprendimiento, su fortaleza, su deseo de ser más para ser servir mejor.

Un indicador de satisfacción del personal que trabaja en la institución es importantísimo, ya que constituye el pilar para transmitir el saber a los estudiantes, por lo tanto el personal debe dar ejemplo de satisfacción por las funciones que realiza. Considerando que no sólo enseña un currículum de información, sino que es un modelo de vida para los estudiantes. Como dice Morin: “La misión de esta enseñanza es transmitir, no saber puro. Sino una cultura que permita comprender nuestra condición y ayudarnos a vivir. Al mismo tiempo es favorecer una manera de pensar abierta y libre” (Morin, 2002)

Entre los indicadores de calidad podríamos tomar en cuenta la relación que tiene la educación de los maestros. Medir la calidad de la educación en los efectos que produce un equipo de maestros con excelente preparación académica, con recursos didácticos, con apoyo de parte de padres de familia. Es muy importante la satisfacción de los maestros al ejercer la docencia y tener un espacio de emprendimiento, de innovación, de valoración por su labor educativa. Es decir que la satisfacción del

docente en su labor de enseñanza, influirá de manera positiva en el proceso de aprendizaje del estudiante. Porque el estudiante percibirá la pasión del maestro por lo que enseña. De la misma manera percibirá la insatisfacción cuando se presente. El docente deberá estar consciente que lo que enseña, no es sólo conocimiento sino el deseo de aprender y de vivir plenamente, esto va de la mano con el Buen vivir. Considerando que “el saber no nos hace mejores ni más felices, pero que la educación puede ayudar a ser mejor y, si no feliz, enseñarnos a asumir la parte prosaica y a vivir la parte poética de nuestras vidas”. (Morin, 2002)

También tenemos otro indicador en este proceso de enseñanza/aprendizaje y que tiene relación directa con la calidad de la institución. Y es el ambiente familiar y social donde se desenvuelve el estudiante. Por una parte el ambiente familiar del estudiante influirá en el proceso aprendizaje. Un ambiente familiar sano, con padres que aman a sus hijos, con armonía, motivadores, creativos, preparan a sus hijos para despertar el deseo de aprender. De la misma manera influirá en la calidad de la institución educativa los factores sociales y económicos de los padres y los efectos que esto produce con la migración, la ruptura familiar, la soledad de los estudiantes, los sueldos de los padres, el consumismo innecesario entre otros factores sociales.

Así mismo el lugar donde está ubicada la institución es otro indicador de calidad, se pretende que las instituciones educativas deben atender a la sociedad más cercana para optimizar la autonomía de los estudiantes, la independencia de los padres y evitar impactos negativos.

Ahora bien el impacto de calidad de la institución también está mediatizado por el efecto académico impartido/recibido, por la consideración del estudiante de manera individual en el que se tomado en cuenta al alumno con sus capacidades, con sus logros, con sus fracasos y tropiezos.

Otro indicador de evaluación de la calidad de la institución educativa es el valoración y éxito de los estudiantes en el proceso educativo, medido por las remociones a nivel

superiores de los alumnos, por la cantidad de pérdidas de año escolar, por la cantidad de abandono escolar, por la falta de recursos para adecuaciones e innovaciones, por la atención y compromiso por parte de padres de familia.

En cuanto a los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas se consideran en la metodología educativa y el liderazgo educativo los siguientes indicadores o predictores:

- a. Disponibilidad de medios materiales y personales, es decir los recursos materiales y humanos de la institución. Los recursos materiales comprenden engloban el edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, bibliotecas y los recursos económicos. En cuanto a los recursos humanos comprende al personal docente, personal no docente que ejerce funciones de apoyo así como los estudiantes. (Vivas, 2004)
- b. El diseño de estrategia de las instituciones: se refiere a la concepción básica y a la organización estática de una institución educativa. Abarca elementos como: el sentido de misión, la estructura organizativa, los principios de funcionamiento, los documentos de planificación y la adecuación. (Vivas, 2004)
- c. La gestión de los recursos como predictor de calidad: tiene que ver con la óptima utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Abarca la gestión de los recursos materiales, la optimización de los recursos humanos y la funcionalización de los componentes organizativos (Vivas, 2004)
- d. La metodología educativa como predictor de la calidad: Se entiende la forma de ejercer las funciones y tareas orientadas a la consecución de los objetivos educativos propuestos. Para garantizar la calidad deben concurrir principios como los siguientes: previsión de las intervenciones didácticas, adaptación a los estudiantes, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación,

relaciones enriquecedoras con la familia y la comunidad, oferta de opciones curriculares y extracurriculares, dedicación a la tarea y evaluación frecuente de los estudiantes. (Vivas, 2004)

- e. El liderazgo educativo como predictor de calidad; el efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos, coordinadores de área, padres de familia y docentes. (Vivas, 2004)

Todos estos indicadores, y predictores se evalúan con instrumentos diseñados para recoger la información de toda la institución desde los criterios de los actores de la comunidad educativa.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

Estamos carenciados de “políticas del reconocimiento” dice Frigerio. Ese reconocimiento que te hace un sujeto capaz de tener voz, de desear y ser deseado, que te permite acceder al conocimiento, al deseo de conocer, al deseo de saber y aprender. Para Frigerio resulta imposible llevar adelante políticas del conocimiento mientras no se instituyan, para todos los sujetos, “políticas del reconocimiento”. “Es decir, mientras no pensemos que todos son pares, que todos tienen que formar parte y que todos tienen derecho a parte; mientras no hagamos este gesto de reconocimiento como un gesto político que conlleva completamente políticas distributivas; las políticas del conocimiento van a tener un límite porque un niño, para conocer, necesita ser reconocido. Necesita sentir que ocupa el lugar de sujeto, que tiene ese estatuto, que es un sujeto entero, la parte entera (...). Y ahí, cuando un niño es reconocido, cuando alguien le ofrece ese reconocimiento bajo la forma de confianza en la mirada y de apuesta a que puede derrumbar la profecía del fracaso, un niño, cualquier niño, todo niño, puede aprender.” (Frigerio, "La educación como derecho" , Octubre, 2007)

Este reconocer al niño, al joven, como un otro constituye un reto para los docentes. No es fácil pensar que puede haber una relación horizontal con ternura y firmeza. Que sea posible las relaciones como pares y como parte de una comunidad. Sin embargo es eso lo que nos propone y lo que se busca desde la calidad de la educación y desde el buen desempeño de los docentes. Este reto de un trato humano entre docentes y estudiantes conlleva un trato con cortesía, respeto y confianza. Lamentablemente son valores que se evidencian poco en los establecimientos educativos respecto de la relación docentes –estudiantes. Ya que el docente ubicado en un pedestal, cree saber todo y que ese saber lo hace más que los estudiantes. Es ahí donde se abre una brecha grande a la confianza. Frigerio nos hace tomar en cuenta que para acceder al conocimiento un niño, una niña, necesita ser reconocido, valorado, respetado en sus capacidades, en sus criterios, y en su sexualidad como niño o niña y ser llamado por su

nombre. Es ahí, donde se trabaja la confianza, el creer en el mundo y el deseo de acceder a querer conocer más sobre lo que le están enseñando.

Un docente es evaluado en sus habilidades pedagógicas, en el diseño de su plan de clases, en las actividades que realiza para dar a conocer la programación del año lectivo. En las actividades y materiales que toma en cuenta para dar la clase. En el tipo de herramientas metodológicas que utiliza, en las herramientas de la tecnología que utiliza para buscar el desarrollo de habilidades lógicas- verbales. En la evaluación de desempeño docente, se toma en cuenta el desarrollo emocional del docente frente a su profesión, al clima de trabajo y a la atención que da a los estudiantes con necesidades especiales. De esta forma se conoce su desempeño en los niveles pedagógicos, emocionales y sociales. Todas estas dimensiones que se miden en los docentes, serían las competencias que todo docente debe desenvolverse en sus labores educativas. Para hablar de las competencias, de lo que le compete al docente saber y saber hacer, es importante tener claro que son las competencias, para ello nos referiremos a Castillo para quien la competencia en la educación es: “el resultado del proceso formativo de cualificación que permite a una persona “ser capaz de” o estar capacitado para”. Las competencias como capacitación, cualificación y suficiencia hacen referencia a las capacidades y habilidades de una persona que es necesario desarrollar a través de la formación, tanto la inicial como la continua a lo largo de toda la vida. (Castillo Arredondo Santiago, 2010)

Entonces el término competencia, está relacionado con lo que le corresponde saber y saber hacer en términos educativos al docente. Está ligado a la capacidad, es decir a la aptitud que tiene para hacer y ejercer esa labor, así como a la habilidad o disposición para llevar a término bueno lo que está haciendo, a la destreza motora artística para crear, innovar, atender individualmente a cada estudiante.

Ahora bien la capacidad y la competencia del docente para ejercer su labor educativa van a lograr que el estudiante desarrolle su capacidad y competencia de estudiante. Es decir que el desempeño del docente se mide por el efecto que produce en la

capacidad del estudiante, en la disponibilidad para aprender que dependerán de su motivación, inteligencia y aptitud también. Un docente competente conocedor de su arte, de su labor, ayudará a un estudiante a ser competente, a desarrollar su curiosidad, sus habilidades, aptitudes, motivaciones por el saber.

Para los docentes es importante conocer las características de la competencia, para desarrollarlas en su persona, para favorecer en cada estudiante el desarrollo de sus aptitudes para ayudar y respetar a cada uno en su individualidad.

Según Castillo las características de la competencia son:

1. Todo un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, y estrategias de aprendizaje.
2. El individuo ha de saber combinar, coordinar e integrar dicho conjunto, para lograr saber, saber hacer, saber estar, saber convivir.
3. El dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales.
4. Desde esta óptica, es difícil diferenciar, en la práctica, la competencia de la capacidad,
5. El proceso formativo de la enseñanza y de la capacitación profesional es clave para el logro de las competencias.

En el ámbito educativo las características más relevantes de las competencias proporcionan capacidad para saber hacer en todos los contextos y permiten:

- Obtener objetivos muy diversos.
- Tener un carácter integrador del currículum.
- Necesitar de nuevas metodologías.
- Tener un carácter de continuidad y permanencia
- Propiciar la transversalidad curricular
- Ser adquiridas desde la práctica
- Permitir la transferencia de los aprendizajes a distintos tipos de contenidos
- Constituir la base para la adquisición de competencias posteriores genéricas, específicas, profesionales (Castillo Arredondo Santiago, 2010).

Así como es importante que el docente conozca sobre el desarrollo de las competencias en sus alumnos, es importante que conozca la forma en la que se da el aprendizaje, para lo que está capacitado su estudiante y le ofrezca estrategias y habilidades que le permitan resolver o transformar sus conocimientos con dominio suficiente. Así se presenta un cuadro sobre el cono de aprendizaje de Edgar Dale.



Ilustración 1-El cono del aprendizaje. Fuente: Evaluación educativa de aprendizajes y competencias.

Para Miguel Zavalza, un docente debe ser competente y para ello se pregunta por las cualidades que debe tener dicho profesor; a lo que responde que todos los docentes deberían ser competentes y para ello todos deberían tener cinco elementos acreditados. Estos elementos son:

“la capacidad de organizar la docencia, de lo que se llamaría planificación de la docencia; en la presentación de los materiales y de los contenidos que ellos van a explicando; en las relaciones interpersonales que puedan establecer y las relaciones en general con los colegas y con los alumnos; en lo que tienen que ver con las tutorías y en los apoyos que son capaces de prestar a sus estudiantes, y en la evaluación”.

(Zabalza, 2005)

Es verdad que la evaluación del desempeño docente, ha ocasionado mal-estar en docentes y directivos. Sin embargo no se ha dejado de lado esta actividad que tiene su historia desde que la educación existe. Lo importante es valorar esta profesión y valorar el sentido de lo que significa ser un docente y desempeñarse como tal con el conocimiento y con la relación personal con el estudiante, para que esta evaluación provoque cambios en los actores de la educación.

Entre otras funciones del docente, como enseñar, está el de acoger y sostener a los estudiantes en las aulas. Para evitar la deserción escolar, el abandono, el vandalismo, es necesario que la institución educativa a través de los docentes den un sostenimiento a los diferentes estudiantes ya que cada uno tiene su propia historia, sus propios conflictos y la escuela debe ser para los estudiantes el lugar para aprender sobre el conocimiento, aprender sobre las relaciones sociales, aprender a socializar sus frustraciones y logros y aprender a vivir y compartir. Por lo tanto la institución educativa No debe ni puede ser la que haga abandonar la escuela a los estudiantes. Si esto sucede, la institución no estará ejerciendo su labor.

Un buen docente debe saber que lo que deja en los estudiantes, no es tanto la huella de la geografía, de la historia, de las matemáticas, sino también la huella emocional de lo querido que fue el alumno. Y es esa huella la impulsadora para aprender y querer saber más del mundo y realmente ser un aporte a la sociedad. Sino fuera de ese modo, entonces habría que preguntar a muchos hombres y mujeres que se han quedado fuera de las instituciones educativas, los motivos por los que no continuaron los estudios, y la mayoría de los casos van a responder que fue porque en la institución muchos profesores les negaron ese lugar con amenazas y con predicciones de que no van a salir adelante. Esto es una realidad que no tiene sentido negar, ha sido así por mucho tiempo, de ahí que ahora se hacen programas para disminuir juventudes sin terminar estudios. En el año 2010 el Municipio de Quito desarrolló un programa llamado Ciclo básico acelerado CBA, en el que estudiaron jóvenes hasta los 18 años para terminar en un año toda la educación básica. Este programa tuvo éxito, sin embargo no hubo continuación con el ciclo de bachillerato acelerado, lo que dejó a los estudiantes en mitad del camino.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

*"La verdadera educación tendrá que hacerse
no sólo para lograr la eficacia técnica
sino también para formar hombres integrales"*

ERNESTO SÁBATO

Por evaluación del desempeño se entiende a un proceso de cumplimiento de las obligaciones las mismas que han sido asumidas bajo un compromiso de trabajo. Así en el caso de los docentes y directivos, ellos han asumido una organización y un cumplimiento de labores respecto de la enseñanza-aprendizaje.

Evaluar el desempeño profesional de los directivos de una institución educativa, implica analizar el tipo de liderazgo que está ejerciendo la dirección del plantel y verificar las metas hacia donde está conduciendo a la institución, a los estudiantes y a la comunidad en general. Es importante tomar en cuenta que el resultado de una evaluación significa un punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional del directivo, analizar su liderazgo frente a la institución, consolidar los logros y oportunidad para corregir errores.

La evaluación del desempeño profesional de los directivos, permite conocer como la comunidad educativa está percibiendo las competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo de sus directivos. En este caso del Director o rector de la Institución Educativa.

Así una evaluación de desempeño profesional directivo analiza, interpreta y discute sobre el tipo de Gestión Administrativa, el tipo de Liderazgo Pedagógico y Comunitario que ejerce un Director y sobre las Competencias que debe desarrollar en su labor directiva.

Según (Chininin, 2011) señala que “entre las competencias de los directivos están el de dar ejemplo de asistencia puntual, planificar el mejoramiento de infraestructura y equipamiento de la institución, controlar la gestión y rendir cuentas a toda la comunidad educativa, realizar seguimiento profesional a los docentes y administrativos, controlar el cumplimiento de la jornadas escolares y el cumplimiento de los currículos. Así como sancionar y estimular al personal de acuerdo con las normas y leyes”.

El director es el ejecutivo que dirige, direcciona a la institución educativa para lograr las metas propuestas. Así coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. Organiza, coordina, apoya, sanciona, estimula, a los docentes para lograr el mejor desempeño profesional.

Junto al Consejo Técnico, supervisa la distribución de trabajo de los docentes, organiza comisiones para el normal funcionamiento del año lectivo. En cuanto a los padres de familia, promueve su participación en las actividades de la institución, dirige la conformación del Comité de Padres de Familia y los incluye en las actividades de la institución.

Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil y propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes y se conozca las responsabilidades que tienen. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno, del Manual de Convivencia Institucional.

Con relación a la supervisión, es quien entrega el informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. Entrega informes a la Dirección Provincial, asiste a reuniones de coordinación y planificación. En cuanto a lo económico, junto con el tesorero coordina el manejo de los recursos.

En definitiva, su función como directivo, le permite hacer presencia en todos los ámbitos de la institución y con todos los miembros de ésta comunidad educativa. Para

designar un Director de una institución educativa, es necesario tomar en cuenta que va a estar a cargo de responsabilidades relacionadas con la formación de seres humanos, y que tiene que mantener el orden, el respeto y consideración entre todos los miembros de la comunidad.

Por lo tanto, según Frigerio, (Frigerio, Como pensar las instituciones, 1994) es necesario por parte del directivo lo siguiente:

La capacidad para liderar el equipo.

La capacidad para resolver problemas.

La capacidad para coordinar.

La habilidad para producir comunicaciones claras.

La habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales.

La capacidad para efectuar un seguimiento y evaluación de la tarea.

La evaluación de desempeño profesional directivo es una herramienta que le permitirá reflexionar sobre sus responsabilidades y le ayudará a organizarse de tal manera de cumplir de la mejor manera con sus funciones.

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes

La investigación en el Colegio Técnico Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, ubicado en el sector rural, parroquia Pifo, cantón Quito de la Provincia de Pichincha se realizó con la participación de sus directivos y docentes.

El establecimiento educativo investigado es fiscal; es el único colegio fiscal de la parroquia de Pifo que ofrece los servicios educativos hasta bachillerato técnico con la especialidad de Agropecuaria. Da servicio a todo el público y a la comunidad en general sin discriminación alguna. Bajo la supervisión de la Subsecretaría de Educación del Distrito Metropolitano de Quito según el acuerdo 144-12 del Ministerio de Educación. Los docentes que prestan sus servicios a la institución perciben los honorarios del Estado.

Es un colegio en donde los emprendimientos productivos que realizan los estudiantes son importantes, ya que a través de ellos se cumplen los objetivos de formar y desarrollarse en competencias laborales prácticos al contacto con la siembra, la cosecha, los elementos productivos desde los animales. Es un establecimiento que ofrece a los estudiantes cotidianidad y riqueza en bienestar y vida.

4.2. Muestra de la investigación.

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población que se consideró en la presente investigación:

POBLACION ENCUESTADA (Estratos)	# Total
Para el desempeño profesional docente:	
Director o Rector	1

Subdirector o Vicerrector	1
Vocales principales	3
Docentes del 8vo, 9no, y 10mo Año de Educación Básica	17
Docentes del 8vo, 9no, y 10mo Año de Bachillerato	18
Estudiantes del 8vo,9no,10mo Año de Educación Básica	305
Estudiantes del 1ro,2do,3ro Año de Bachillerato	197
Padres de Familia	896
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Vocales principales	3
Coordinador de área	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia o Gobierno Escolar	5
Supervisor Escolar	1

Por tratarse de una institución pequeña se investigó al 100% de los directivos y docentes.

En cuanto a los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, se implementó una fórmula y se trabajó con la muestra.

4.2.1 Técnicas e instrumentos de investigación:

Esta investigación se realizó mediante la utilización de las siguientes técnicas:

La observación, técnica utilizada en el campo de las ciencias humanas. La observación se convierte en una técnica científica en la medida que: sirve a un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad y la observación se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La entrevista, que cumple con diversas funciones: diagnóstica, orientadora, terapéutica e investigadora. La entrevista comprende: el contacto inicial con el entrevistado, la formulación de preguntas, la anotación de respuestas. En una entrevista debe haber preguntas simples, preguntas de confiabilidad y validez.

La encuesta, técnica que se apoya en un instrumento como el cuestionario. El mismo que fue previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Estos cuestionarios son los siguientes:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes. Cuyo objetivo es Investigar el marco teórico conceptual, emocional, y habilidades pedagógicas del desempeño profesional de los docentes.
- 2) Para la coevaluación de los docentes. El objetivo es evaluar a los docentes por parte de los Inspectores y coordinadores de área en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, en el cumplimiento de normas y reglamentos, en la disposición al cambio en la educación, en el desarrollo emocional respecto de la relación entre compañeros docentes.
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector. El objetivo es evaluar a los docentes en sociabilidad pedagógica respecto de los estudiantes, en las habilidades

pedagógicas y didácticas, en la atención a los estudiantes con necesidades individuales y en la relación con la comunidad.

4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes. Se evalúa la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, la atención a estudiantes con necesidades individuales, la relación afectiva con los estudiantes.

5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia. Los padres evalúan a los docentes en la relación con la comunidad, en el cumplimiento de normas y reglamentos, en sociabilidad pedagógica, en atención a los estudiantes con necesidades individuales.

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

- 1) Para la autoevaluación del director o rector,
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico,
- 3) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

El objetivo de estas encuestas es evaluar el liderazgo y las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad del director de la institución educativa. Esta evaluación lo ejecuta el mismo director, el Consejo Técnico, el Consejo Estudiantil, el Comité Central de Padres de Familia, el Supervisor Escolar.

Además se realizó la observación de la clase y se utilizó una Matriz de Evaluación. El objetivo de esta observación es analizar al docente el ambiente en el aula y el proceso de enseñanza /aprendizaje

4.2.2 Diseño y procedimiento:

El tipo de investigación es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, el método de investigación es de tipo descriptivo – explicativo, basado en la cuantificación del fenómeno y explicado cualitativamente.

En cuanto al procedimiento, los pasos para desarrollar el proceso de investigación fueron los siguientes: Se procedió a buscar y seleccionar la institución educativa, luego se hizo la solicitud para que permitan la realización de la investigación. Se eligió una Bibliografía básica, se asistió a las asesorías presenciales y se buscó y miró las asesorías virtuales. Luego se procedió a la recolección de datos a través de instrumentos como los cuestionarios, a la tabulación de las respuestas, y organización de la información.

Se procedió a realizar la parte medular de la investigación: un análisis lógico, reflexivo y crítico de la información lograda en la parte conceptual, de campo de estudio para interpretar los resultados y luego discutirlos. Con los resultados obtenidos se procedió a la planificación del proyecto de mejoramiento educativo y a estructurar el informe o tesis.

4.2.3 Comprobación de los supuestos:

La investigación lleva a comprobar los supuestos o hipótesis que se plantearon en un inicio que fueron:

1. 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.

2. 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.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación de campo sobre el desempeño profesional docente y directivo. Se presentan las tablas en las que se tabularon los datos de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Concejos Técnico o Directivo, y Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia y de la observación de la clase impartida por los docentes. Con los datos de las tablas estadísticas, se elaboraron gráficos para visualizar los resultados sin analizarlos. En el capítulo VI, se realiza el análisis, interpretación y discusión de estos resultados y de los cuadros resumen que se elaboraron para una mejor comprensión.

En el caso de la institución investigada, se puede evidenciar que la cantidad de la población en alumnos y padres de familia resultó considerable, lo que conlleva ciertas dificultades de concreción de una encuesta y por lo tanto pierde objetividad. Este tema lo ampliaremos en las conclusiones y recomendaciones.

Inmediatamente del cuadro gráfico, se realiza el análisis cuantitativo de cada tabla, y la discusión se realiza al final del instrumento de evaluación, para discutir sobre todo el contexto de la evaluación.

Es importante destacar los gráficos que se realizaron para observar el resultado de cada instrumento, de tal manera ubicar dentro del 100 %, y observar en el marco de porcentajes cada variable, y cada instrumento.

Los resultados, dan cuenta de una institución preocupada por el mejoramiento de la calidad de la educación que ofrece, mucho más si es una institución que practica día a día.

5.1 TABLAS ESTADÍSTICAS Y REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

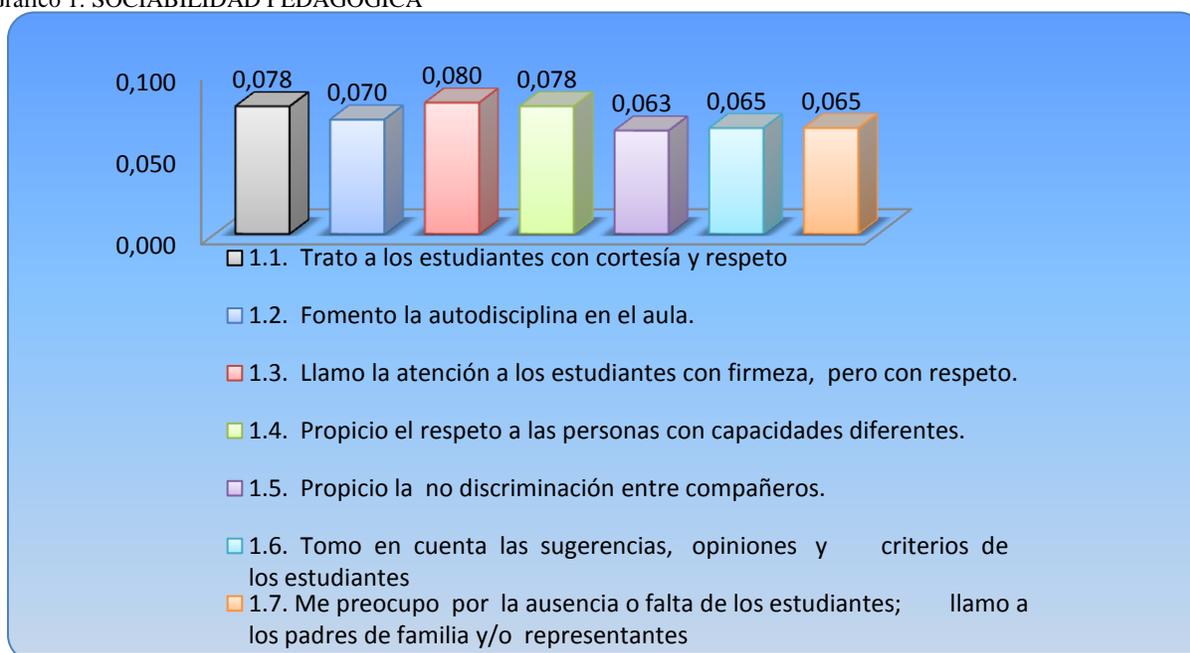
5.1.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,078	0,255	1,155	1,236	35	2,724	0,078
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,13	0,459	0,616	1,236	35	2,441	0,070
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,052	0,153	1,155	1,442	35	2,802	0,080
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,104	0,204	1,078	1,339	35	2,725	0,078
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,13	0,765	0,693	0,618	35	2,206	0,063
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,13	0,612	0,693	0,824	35	2,259	0,065
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,13	0,612	0,693	0,824	35	2,259	0,065
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,416	0,498

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



De esta autoevaluación se puede decir que los docentes se autoevalúan en 80% como respetuosos de sus estudiantes, a quienes les llaman la atención con sentido de autoridad sin ir en contra de su autoestima. Así mismo se evidencia que cuidan el ambiente educativo al propiciar la no discriminación entre los estudiantes.

Tabla 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						CUESTIO-	TOTAL	PROMEDIO
(4.23 PTOS)	1	2	3	4	5	NARIOS		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,104	0,153	0,154	2,575	35	2,986	0,085
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,156	0,153	0,308	2,163	35	2,78	0,079
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,13	0,306	0,385	1,751	35	2,572	0,073
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,13	0,153	0,308	2,369	35	2,96	0,085
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,13	0,306	0,308	1,957	35	2,701	0,077
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,078	0,204	0,462	2,163	35	2,907	0,083
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,13	0,204	0,154	2,266	35	2,754	0,079
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,13	0,204	0,231	2,266	35	2,831	0,081
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0,156	0,153	0,231	2,266	35	2,806	0,080
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,078	0,255	0,231	2,369	35	2,933	0,084
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,078	0,102	0,231	2,472	35	2,883	0,082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,104	0,102	0,231	2,575	35	3,012	0,086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,13	0,204	0,231	2,369	35	2,934	0,084
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,13	0,204	0,231	0	35	0,565	0,016
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,156	0,153	0,385	0	35	0,694	0,020
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,156	0,153	0,231	0	35	0,54	0,015
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,156	0,153	0,231	0	35	0,54	0,015
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,156	0,204	0,385	0	35	0,745	0,021
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,13	0,204	0,462	0	35	0,796	0,023
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,156	0,255	0,231	0	35	0,642	0,018
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,104	0,153	0,154	0	35	0,411	0,012
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,13	0,102	0,231	0	35	0,463	0,013
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,13	0,153	0,308	0	35	0,591	0,017
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,468	0,255	0,462	0,515	35	1,7	0,049
2.24.2. Sintetizar	0	0,546	0,255	0,308	0,412	35	1,521	0,043
2.24.3. Reflexionar.	0	0,598	0,306	0,077	0,412	35	1,393	0,040
2.24.4. Observar.	0	0,676	0,153	0,308	0,206	35	1,343	0,038
2.24.5. Descubrir.	0	0,494	0,255	0,385	0,515	35	1,649	0,047
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,546	0,204	0,462	0,412	35	1,624	0,046
2.24.7. Argumentar.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,572	0,255	0,308	0,309	35	1,444	0,041
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,65	0,051	0,385	0,309	35	1,395	0,040
2.24.12. Escuchar.	0	0,624	0,153	0,385	0,206	35	1,368	0,039
2.24.13. Respetar.	0	0,624	0,153	0,385	0,206	35	1,368	0,039
2.24.14. Consensuar.	0	0,624	0,255	0,308	0,206	35	1,393	0,040
2.24.15. Socializar.	0	0,598	0,102	0,385	0,412	35	1,497	0,043
2.24.16. Concluir.	0	0,598	0,153	0,385	0,309	35	1,445	0,041
2.24.17. Generalizar.	0	0,65	0,153	0,154	0,412	35	1,369	0,039
2.24.18. Preservar.	0	0,702	0,153	0,154	0,206	35	1,215	0,035
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68,646	1,961

Fuente: Auto evaluación a los docentes

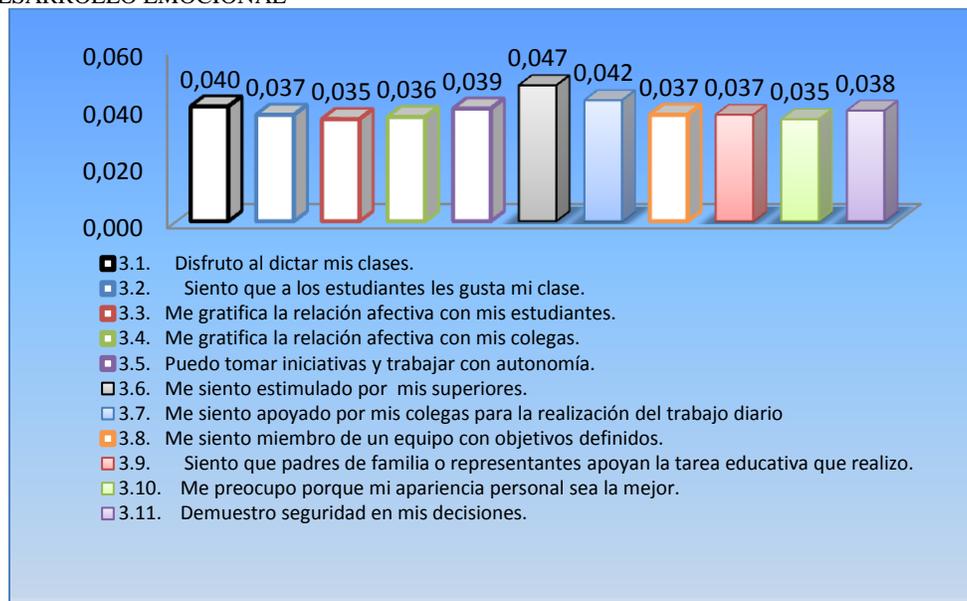
Esta tabla da cuenta de las actividades cotidianas que se realiza en el aula, y lo que realmente ocurre con los métodos tradicionales de enseñanza que contribuyen poco a desarrollar habilidades lógicas en los estudiantes.

Tabla 3: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,624	0,204	0,154	0,412	35	1,394	0,040
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,624	0,153	0,154	0,309	35	1,24	0,035
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,598	0,204	0,154	0,309	35	1,265	0,036
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,624	0,204	0,231	0,309	35	1,368	0,039
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,546	0,153	0,231	0,721	35	1,651	0,047
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,494	0,255	0,308	0,412	35	1,469	0,042
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,676	0,153	0,154	0,309	35	1,292	0,037
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,546	0,255	0,231	0,206	35	1,238	0,035
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,546	0,153	0,231	0,412	35	1,342	0,038
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,843	0,424

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 2: DESARROLLO EMOCIONAL



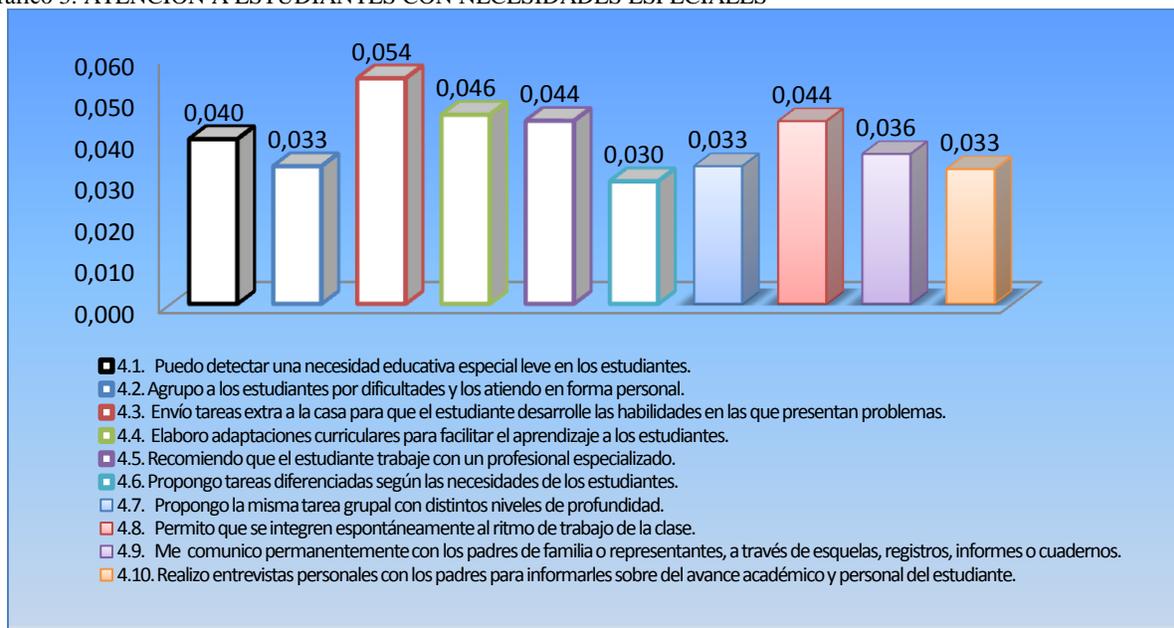
Los docentes valoran el trabajo de los directivos, ya que se sienten estimulados por ellos. Además es interesante observar que los docentes disfrutan al dictar las clases, sin embargo no se sienten gratificados por la relación afectiva con los estudiantes. Puede estar ligado este fenómeno a que no sienten que llegan a los estudiantes como amigos, o como una persona de confianza que puede ayudar fuera de la materia.

Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,546	0,153	0,385	0,309	35	1,393	0,040
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,728	0,102	0,231	0,103	35	1,164	0,033
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,442	0,102	0,539	0,824	35	1,907	0,054
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,546	0,204	0,231	0,618	35	1,599	0,046
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,572	0,102	0,462	0,412	35	1,548	0,044
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,728	0,051	0,154	0,103	35	1,036	0,030
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,728	0,153	0,077	0,206	35	1,164	0,033
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,494	0,408	0,231	0,412	35	1,545	0,044
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,702	0,102	0,154	0,309	35	1,267	0,036
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,754	0,051	0,231	0,103	35	1,139	0,033
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,762	0,393

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



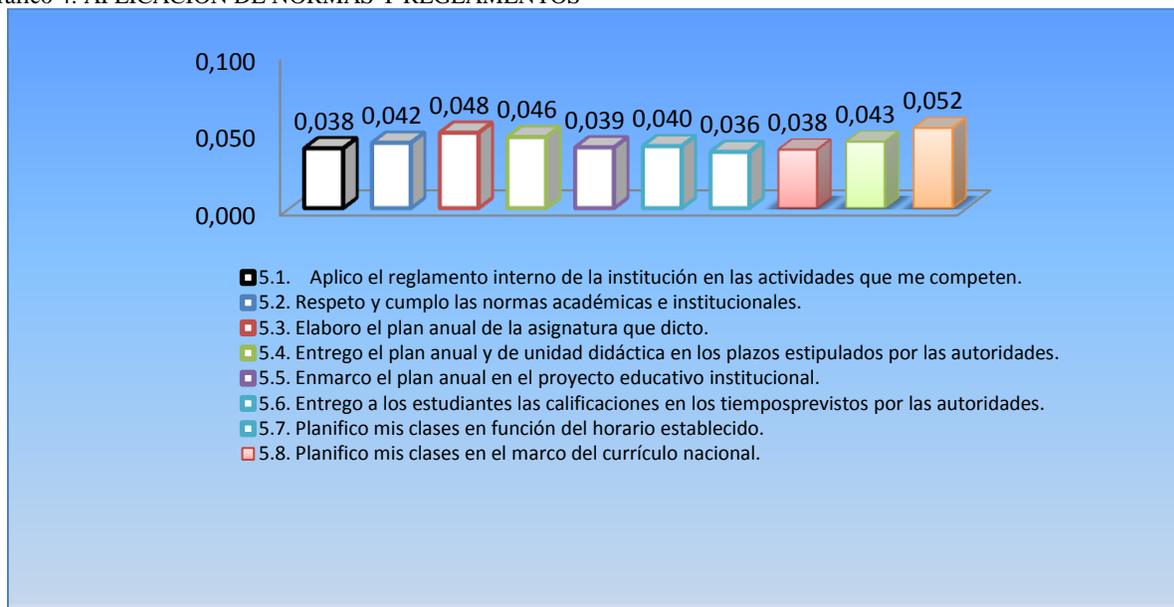
Se evidencia una evaluación que equivale a buena, destacándose el envío de tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle habilidades en las que presenta problemas.

Tabla 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,676	0,102	0,154	0,412	35	1,344	0,038
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0,546	0,306	0,308	0,309	35	1,469	0,042
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,364	0,612	0,308	0,412	35	1,696	0,048
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,546	0,153	0,385	0,515	35	1,599	0,046
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,572	0,408	0,077	0,309	35	1,366	0,039
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiemposprevistos por las autoridades.	0	0,65	0,102	0,231	0,412	35	1,395	0,040
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,676	0,153	0,231	0,206	35	1,266	0,036
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,676	0,102	0,231	0,309	35	1,318	0,038
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,572	0,153	0,462	0,309	35	1,496	0,043
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,442	0,204	0,539	0,618	35	1,803	0,052
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,752	0,421

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



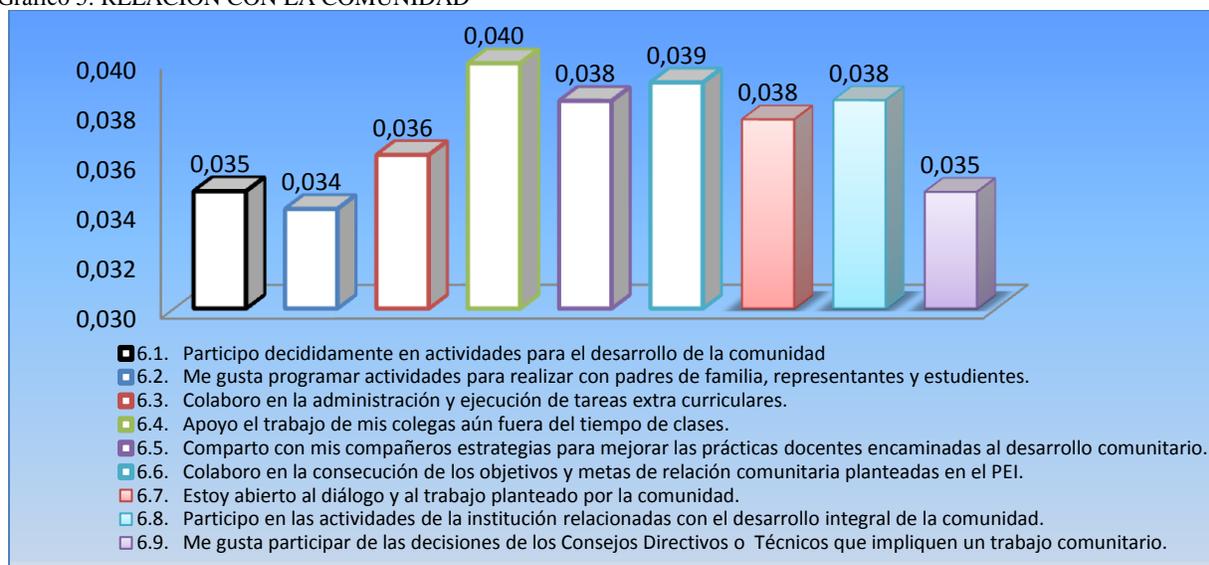
En aplicación de normas y reglamentos el puntaje de evaluación de los docentes equivale a buena. Aunque no superan el 50 % de valoración en los gráficos, hay una valoración significativa en que siempre aplican las normas y reglamentos.

Tabla 6: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93 PTOS)	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,676	0,102	0,231	0,206	35	1,215	0,035
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,728	0,102	0,154	0,206	35	1,19	0,034
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,676	0,153	0,231	0,206	35	1,266	0,036
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,676	0,153	0,154	0,412	35	1,395	0,040
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,65	0,306	0,077	0,309	35	1,342	0,038
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,624	0,255	0,077	0,412	35	1,368	0,039
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,624	0,306	0,077	0,309	35	1,316	0,038
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,572	0,102	0,154	0,515	35	1,343	0,038
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,572	0,102	0,231	0,309	35	1,214	0,035
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,649	0,333

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 5: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



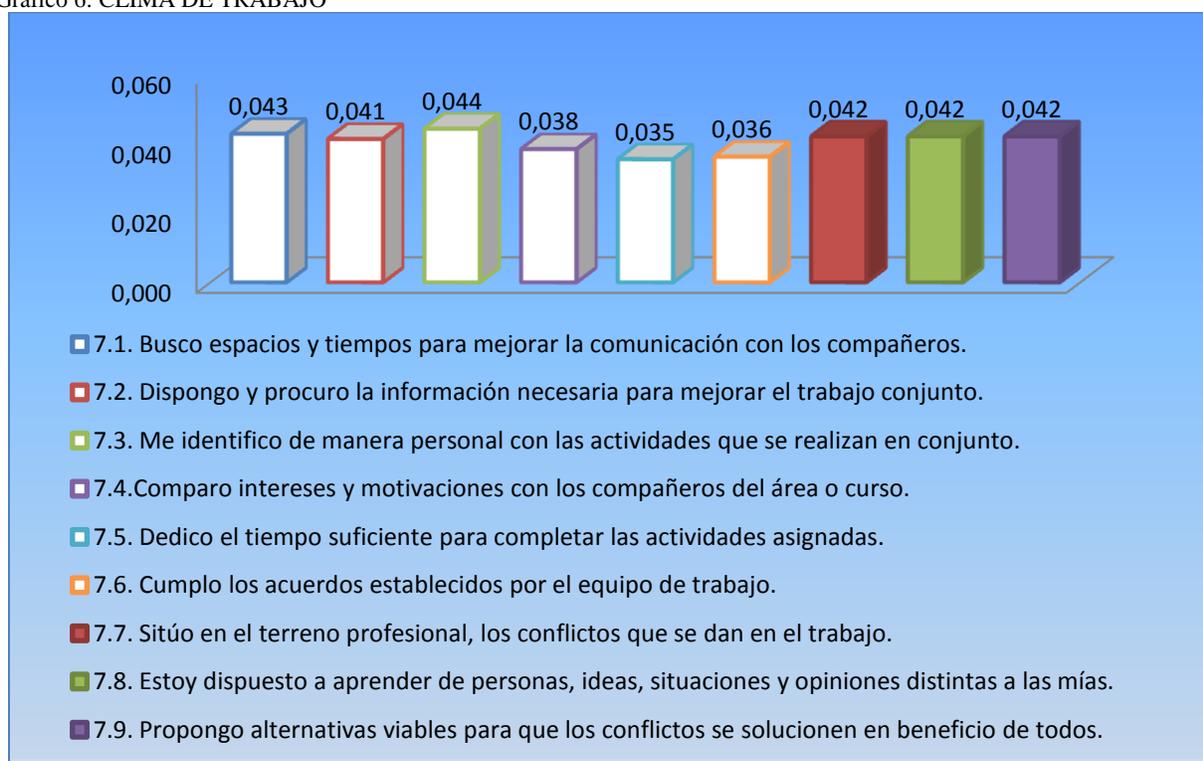
Se puede observar que los docentes apoyan las iniciativas por sus compañeros fuera del tiempo de clases; sin embargo no muestran un gran interés por programar actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes.

Tabla 7: CLIMA DE TRABAJO

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,546	0,102	0,231	0,618	35	1,497	0,043
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,546	0,153	0,231	0,515	35	1,445	0,041
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,572	0,153	0,308	0,515	35	1,548	0,044
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,546	0,153	0,231	0,412	35	1,342	0,038
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,65	0,153	0,231	0,206	35	1,24	0,035
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,624	0,204	0,231	0,206	35	1,265	0,036
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,572	0,153	0,231	0,515	35	1,471	0,042
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,572	0,153	0,231	0,515	35	1,471	0,042
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,572	0,153	0,231	0,515	35	1,471	0,042
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,75	0,364
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								4,395

Fuente: Auto evaluación a los docentes

Gráfico 6: CLIMA DE TRABAJO



En el siguiente gráfico se evidencia que los docentes evalúan de manera similar todos los campos de la encuesta en cuanto al clima de trabajo. Esto refleja cierta conformidad del trabajo en equipo.

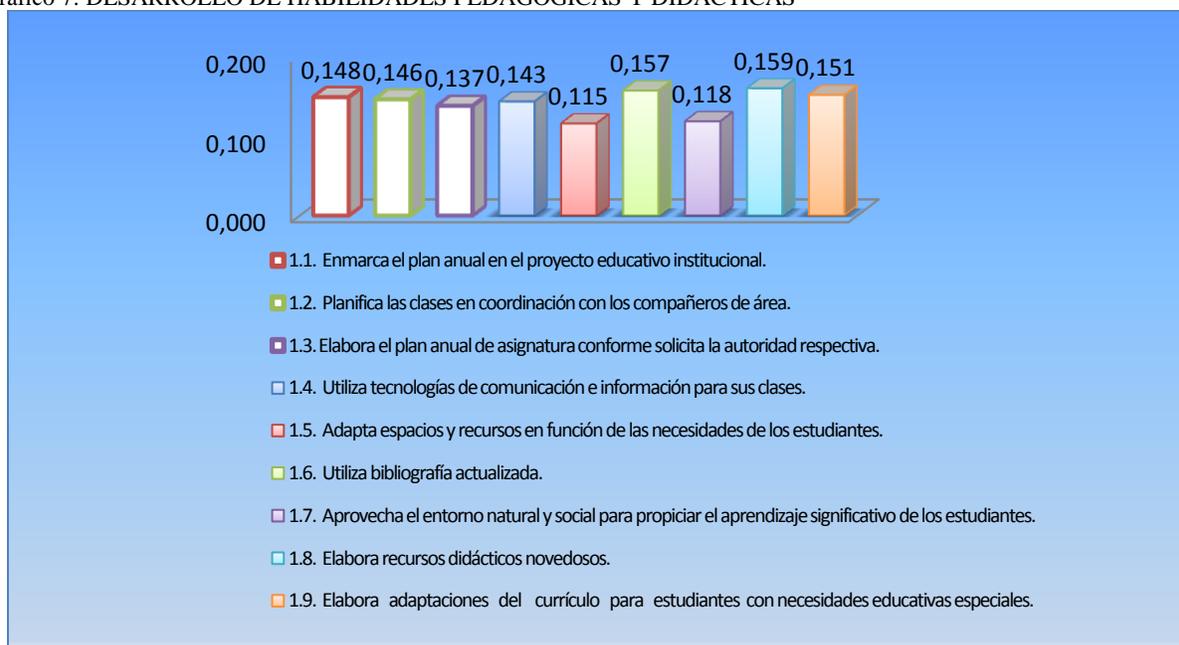
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

Tabla 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,4	0,384	0,867	1,54	35	5,191	0,148
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	2,4	0,576	0,578	1,54	35	5,094	0,146
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	1,92	0,768	0,578	1,54	35	4,806	0,137
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,112	0,768	0,578	1,54	35	4,998	0,143
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,208	0,192	0,867	0,77	35	4,037	0,115
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	2,016	0,768	1,156	1,54	35	5,48	0,157
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	2,208	0,192	0,578	1,155	35	4,133	0,118
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	2,016	0,576	1,445	1,54	35	5,577	0,159
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	2,016	0,768	0,578	1,925	35	5,287	0,151
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,603	1,274

Fuente: Co evaluación a los docentes

Gráfico 7: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



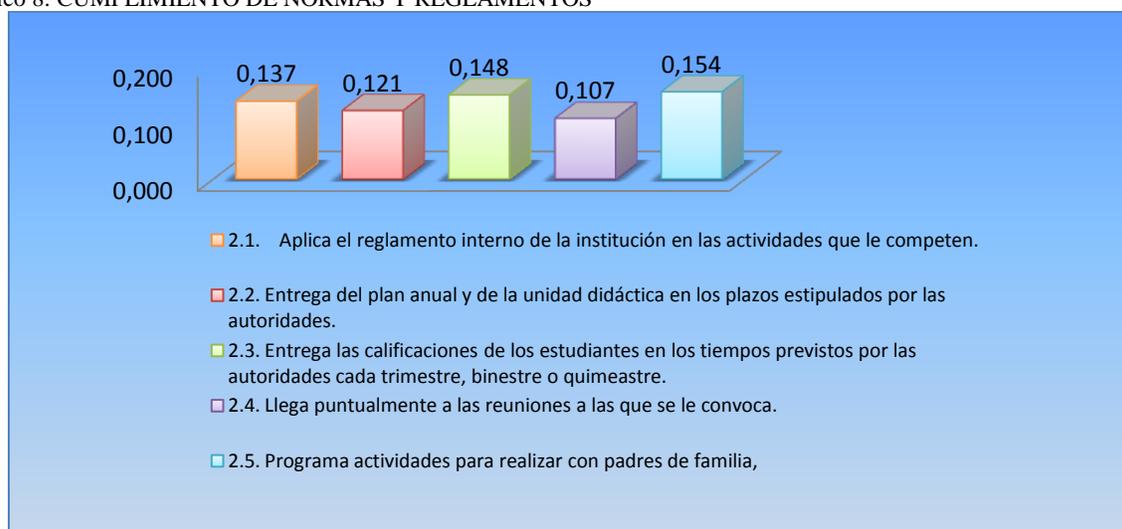
El siguiente cuadro evidencia un interés por los docentes en dictar sus clases, ya que elaboran recursos didácticos novedosos; sin embargo, se evidencia que los espacios y recursos no son utilizados en función de las necesidades de los estudiantes.

Tabla 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	2,016	0,384	0,867	1,54	35	4,807	0,137
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	2,016	0,192	0,867	1,155	35	4,23	0,121
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	1,728	0,384	1,156	1,925	35	5,193	0,148
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	1,728	0,384	0,867	0,77	35	3,749	0,107
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	1,728	0,576	1,156	1,925	35	5,385	0,154
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,364	0,668

Fuente: Co evaluación a los docentes

Gráfico 8: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS



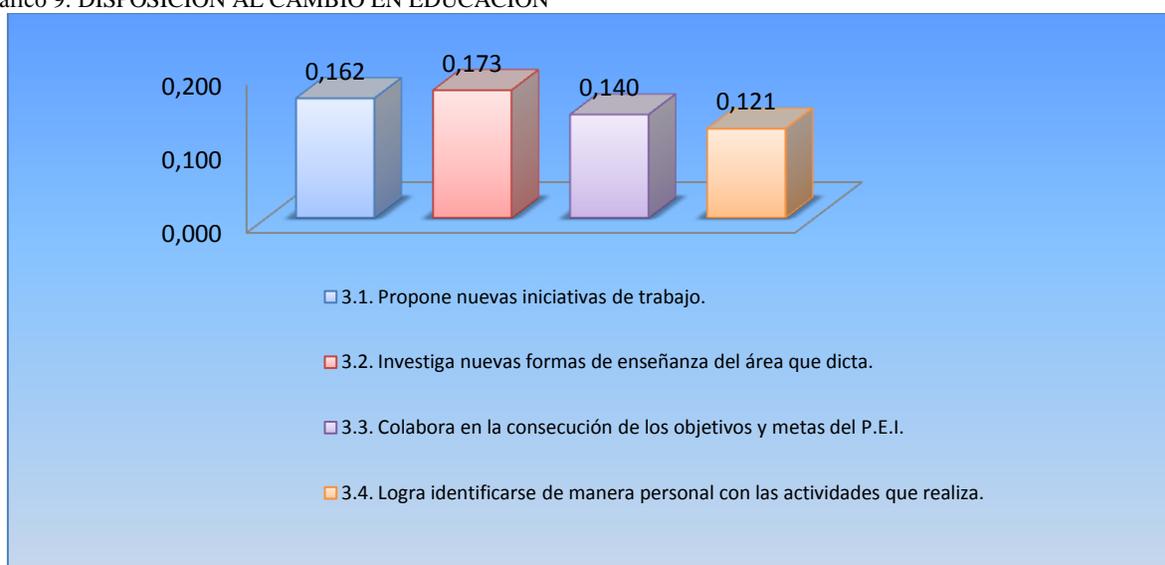
El siguiente cuadro indica que la frase “hora ecuatoriana” se aplica a los docentes a la hora de llegar a una convocatoria debido a que es el menor puntaje que han obtenido. Al mismo tiempo se evidencia su cumplimiento a normas y reglamentos entregando las calificaciones en tiempos previstos.

Tabla 10: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,768	0,96	2,023	1,925	35	5,676	0,162
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,768	0,96	0,867	3,465	35	6,06	0,173
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1,44	0,768	1,156	1,54	35	4,904	0,140
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	1,248	0,576	0,867	1,54	35	4,231	0,121
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,871	0,596

Fuente: Co evaluación a los docentes

Gráfico 9: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN



El cuadro evidencia que los docentes buscan nuevas formas de enseñanza, lo que concuerda con datos ilustrados en el gráfico 7. Esto indica que existe una renovación y actualización de los conocimientos del docente, componente fundamental de una educación de alta calidad.

Tabla 11: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	1,728	0,576	1,445	2,31	35	6,059	0,173
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	2,016	0,384	1,156	1,925	35	5,481	0,157
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	1,728	1,152	0,867	1,155	35	4,902	0,140
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	2,016	0,768	1,156	1,54	35	5,48	0,157
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	2,016	0,768	1,156	1,925	35	5,865	0,168
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	2,016	0,768	1,156	1,925	35	5,865	0,168
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	2,208	0,384	0,578	2,31	35	5,48	0,157
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	2,016	0,576	1,156	1,54	35	5,288	0,151
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,420	1,269

Fuente: Co evaluación a los docentes

Gráfico 10: DESARROLLO EMOCIONAL



El siguiente gráfico evidencia que el trato entre compañeros es cordial, sin embargo los docentes no intervienen en el caso de que uno de ellos discrimine a otro. Los datos obtenidos concuerdan con aquellos presentados en el gráfico 6.

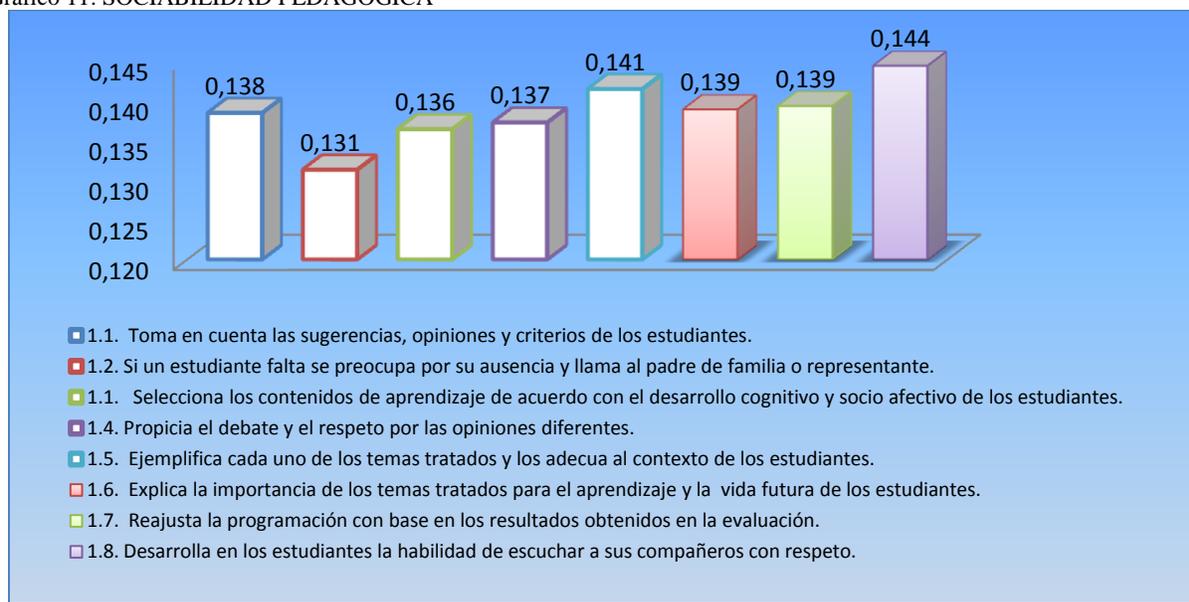
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE DIRECTOR O RECTOR:

Tabla 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	7,030	2,960	5,967	8,260	175	24,217	0,138
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	7,770	3,256	3,978	7,965	175	22,969	0,131
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	6,586	5,476	3,536	8,260	175	23,858	0,136
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	6,586	5,624	3,536	8,260	175	24,006	0,137
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	6,364	5,624	3,315	9,440	175	24,743	0,141
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	7,030	3,256	4,862	9,145	175	24,293	0,139
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	6,808	4,144	3,978	9,440	175	24,370	0,139
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	6,586	3,700	4,641	10,325	175	25,252	0,144
TOTAL	---	---	---	---	---	---	193,708	1,107

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los directivos

Gráfico 11: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



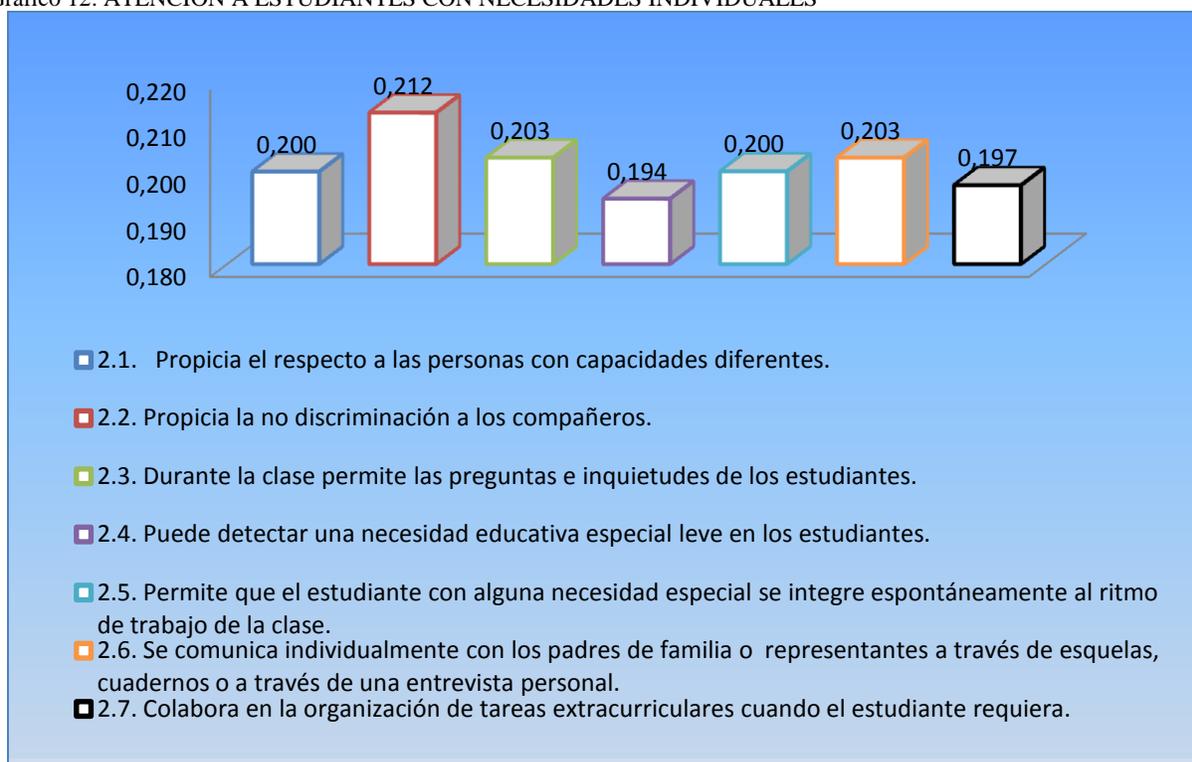
El gráfico resalta la valoración que los docentes dan al desarrollo en los estudiantes a la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto. La mayor debilidad es la falta de preocupación por parte de los docentes a la inasistencia de los estudiantes.

Tabla 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	3,108	2,516	6,63	22,715	175	34,969	0,200
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	3,33	2,22	5,967	25,665	175	37,182	0,212
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	3,404	3,108	4,199	24,78	175	35,491	0,203
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	3,33	5,18	3,315	22,125	175	33,95	0,194
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	3,552	4,144	4,862	22,42	175	34,978	0,200
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	3,552	3,848	5,083	23,01	175	35,493	0,203
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	3,33	3,848	6,63	20,65	175	34,458	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	246,521	1,409

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los directivos

Gráfico 12: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



El cuadro evidencia que los docentes dan gran importancia a la no discriminación hacia los estudiantes con necesidades individuales por parte de sus compañeros. Al mismo tiempo se evidencia que a los docentes les resulta difícil detectar una necesidad educativa especial en los estudiantes.

Tabla 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	2,886	3,996	4,641	19,470	175	30,993	0,177
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,886	2,664	3,536	22,715	175	31,801	0,182
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	2,812	2,812	4,641	22,125	175	32,39	0,185
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	2,738	3,848	4,862	19,765	175	31,213	0,178
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	2,886	2,664	3,757	21,240	175	30,547	0,175
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	2,738	4,736	5,525	15,930	175	28,929	0,165
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	3,034	3,848	3,978	20,060	175	30,92	0,177
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	2,738	3,700	4,862	19,175	175	30,475	0,174
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,886	5,328	3,536	18,880	175	30,63	0,175
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	2,812	5,624	3,315	18,880	175	30,631	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	308,529	1,763

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los directivos

Gráfico 13: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



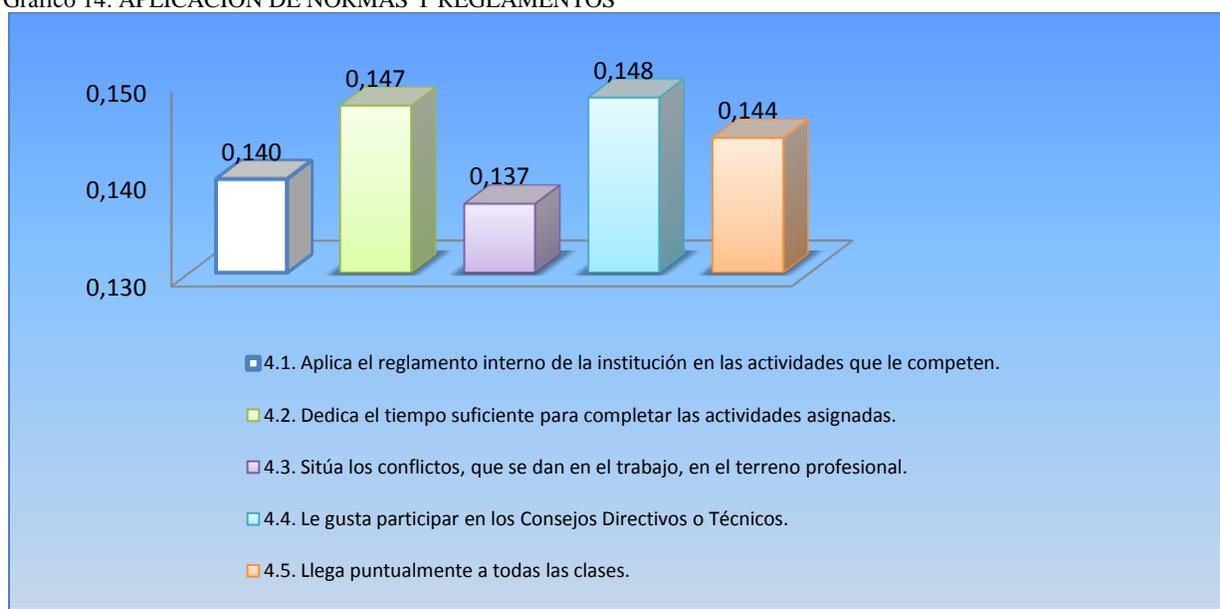
El gráfico evidencia que los docentes elaboran el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. Sin embargo los objetivos no siempre son socializados con los estudiantes.

Tabla 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTO S)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	5,846	3,848	3,536	11,21	175	24,44	0,140
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	5,328	3,7	5,525	11,21	175	25,763	0,147
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	6,438	2,072	3,978	11,505	175	23,993	0,137
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	5,18	3,996	5,525	11,21	175	25,911	0,148
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	5,328	5,032	3,315	11,505	175	25,18	0,144
TOTAL	---	---	---	---	---	---	125,287	0,716

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los directivos

Gráfico 14: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Los directivos encuentran que una de las debilidades entre compañeros docentes es que los conflictos que se dan en el trabajo, se sitúan en el terreno personal. Al mismo tiempo valoran el deseo de los docentes de participar en los consejos Directivos o Técnicos.

Tabla 16: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	2,812	2,960	5,967	19,175	175	30,914	0,177
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	2,590	2,960	4,420	22,125	175	32,095	0,183
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	2,812	3,256	7,072	17,110	175	30,25	0,173
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	2,590	2,960	6,409	19,470	175	31,429	0,180
TOTAL	---	---	---	---	---	---	124,688	0,713

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los directivos

Gráfico 15: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



Los directivos valoran el deseo de los docentes de organizar actividades con padres de familia, representantes y estudiantes. Así como su participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. Es evidente que a los directivos no resaltan el intercambio de estrategias encaminadas al desarrollo comunitario entre los docentes.

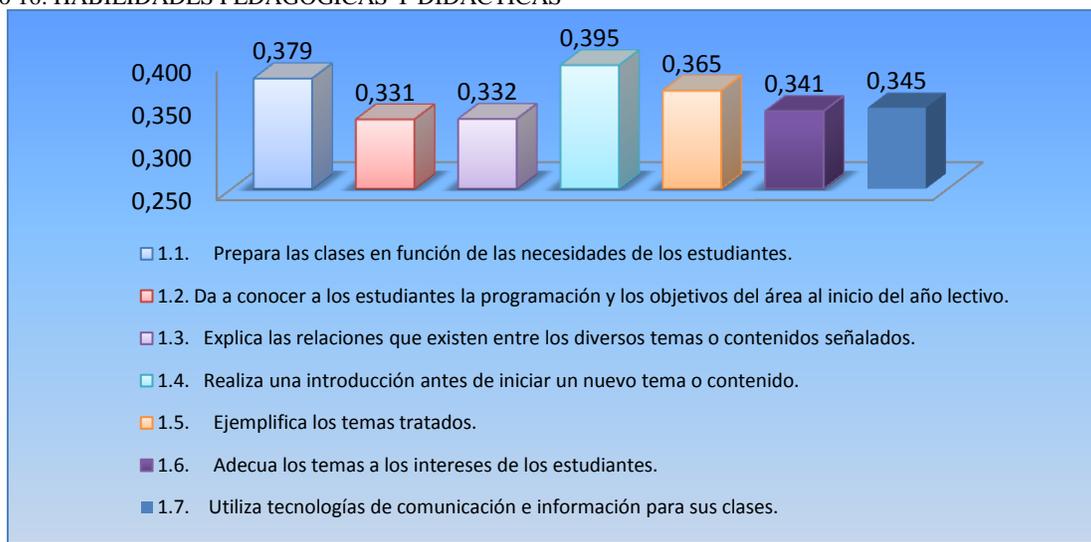
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:

Tabla 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	43,776	31,556	56,026	208,544	896	339,902	0,379
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	45,828	42,875	50,372	157,78	896	296,855	0,331
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	48,735	31,556	50,372	166,698	896	297,361	0,332
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	45,657	58,31	69,39	180,418	896	353,775	0,395
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	47,025	33,614	65,278	181,104	896	327,021	0,365
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	46,854	45,962	44,718	168,07	896	305,604	0,341
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	44,631	34,643	49,344	180,418	896	309,036	0,345
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								0,000
1.8.1. Analizar.	0	40,356	46,305	57,568	161,21	896	305,439	0,341
1.8.2. Sintetizar.	0	40,356	46,305	57,568	161,21	896	305,439	0,341
1.8.3. Reflexionar.	0	56,943	36,701	35,466	137,886	896	266,996	0,298
1.8.4. Observar.	0	55,746	42,532	39,578	138,572	896	276,428	0,309
1.8.5. Descubrir.	0	51,984	42,532	50,886	146,804	896	292,206	0,326
1.8.6. Redactar con claridad.	0	55,746	42,532	40,092	137,886	896	276,256	0,308
1.8.7. Escribir correctamente.	0	40,527	45,619	56,54	163,268	896	305,954	0,341
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	41,382	45,619	58,596	157,094	896	302,691	0,338
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4560,963	5,090

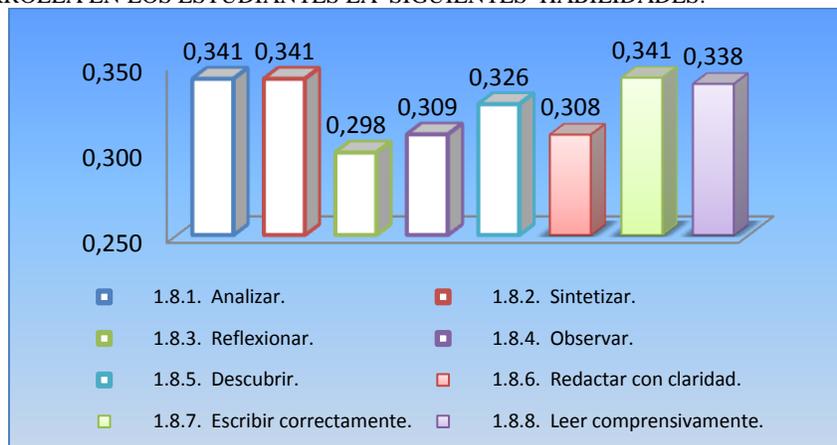
Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Gráfico 16: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Los estudiantes consideran que a los docentes les falta explicar la programación y los objetivos al inicio del año. Sin embargo es interesante que los estudiantes afirman que los docentes realizan una introducción al iniciar un nuevo tema, lo que evidencia que es necesario trabajar más en la introducción que los docentes realizan al iniciar la materia para situar a los estudiantes en el contexto general y específico de la materia.

Gráfico 17: DESARROLLA EN LOS ESTUDIANTES LA SIGUIENTES HABILIDADES:



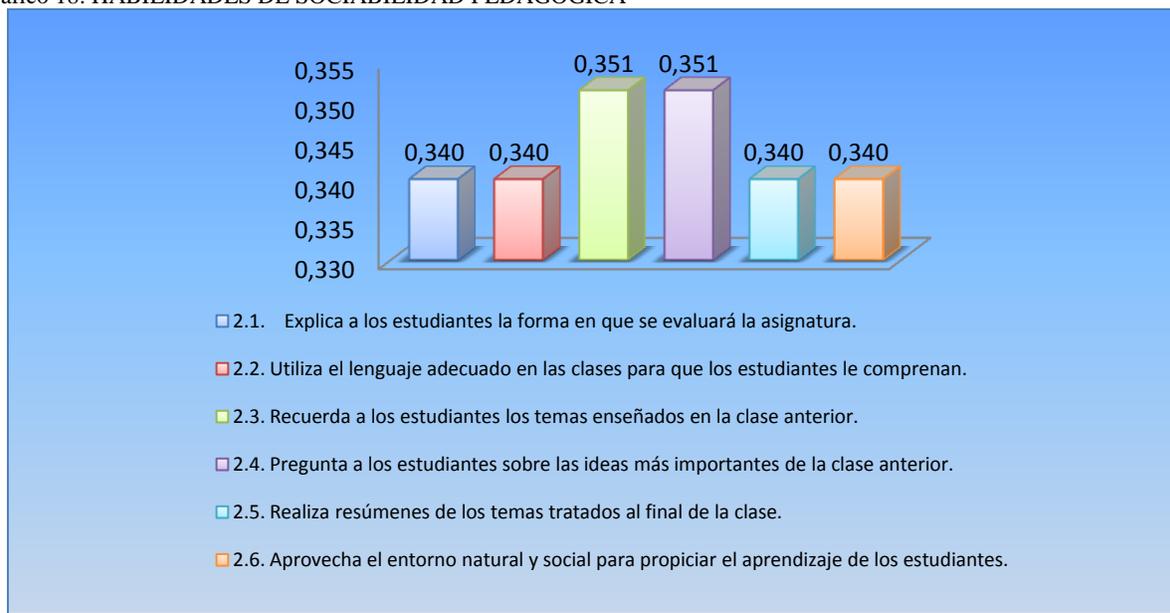
El gráfico demuestra que las habilidades prioritarias para los docentes son analizar, sintetizar y escribir correctamente. Dejando a un lado las habilidades como el reflexionar, observar y escribir con claridad. Es posible que los docentes corrijan faltas ortográficas y gramaticales sin dar mucha atención a la idea misma de la frase.

Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	43,092	37,044	62,708	161,896	896	304,74	0,340
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	43,092	37,044	62,708	161,896	896	304,74	0,340
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	45,657	22,295	37,522	209,23	896	314,704	0,351
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	45,657	22,295	37,522	209,23	896	314,704	0,351
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	43,092	37,044	62,708	161,896	896	304,74	0,340
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	43,092	37,044	62,708	161,896	896	304,74	0,340
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1848,368	2,063

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Gráfico 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



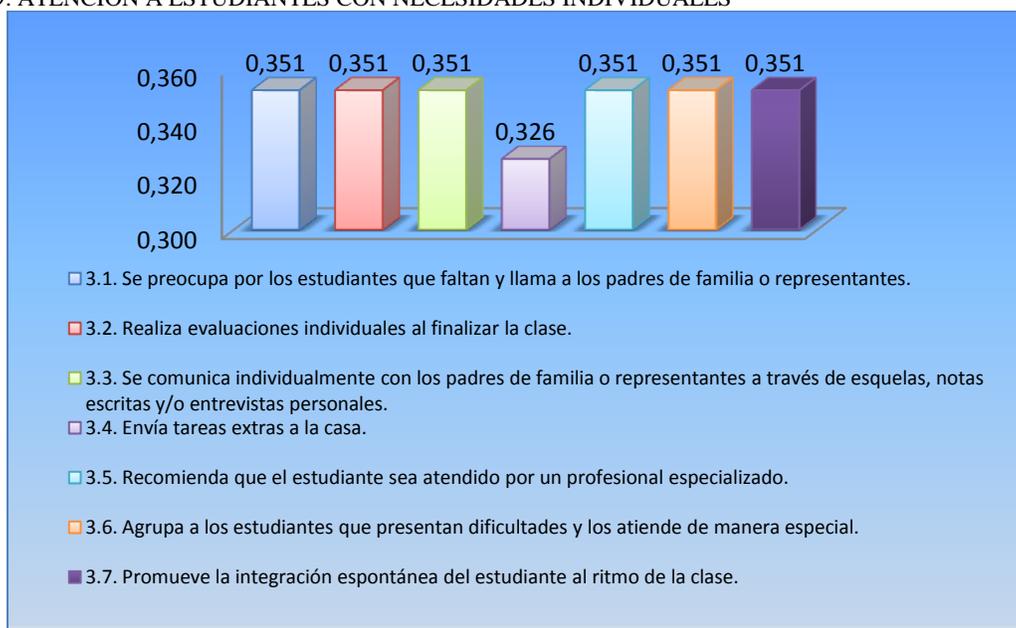
Los estudiantes resaltan el trabajo del docente para refrescar los temas estudiados en la clase anterior. Por otra parte ven falencias en el momento de sintetizar o hacer resúmenes al final de la clase. Al mismo tiempo ven que se usa muy poco el entorno social y natural para propiciar el aprendizaje.

Tabla 19: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTO)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	9,576	42,875	62,708	176,988	896	292,147	0,326
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2181,259	2,434

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Gráfico 19: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



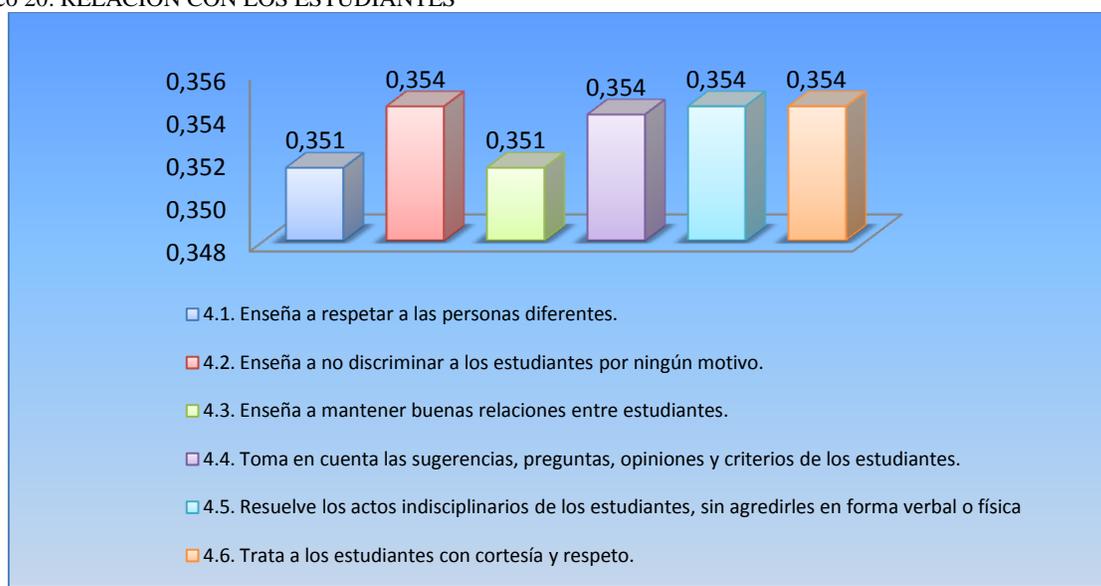
El gráfico evidencia que existe una preocupación por parte de los docentes en llamar a los padres de familia de los estudiantes que faltan. Estos datos difieren de los datos obtenidos en las encuestas hechas a los directivos. Esto puede estar ligado al hecho de que una llamada a un padre de familia, deja un recuerdo claro al estudiante. Mientras que este hecho puede pasar desapercibido por una persona que mira desde afuera como los directivos.

Tabla 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	44,46	35,329	62,708	174,93	896	317,427	0,354
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	45,315	35,329	62,708	171,5	896	314,852	0,351
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	44,46	36,358	60,652	175,616	896	317,086	0,354
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	44,46	35,329	60,652	176,988	895	317,429	0,354
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	44,46	36,015	60,652	176,302	896	317,429	0,354
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1899,075	2,120

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Gráfico 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



Los datos obtenidos en el gráfico concuerdan con la investigación hecha en la autoevaluación y coevaluación de los docentes ya que, los estudiantes consideran que los docentes dan gran importancia a la no discriminación y respeto en el aula.

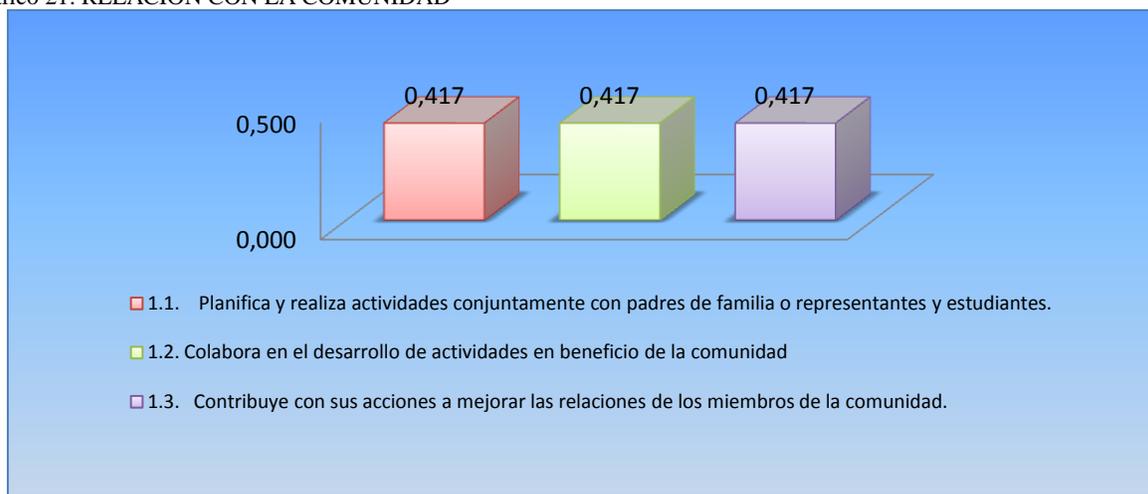
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:

Tabla 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	46,42	38,732	103,016	185,46	896	373,628	0,417
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	46,42	38,732	103,016	185,46	896	373,628	0,417
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	46,42	38,732	103,016	185,46	896	373,628	0,417
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1120,884	1,251

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Gráfico 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



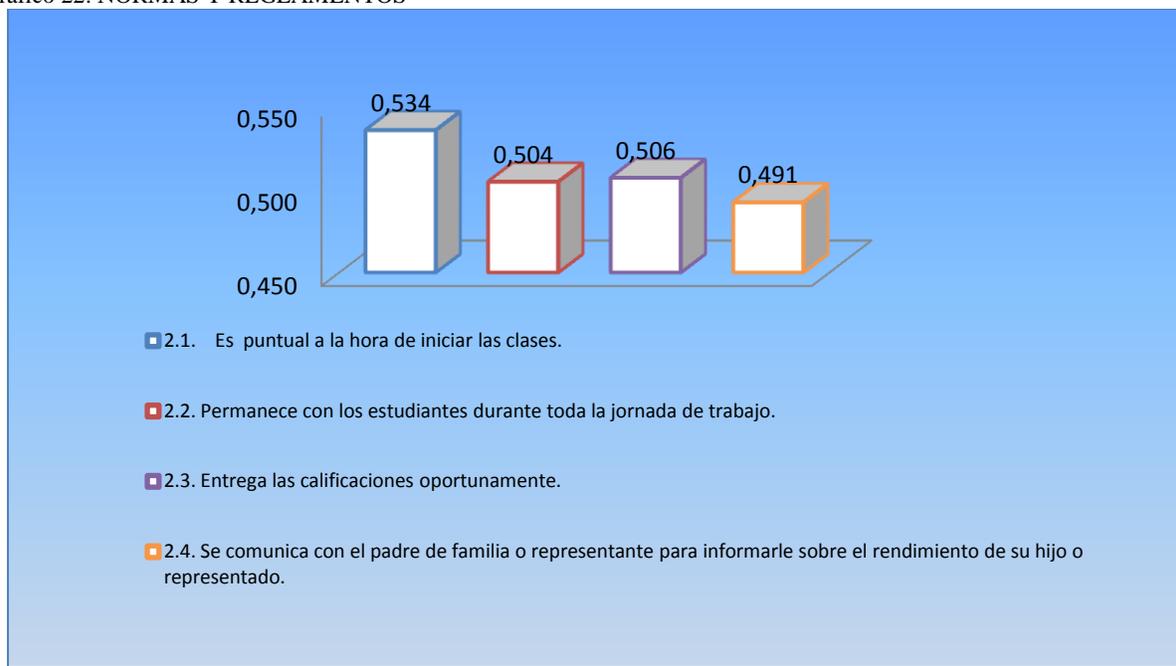
Los padres de familia, consideran que la relación de los docentes con la comunidad es buena, ya que realizan actividades conjuntamente y se evidencia colaboración en el desarrollo de la comunidad.

Tabla 22: NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	25,32	69,886	88,48	295,05	896	478,736	0,534
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	27,43	69,886	75,84	278,19	896	451,346	0,504
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	26,375	69,886	91,64	265,545	896	453,446	0,506
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	29,329	69,886	91,64	249,528	896	440,383	0,491
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1823,911	2,036

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Gráfico 22: NORMAS Y REGLAMENTOS



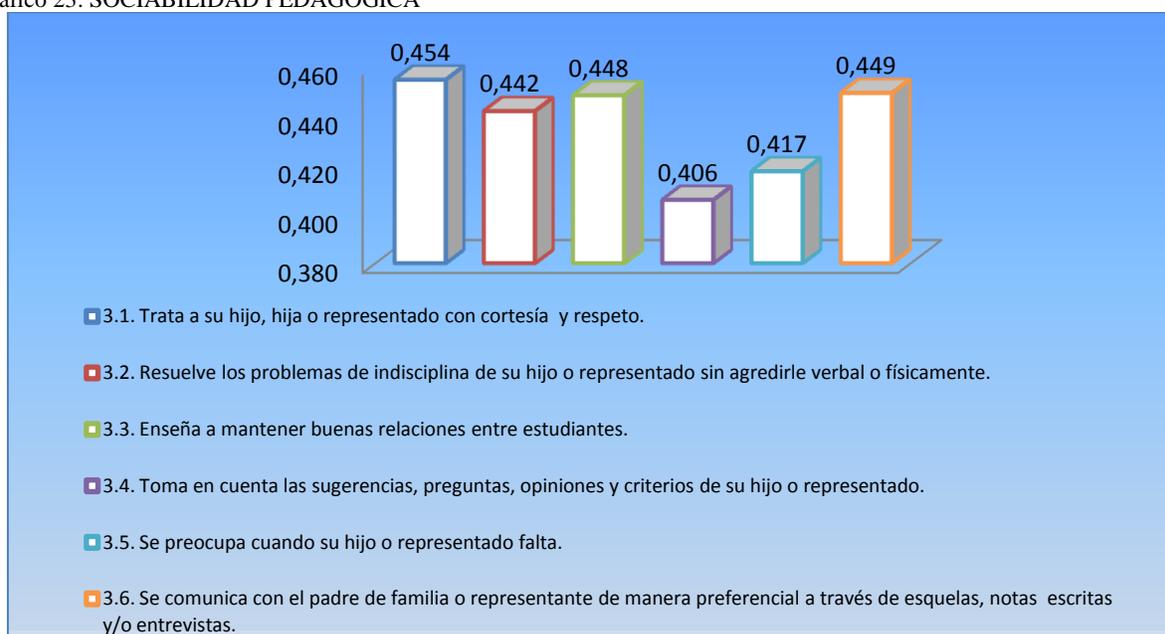
El gráfico evidencia que la menor calificación de los docentes fue obtenida debida a una escasa comunicación para informar sobre el rendimiento de los estudiantes.

Tabla 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	33,76	59,361	82,16	231,825	896	407,106	0,454
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	34,182	69,465	82,16	209,907	896	395,714	0,442
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	36,925	34,101	96,064	234,354	896	401,444	0,448
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	30,595	77,043	74,576	181,245	896	363,459	0,406
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	37,136	47,152	49,296	240,255	896	373,839	0,417
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	44,943	43,363	69,52	244,47	896	402,296	0,449
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2343,858	2,616

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Gráfico 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



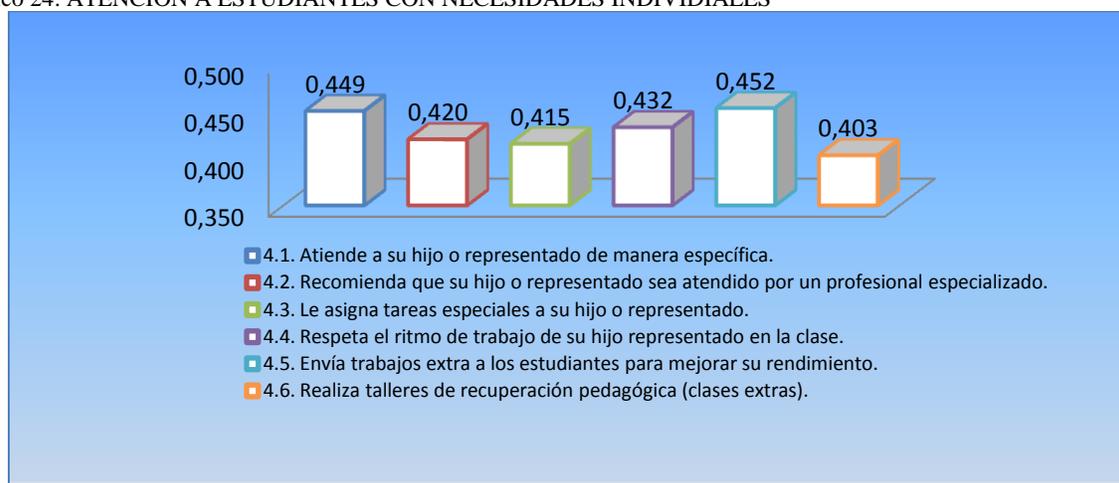
Los padres de familia consideran que los docentes tratan con cortesía y respeto a sus hijos. Sin embargo creen que poco se toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de su representado.

Tabla 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (5.05 POTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	36,081	58,94	75,84	231,825	896	402,686	0,449
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	25,32	63,15	75,84	207,378	886	371,688	0,420
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	25,32	67,781	75,84	231,825	896	371,688	0,415
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	25,32	56,835	73,312	231,825	896	387,292	0,432
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	25,32	63,15	75,84	241,098	896	405,408	0,452
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	25,32	57,256	88,48	189,675	896	360,731	0,403
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2299,493	2,571

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Gráfico 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES



Los padres de familia consideran que los docentes envían trabajos extras a los estudiantes para mejorar su rendimiento, sin embargo no realizan talleres de recuperación pedagógica (clases extras).

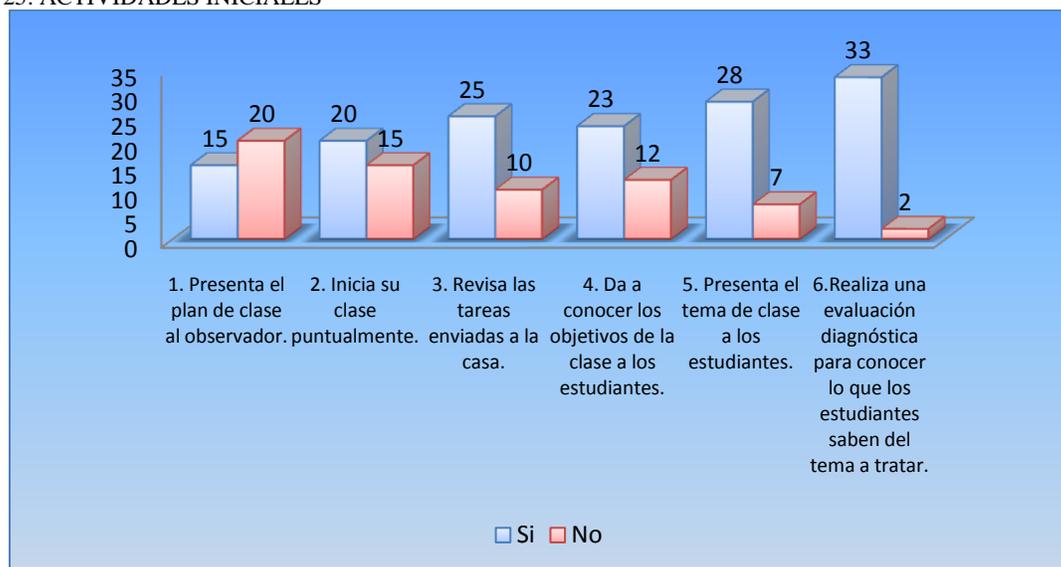
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

Tabla 25: ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL
	Sí	No	CLASES
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	15	20	35
2. Inicia su clase puntualmente.	20	15	35
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	25	10	35
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	23	12	35
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	28	7	35
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	33	2	35
Total respuestas	144	66	210
Puntaje total.	180	0,00	180
Puntaje promedio.		5,143	

Fuente: Observación de una clase del docente

Gráfico 25: ACTIVIDADES INICIALES



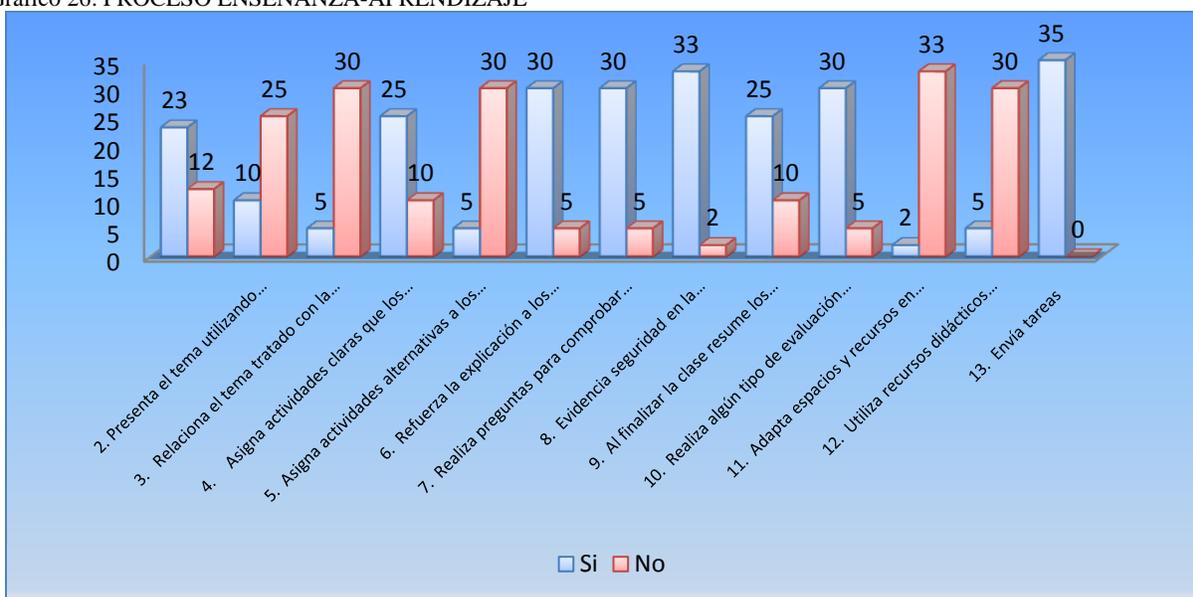
Según el maestrante la mayoría de los docentes realizan las actividades iniciales, razón por la cual el sí, es mayor al no en casi todas las respuestas. La más destacada es la realización de una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

Tabla 26: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El docente:	Sí	No	TOTAL CLASES
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	23	12	35
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	25	35
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	5	30	35
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	25	10	35
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	30	35
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	30	5	35
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	30	5	35
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	33	2	35
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	25	10	35
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	30	5	35
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	2	33	35
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	30	35
13. Envía tareas	35	0	35
Total respuestas	258	197	455
Puntaje total.	322,500	0,000	322,500
Puntaje promedio.		9,214	

Fuente: Observación de una clase del docente

Gráfico 26: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE



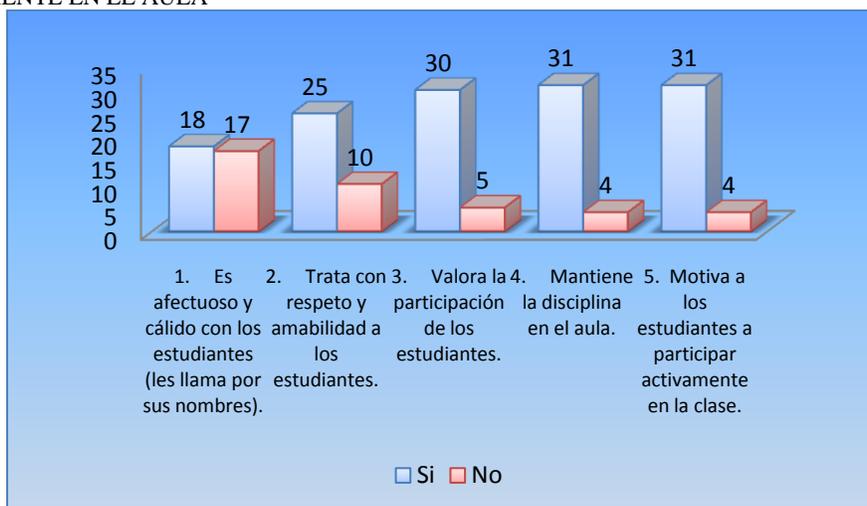
El siguiente gráfico muestra que el maestrante aprueba el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que en la mayoría de preguntas del sí supera al no; sin embargo el maestrante señala una debilidad de los docentes al momento de relacionar los temas tratados con el entorno que rodea a los estudiantes.

Tabla 27: AMBIENTE EN EL AULA

El docente:	Sí	No	TOTAL CLASES
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	18	17	35
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	25	10	35
3. Valora la participación de los estudiantes.	30	5	35
4. Mantiene la disciplina en el aula.	31	4	35
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	31	4	35
Total respuestas	135	40	175
Puntaje total.	168,750	0,000	168,750
Puntaje promedio.		4,821	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		19,179	

Fuente: Observación de una clase del docente

Gráfico 27: AMBIENTE EN EL AULA



El siguiente gráfico muestra que el maestrante considera que el ambiente en el aula es apropiado ya que en todas las preguntas el sí supera al no.

Tabla 28: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:			PUNTOS	CATEG.	EQUIVALEN.
Autoevaluación de los docentes/10 puntos			4,395		
Coevaluación de los docentes (por Coordinadores de Área)/10 puntos			3,807		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)/10 puntos			5,707		
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes/24 puntos			11,707		
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia/16 puntos			8,474		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS/70 puntos			34,090		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES/30 puntos			19,179		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES/100 puntos			53,268	B	BUENO

Fuente: Calificación del desempeño docente

5.1.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Tabla 29: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,815	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,174	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
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	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)			VALORACIÓN			CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,654	11,531

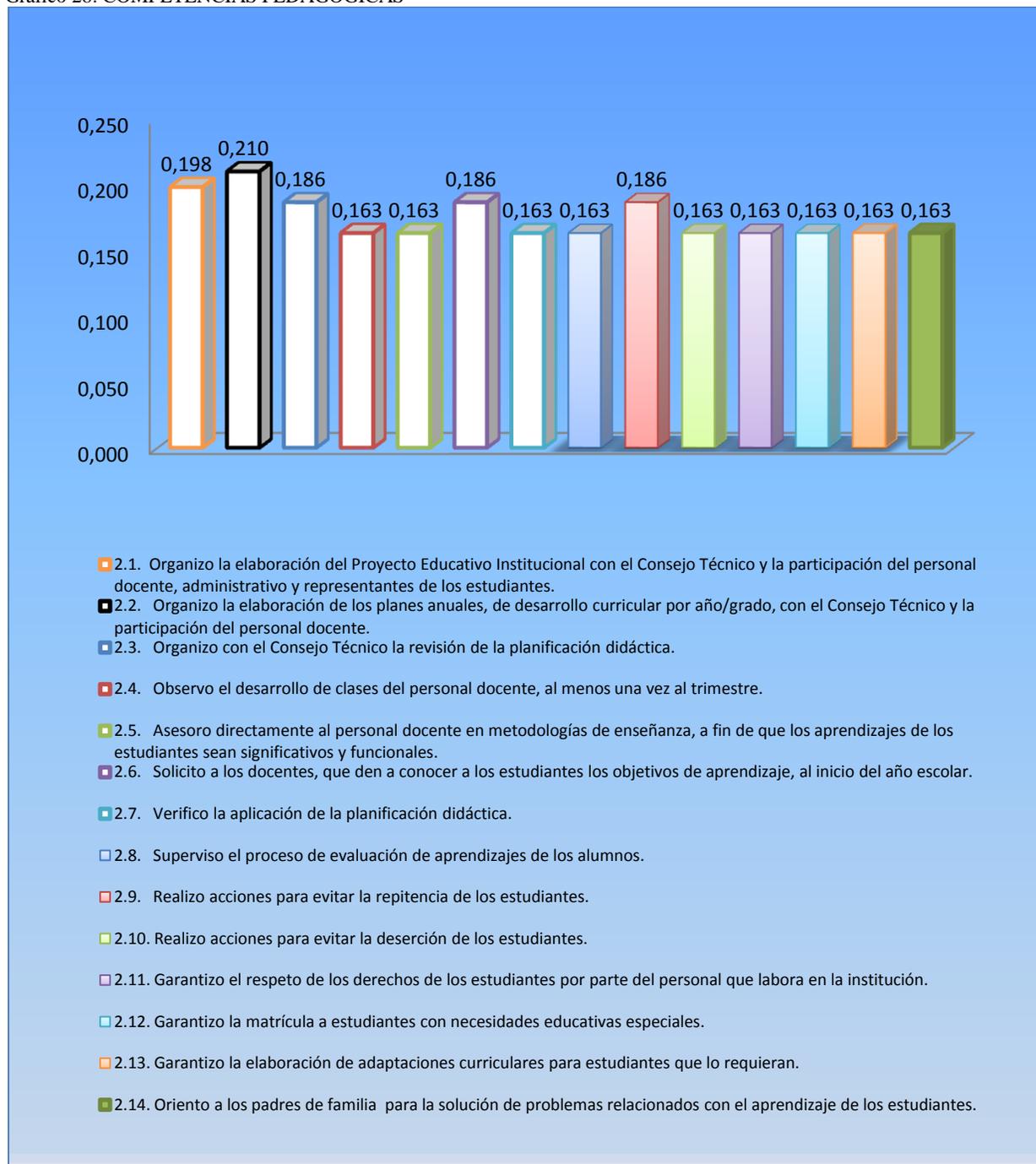
Fuente: Desempeño profesional directivo

Tabla 30: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,170	2,434

Fuente: Desempeño profesional directivo

Gráfico 28: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



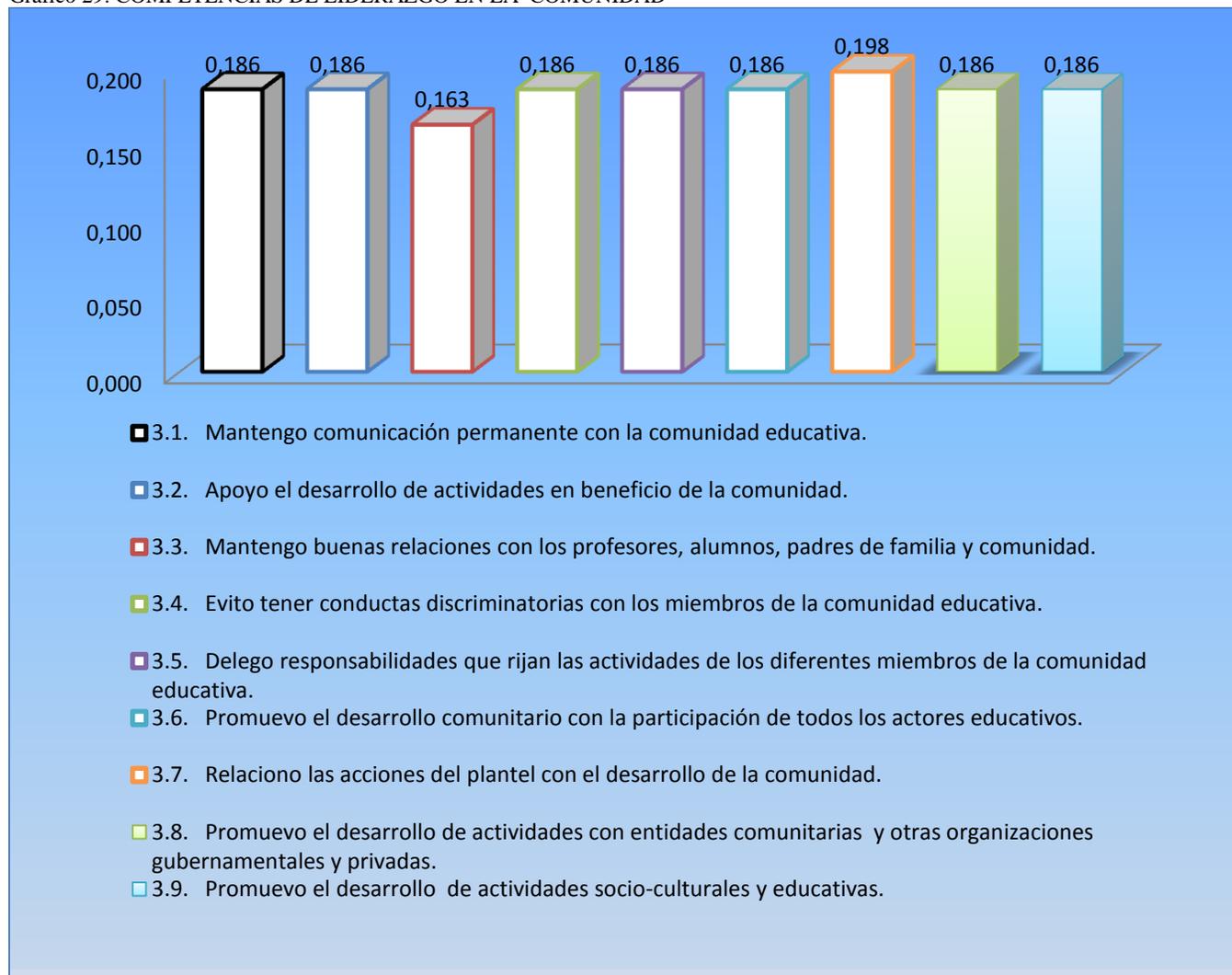
Este gráfico muestra un desarrollo de las competencias pedagógicas equilibrado, ya que en todos los campos los directivos obtuvieron una calificación similar.

Tabla 31: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	1	2	3	4	5	CUESTIO- NARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,329	1,666

Fuente: Desempeño profesional directivo

Gráfico 29: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



En competencias de liderazgo con la comunidad los directivos obtuvieron calificaciones similares en todos los campos.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla 32: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,116	0,232	0,7	2,33	20	3,378	0,169
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,116	0,348	0,35	2,563	20	3,377	0,169
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,116	0,348	0,35	2,563	20	3,377	0,169
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,116	0,348	0,525	2,563	20	3,552	0,178
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,116	0,232	0,7	2,33	20	3,378	0,169
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,116	0,232	0,525	2,563	20	3,436	0,172

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	1	2	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
			3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,116	0,232	0,525	2,563	20	3,436	0,172
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,174	0,232	0,7	2,097	20	3,203	0,160
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,116	0,464	0,7	2,33	22	3,61	0,181
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,232	0,232	0,35	2,33	20	3,144	0,157
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,174	0,232	0,525	2,33	20	3,261	0,163
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,116	0,232	0,35	2,796	20	3,494	0,175
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,116	0,232	0,525	2,563	20	3,436	0,172
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,174	0,232	0,525	2,33	20	3,261	0,163
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,116	0,348	0,525	2,33	20	3,319	0,166
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,174	0,232	0,525	2,33	20	3,261	0,163
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,174	0,232	0,525	2,33	20	3,261	0,163
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,116	0,348	0,525	2,563	20	3,552	0,178
TOTAL	---	---	---	---	---	---	210,447	10,522

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo

Tabla 33: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El directivo:								
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,177	0,354	0,354	2,596	20	3,481	0,174
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	0,118	0,236	0,354	3,304	20	4,012	0,201
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,118	0,354	0,531	2,36	20	3,363	0,168
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,118	0,236	0,531	2,596	20	3,481	0,174
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,118	0,236	0,354	2,832	20	3,540	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,177	0,354	0,531	2,1024	20	3,164	0,158
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,177	0,236	0,354	2,832	20	3,599	0,180
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	20	3,363	0,168
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,708	2,36	20	3,422	0,171
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,354	0,177	2,832	20	3,481	0,174
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,059	0,354	0,354	2,832	20	3,599	0,180
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,118	0,236	0,177	3,068	20	3,599	0,180
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,118	0,354	0,354	2,596	20	3,422	0,171
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,177	3,068	20	3,599	0,180
TOTAL	---	---	---	---	---	---	49,125	2,456

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo

Gráfico 30: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Se evidencia que el consejo directivo valora que los directivos elaboran los planes anuales con su participación y la participación docente. Al mismo tiempo que en todos los demás campos el puntaje obtenido es similar.

Tabla 34: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,354	2,832	20	3,54	0,177
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,531	2,36	20	3,363	0,168
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	2,596	20	3,481	0,174
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,354	2,596	20	3,422	0,171
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,531	2,596	20	3,481	0,174
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,118	0,354	0,354	2,596	20	3,422	0,171
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	2,596	20	3,481	0,174
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,118	0,354	0,354	2,36	20	3,186	0,159
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,177	0,236	0,531	2,596	20	3,54	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,916	1,546

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo

Gráfico 31: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El siguiente gráfico pone en evidencia que los directivos apoyan y mantienen una buena comunicación con la comunidad educativa al mismo tiempo que promueve el desarrollo de actividades socio-culturales, por otra parte se observa una gran debilidad ya que no promueven el apoyo por parte de otras organizaciones a dichas actividades.

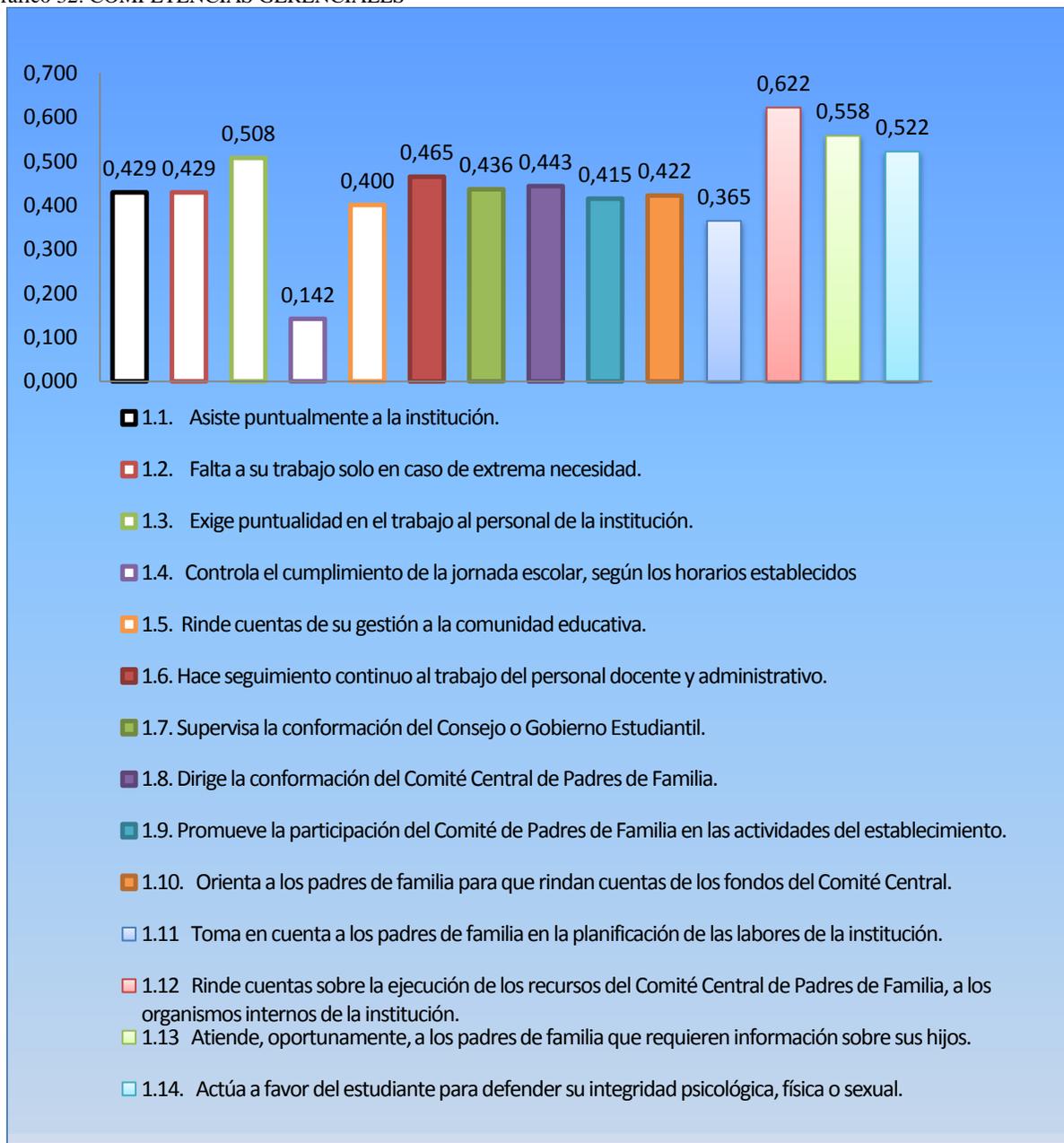
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 35: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,716	1,428	4,288	4,290	25	10,722	0,429
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema	0	0,716	1,428	4,288	4,290	25	10,722	0,429
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,537	1,071	3,216	7,865	25	12,689	0,508
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,716	2,142	3,752	3,575	25	10,185	0,142
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,716	2,499	3,216	3,575	25	10,006	0,400
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,537	1,428	3,216	6,435	25	11,616	0,465
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,716	2,142	3,752	4,290	25	10,9	0,436
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	2,142	4,288	4,290	25	11,078	0,443
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,537	2,499	3,752	3,575	25	10,363	0,415
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,537	2,142	4,288	3,575	25	10,542	0,422
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	1,253	1,785	3,216	2,860	25	9,114	0,365
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	0,179	0,714	3,216	11,440	25	15,549	0,622
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,716	1,071	2,144	10,010	25	13,941	0,558
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,895	1,071	3,216	7,865	25	13,047	0,522
TOTAL	---	---	---	---	---	---	160,474	6,153

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Gráfico 32: COMPETENCIAS GERENCIALES



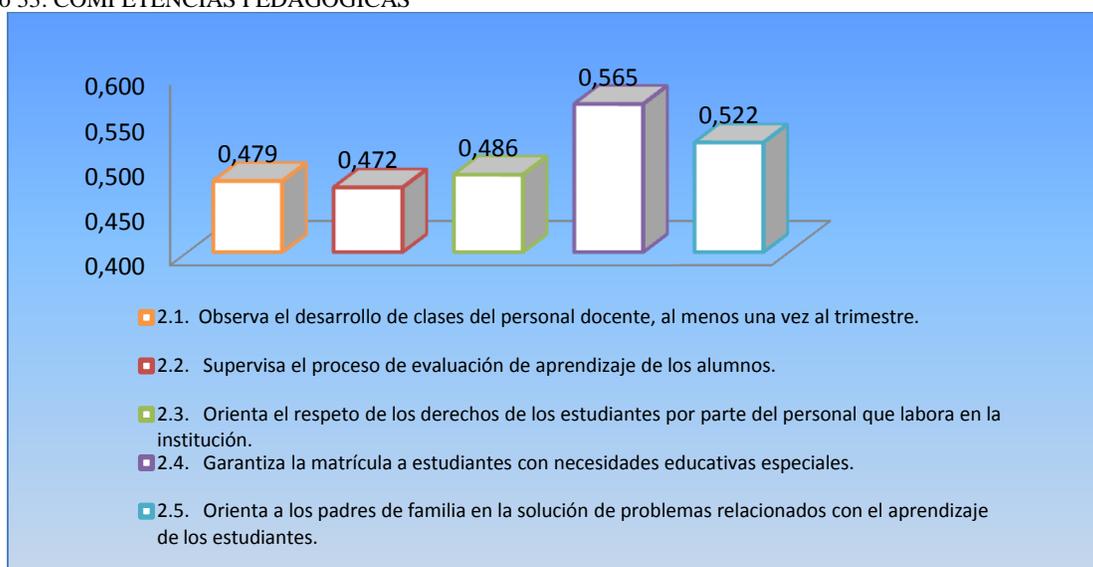
Se puede observar que el campo de menor calificación es el control del cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos. Esto podría estar relacionado a que los directivos tienen confianza en el desempeño de los docentes. Por otra parte, se puede considerar que esta labor es desempeñada por inspectores, coordinadores de área a quienes los estudiantes ven hacer este trabajo diariamente. Es fácil observar que en todos los demás campos las calificaciones son relativamente altas.

Tabla 36: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	1	2	VALORACIÓN	3	4	5	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
							CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El directivo:									
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	1,785	1,072	8,580	25	11,974	0,479	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,537	1,785	1,608	7,865	25	11,795	0,472	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,537	1,428	1,608	8,580	25	12,153	0,486	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	1,071	1,072	11,440	25	14,12	0,565	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,716	1,428	1,608	9,295	25	13,047	0,522	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,089	2,524	

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Gráfico 33: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



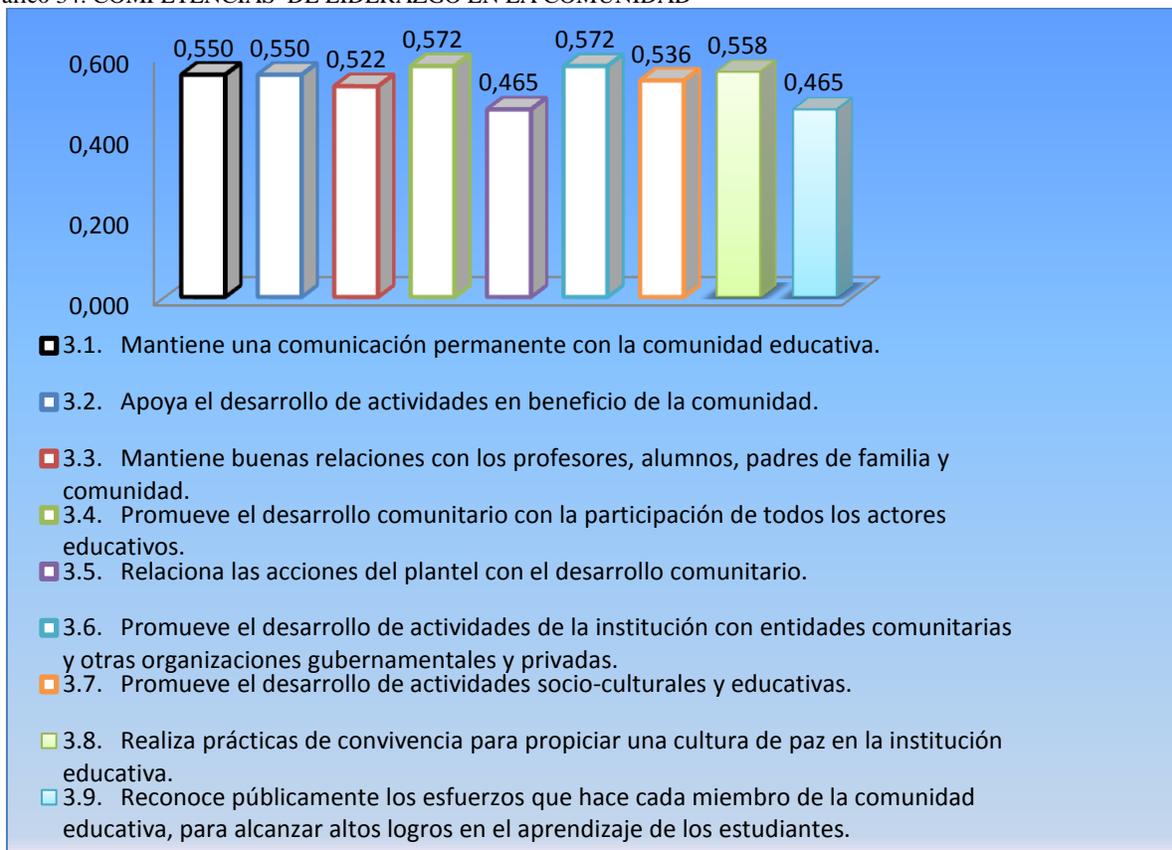
Es fácil remarcar que los estudiantes valoran el hecho de que los directivos garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Por otra parte, evalúan de una manera más baja la supervisión del proceso de evaluación.

Tabla 37: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	0,714	2,68	10,010	25	13,762	0,550
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	0,714	2,68	10,010	25	13,762	0,550
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,358	1,071	3,752	7,865	25	13,046	0,522
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	2,68	10,725	25	14,298	0,572
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,358	1,785	3,752	5,720	25	11,615	0,465
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,357	3,752	10,010	25	14,298	0,572
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,358	1,071	2,68	9,295	25	13,404	0,536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	0,714	3,752	9,295	25	13,940	0,558
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	0,358	2,499	3,752	5,005	25	11,614	0,465
TOTAL	---	---	---	---	---	---	119,739	4,790

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Gráfico 34: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



En el siguiente gráfico se puede observar que los estudiantes evalúan los diferentes campos de la sección “Liderazgo de los directivos en la comunidad” de manera similar.

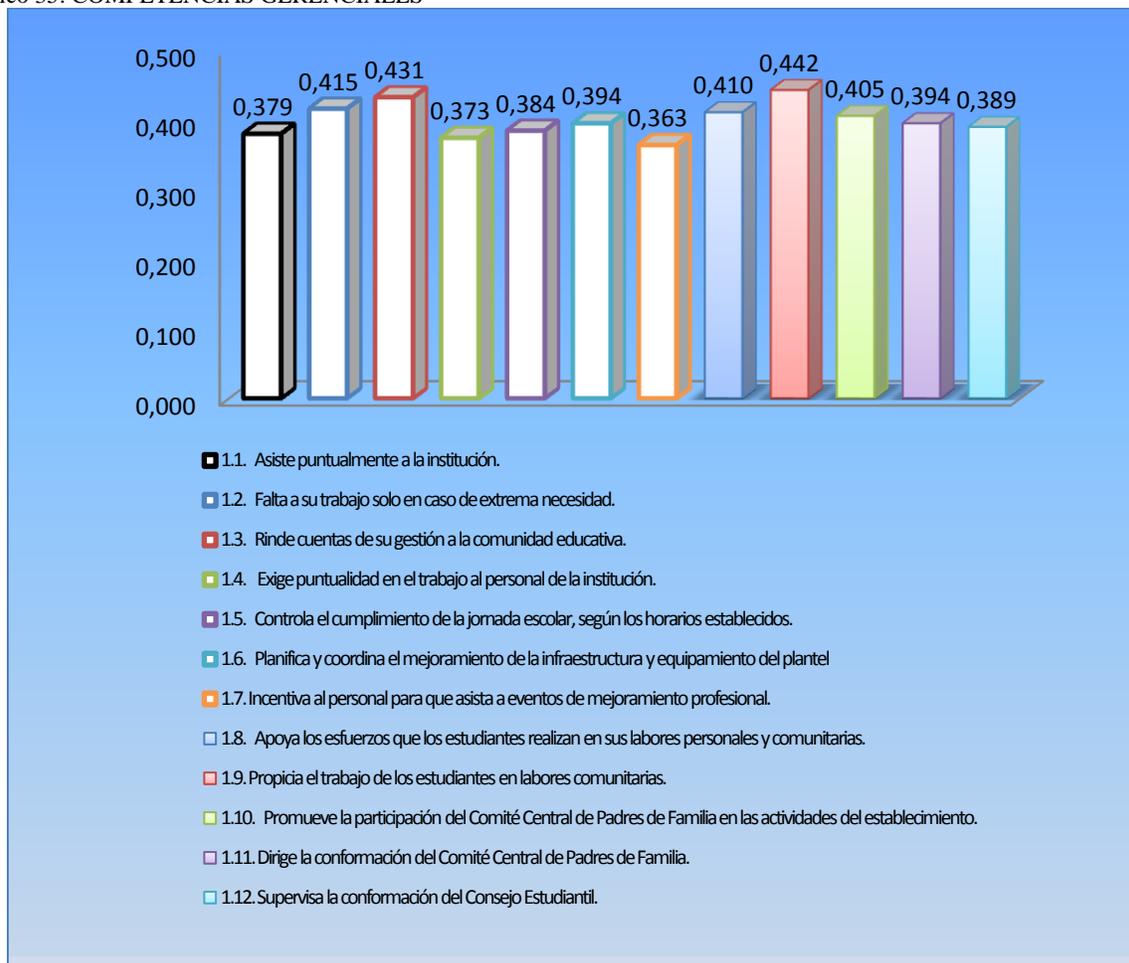
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 38: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,264	0,526	0,784	7,905	25	9,479	0,379
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0,789	3,136	6,324	25	10,381	0,415
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	2,104	2,352	4,743	25	9,331	0,373
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	1,578	3,136	4,743	25	9,589	0,384
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	1,315	3,136	5,270	25	9,853	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	1,052	1,568	5,797	25	9,077	0,363
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	1,052	2,744	6,324	25	10,252	0,410
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0,526	1,96	8,432	25	11,05	0,442
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	1,052	3,136	5,797	25	10,117	0,405
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	1,315	3,136	5,270	25	9,853	0,394
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	1,578	2,744	5,270	25	9,724	0,389
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	1,841	3,136	4,216	25	9,325	0,373
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	1,315	2,744	5,797	25	9,988	0,400
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	1,578	2,352	5,797	25	9,859	0,394
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	1,578	2,744	5,270	25	9,724	0,389
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,132	1,052	3,136	5,797	25	10,117	0,405
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	3,136	7,378	25	10,909	0,436
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	2,104	2,744	4,216	25	9,196	0,368
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,132	1,578	3,136	4,743	25	9,589	0,384
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	1,578	3,136	4,743	25	9,589	0,384
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,132	1,052	3,136	5,797	25	10,117	0,405
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,132	1,841	2,744	4,743	25	9,460	0,378
TOTAL	---	---	---	---	---	---	227,365	9,095

Fuente: Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia

Gráfico 35: COMPETENCIAS GERENCIALES



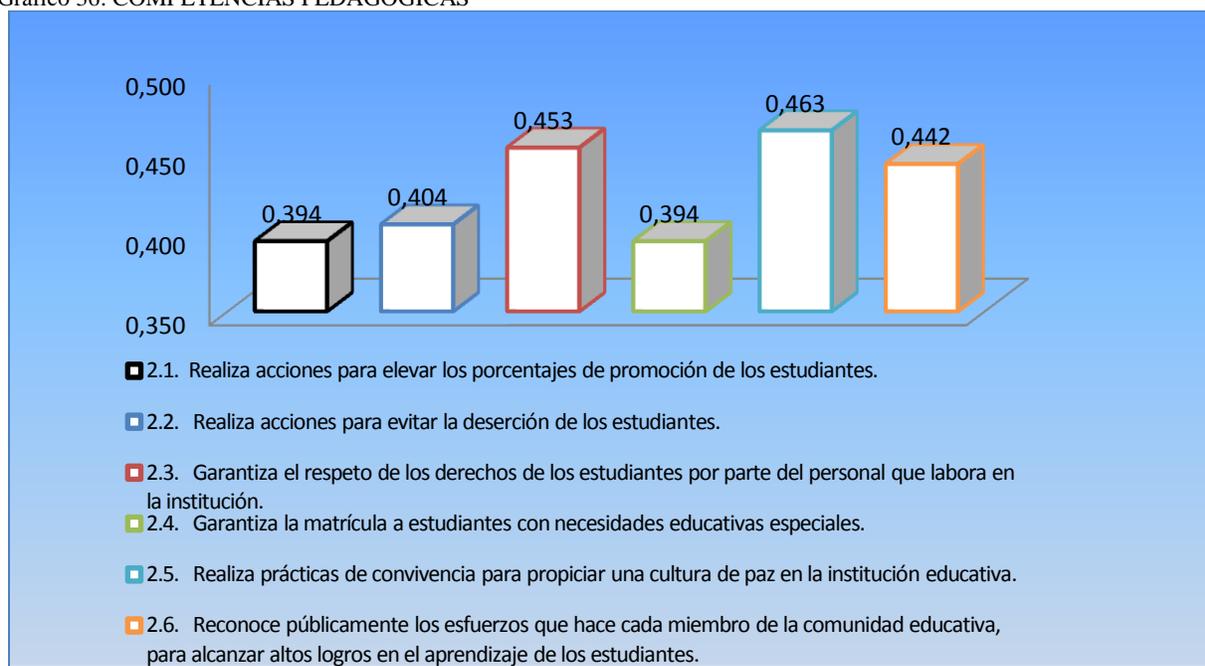
Los padres de familia evalúan los campos de la sección “Competencias gerenciales” de los directivos de manera similar.

Tabla 39: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	1,052	3,92	4,743	25	9,847	0,394
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,132	0,789	3,92	5,270	25	10,111	0,404
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,132	0,263	1,96	8,959	25	11,314	0,453
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	1,052	3,92	4,743	25	9,847	0,394
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,132	0,263	1,176	10,013	25	11,584	0,463
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0,263	1,176	9,486	25	11,057	0,442
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,760	2,550

Fuente: Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia

Gráfico 36: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



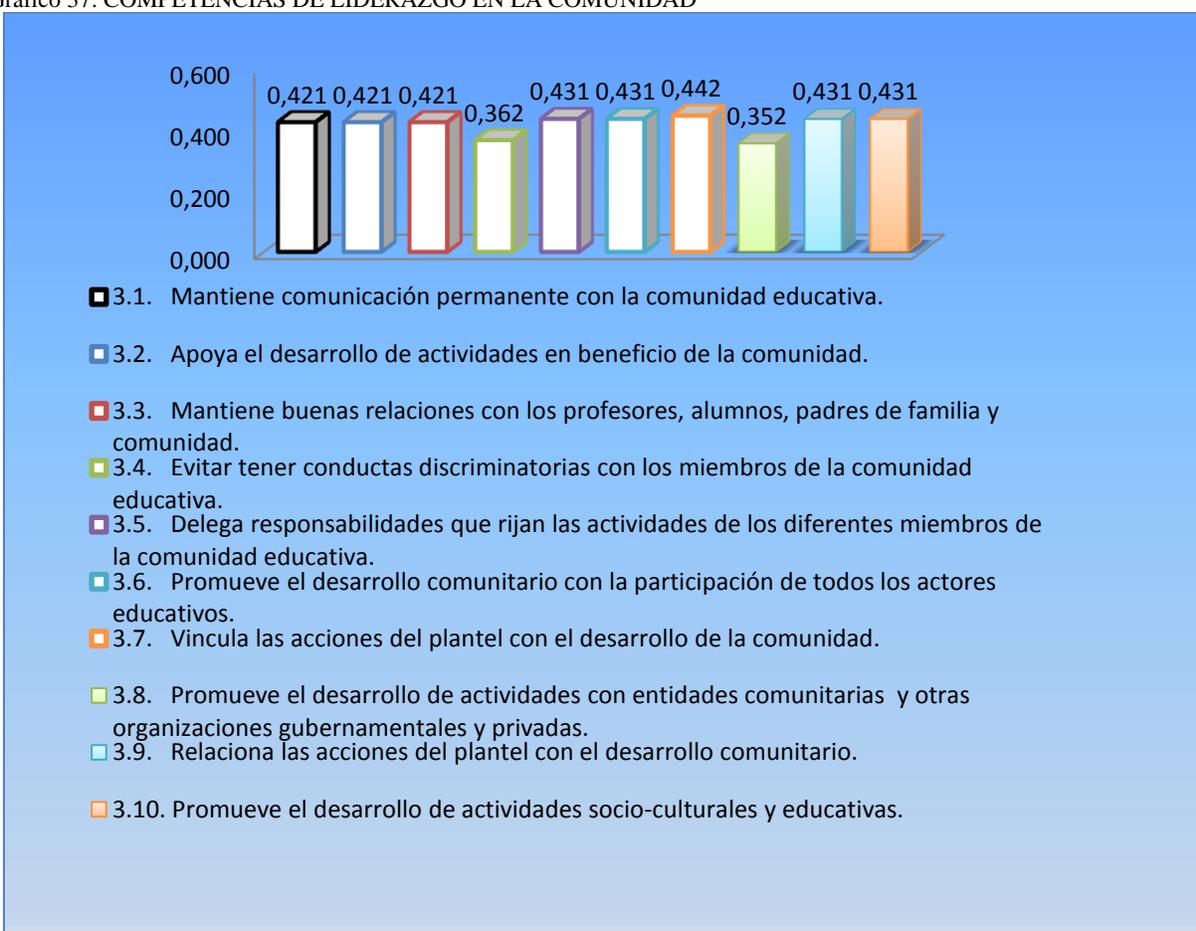
De acuerdo con los datos obtenidos se observa que los padres de familia apoyan las prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución. Por otra parte, evalúan con un menor puntaje las acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.

Tabla 40: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	1,052	1,96	7,378	25	10,522	0,421
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,132	0,789	2,744	6,851	25	10,516	0,421
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	1,052	1,96	7,378	25	10,522	0,421
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	2,104	3,136	3,689	25	9,061	0,362
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0,526	1,96	8,432	25	11,050	0,442
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	2,367	3,136	3,162	25	8,797	0,352
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,789	1,96	7,905	25	10,786	0,431
TOTAL	---	---	---	---	---	---	103,612	4,144

Fuente: Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia

Gráfico 37: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El liderazgo en la comunidad fue evaluado de manera similar por parte de los padres.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla 41: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,167	0,501	5	0,78	0,156
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66,120	13,224

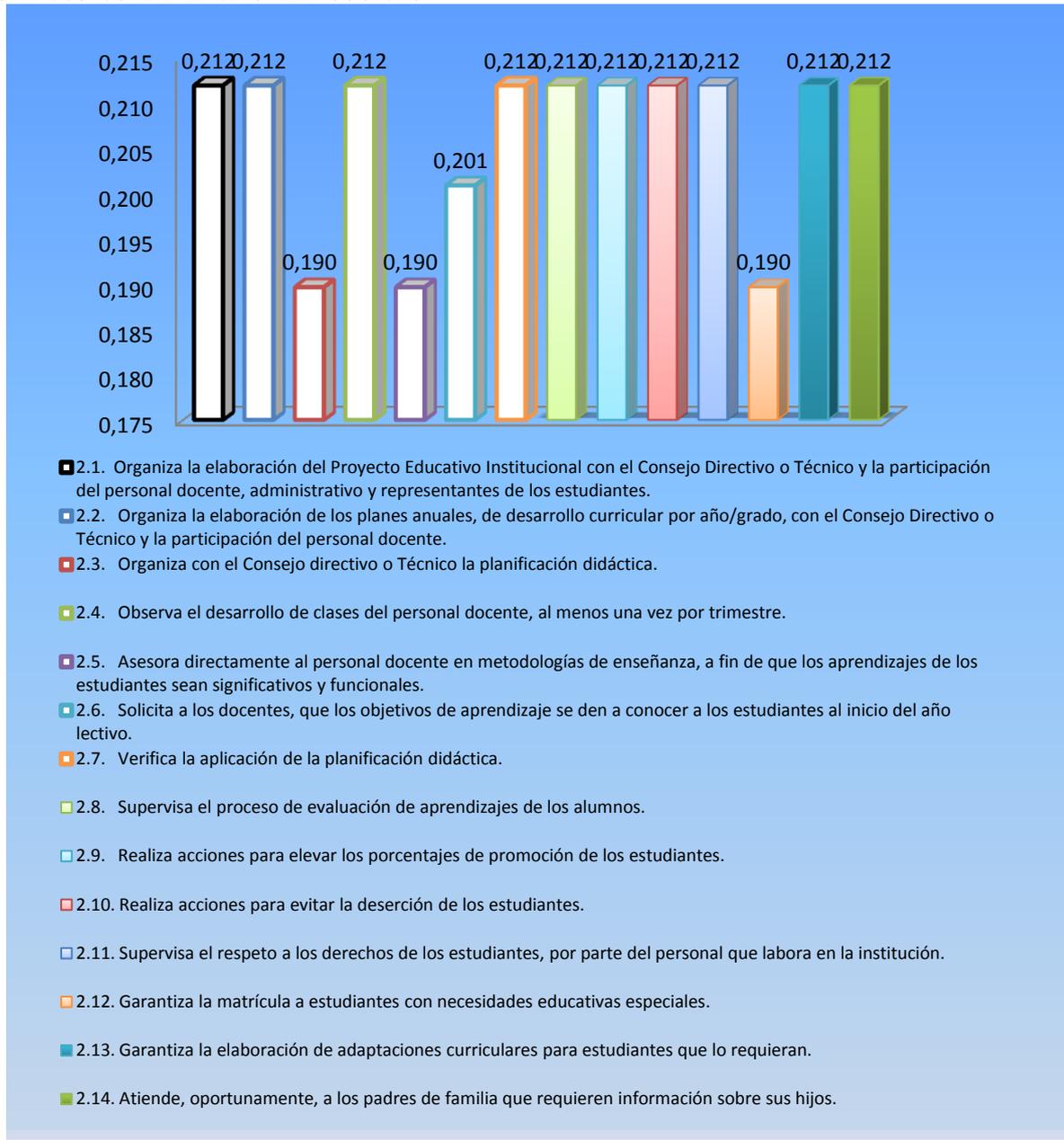
Fuente: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

Tabla 42: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,438	2,888

Fuente: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

Gráfico 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



En competencias pedagógicas los padres evalúan la mayoría de los campos de manera similar, diferenciándose significativamente en tres de ellas, las cuales son: “Organiza con el consejo directivo la planificación didáctica”, “Asesora directamente en metodologías de enseñanza” y “Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales”.

Cabe señalar que al momento de llenar los cuestionarios una gran cantidad de padres de familia, manifestaba no entender la pregunta incluso después de una explicación. Esto reduce la objetividad de los datos obtenidos en este cuadro.

Tabla 43: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El directivo:	1	2	3	4	5	CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,624	2,296
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,408

Fuente: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

Gráfico 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El siguiente cuadro coincide con el cuadro 38 donde la mayoría de los campos fueron evaluados de forma similar.

Tabla 44: CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS		CATEG.	EQUIVAL.
Autoevaluación de los Directivos / 20 puntos					11,531		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo/20 puntos					14,524		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil/20 puntos					8,677		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia /20 puntos					15,789		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar/20 puntos					18,408		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS					68,929	B	BUENO

Fuente: Calificación obtenidos/ por instrumento

Tabla 45: RESUMEN

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES				41,534/100		A	MEJORABLE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS				68,929/100		B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA				55.231/100		B	BUENO

Fuente: Resumiendo

5.1.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR INSTRUMENTO

Tabla 46: AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	0,72	0,498	69,167
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	4,23	1,961	46,359
DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	0,424	37,522
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,393	38,155
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,421	40,874
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,333	35,806
CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,364	39,140
TOTAL	10	4,394	

Fuente: Autoevaluación de los docentes

Gráfico 40: AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES



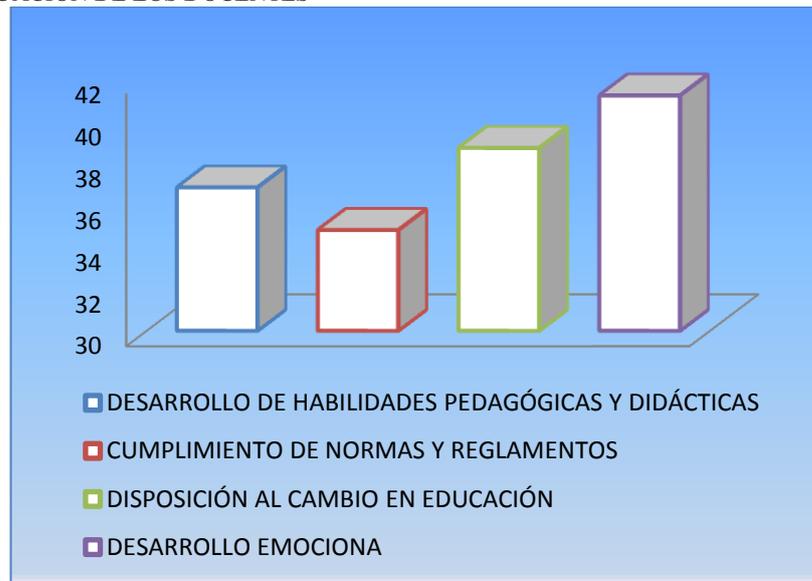
Se puede observar que en la mayoría de las dimensiones de la autoevaluación los docentes obtuvieron calificaciones menores al 50%. Este es un resultado interesante para una autoevaluación ya que en otras investigaciones el resultado supera el 90% de aprobación como en la tabla de autoevaluación por parte de los directivos (Guzhñay, 2012). Esto puede estar relacionado a una introducción que se hizo por parte del maestrante ante los docentes solicitando ser críticos con su desempeño, para revelar debilidades que puedan ser mejoradas sin temor.

Tabla 47: COEVALUACION

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	1,274	36,82080925
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	0,668	34,79166667
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	0,596	38,7012987
DESARROLLO EMOCIONA	3,08	1,269	41,2012987
TOTAL	10	3,807	

Fuente: Co evaluación a los docentes

Gráfico 41: COEVALUACION DE LOS DOCENTES



Los datos obtenidos en la coevaluación coinciden con aquellos obtenidos en la autoevaluación en la mayoría de los campos como: cumplimiento de normas y reglamentos, desarrollo emocional. El hecho de que los resultados son menores al 50% puede señalar la necesidad que los docentes sienten de recibir capacitación. Se puede observar que los docentes alcanzaron resultados similares en todos campos de la investigación, lo que indica que hay cierto equilibrio entre la dimensiones y en el desempeño mismo de los docentes.

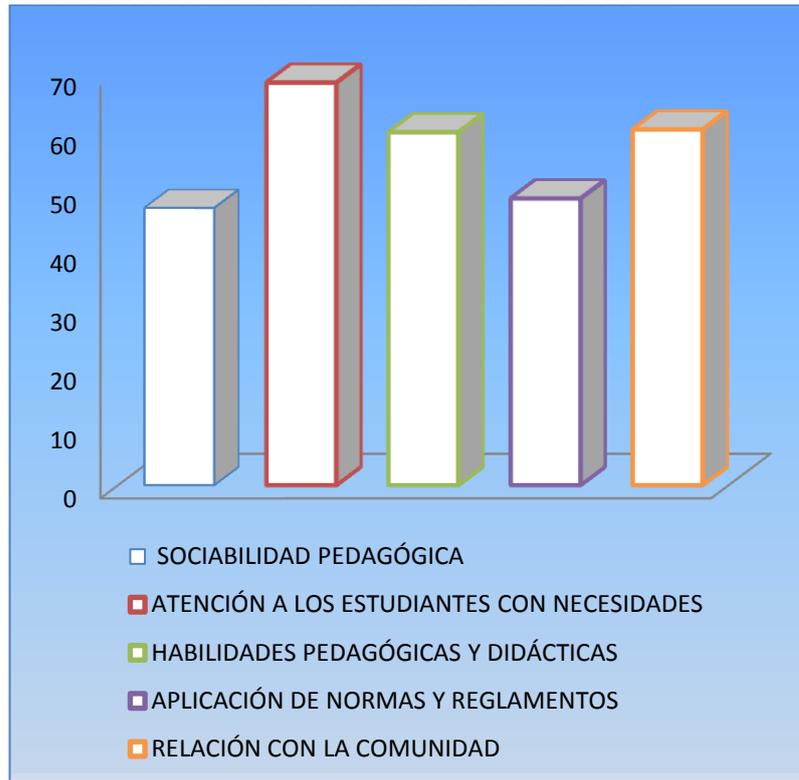
INSTRUMENTO

Tabla 48: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,107	47,10638298
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	2,06	1,409	68,39805825
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,94	1,763	59,96598639
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	0,716	48,70748299
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,18	0,713	60,42372881
TOTAL	10	5,708	

Fuente: Evaluación de docentes por parte de los directivos

Gráfico 42: EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS



El siguiente gráfico muestra que los directivos aprueban el desempeño profesional de los docentes debido a que en todos los campos los resultados obtenidos superan el 50%.

Tabla 49: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10,97	5,09	46,39927074
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,12	2,063	50,07281553
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,8	2,434	50,70833333
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	4,11	2,12	51,58150852
TOTAL	24	11,707	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Gráfico 43: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



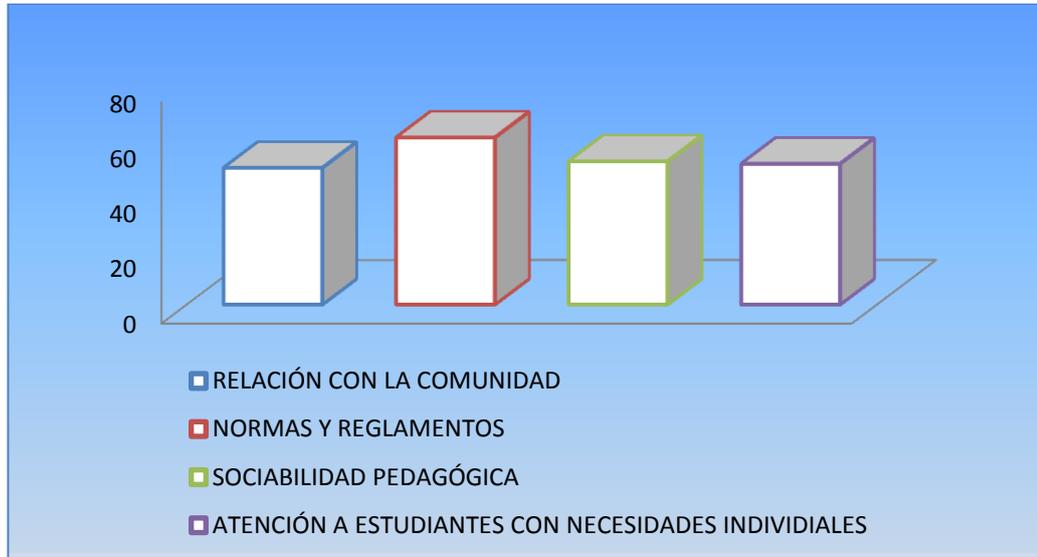
De acuerdo al gráfico los estudiantes evalúan las habilidades pedagógicas de los docentes bajo el 50%. Dato que fue considerado al momento de elaborar el proyecto de tesis. Se puede observar que en las otras dimensiones hay un cierto equilibrio en el desempeño profesional que bordea el 50%.

Tabla 50: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,251	49,44664032
NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,036	60,41543027
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	2,616	51,8019802
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES	5,05	2,571	50,91089109
TOTAL	16	8,474	

Fuente: Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Gráfico 44: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES



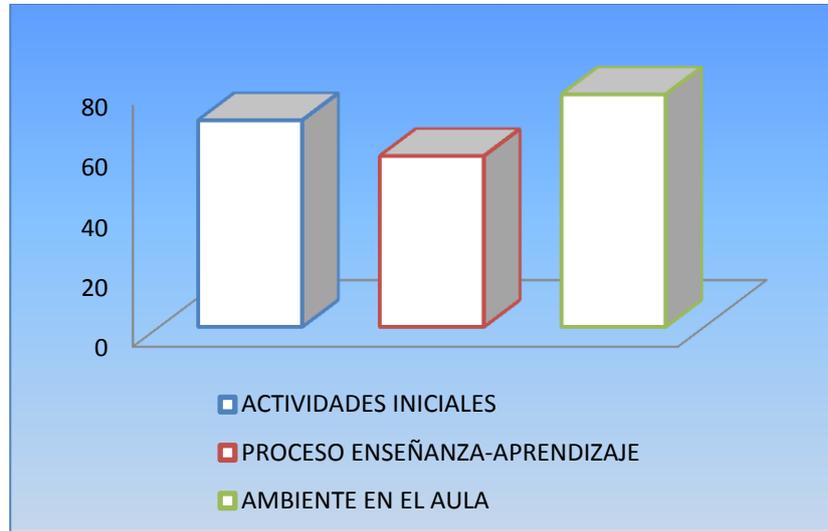
Los padres de familia evalúan el desempeño profesional docente sobre el 50% pero sin superar el 70%. Lo que indica que los padres al igual que los estudiantes esperan un mejor desempeño por parte de los docentes, sin significar que lo desapruaban.

Tabla 51: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
ACTIVIDADES INICIALES	7,5	5,143	68,57333333
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,25	9,214	56,70153846
AMBIENTE EN EL AULA	6,25	4,821	77,136
TOTAL	30	19,178	

Fuente: Observación de una clase del docente por parte del maestrante

Gráfico 45: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE



El siguiente gráfico evidencia que los docentes obtuvieron una alta calificación en las observaciones hechas por el maestrante. Esto indica que el desempeño profesional de los docentes es bueno. Como ya se había señalado antes, estos resultados también puede estar relacionados con el hecho de que las visitas por parte del maestrante a los docentes fueron planificadas, por lo que los docentes pudieron haber dedicado mucho más tiempo a la planificación de la clase.

5.1.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO POR INSTRUMENTO

Tabla 52: AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,65	11,531	78,70989761
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,26	2,434	74,66257669
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,09	1,666	79,71291866
TOTAL	20	15,631	

Fuente: Autoevaluación del director o rector

Gráfico 46: AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR



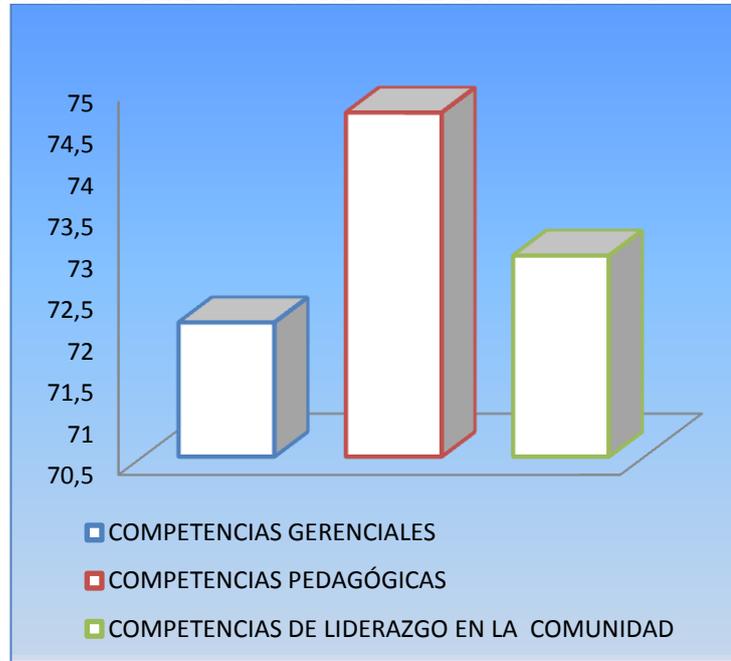
Es posible observar que los directivos evalúan con calificaciones superiores al 70% su desempeño profesional. Es evidente que las competencias gerenciales y de liderazgo en la comunidad son evaluadas de mejor manera que las competencias pedagógicas, esto puede estar relacionado a que las principales actividades que los directivos realizan son coordinar, dirigir, organizar, administrar entre otras.

Tabla 53: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	10,522	72,11788897
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	2,456	74,65045593
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12	1,546	72,9245283
TOTAL	20	14,524	

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico

Gráfico 47: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO



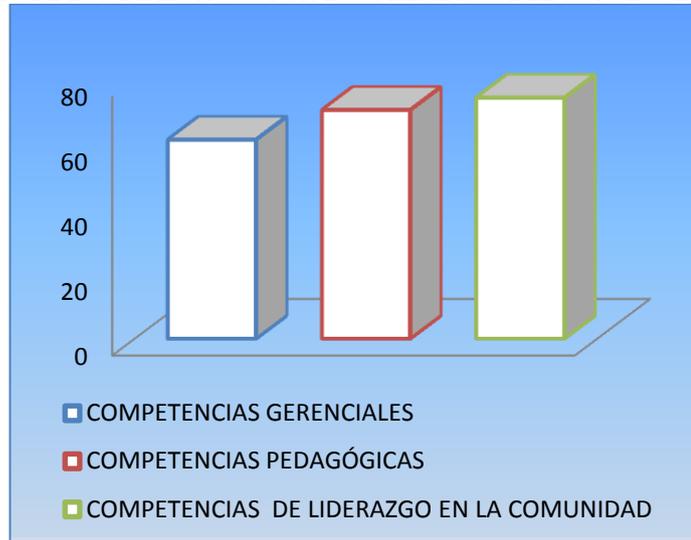
Es fácil observar que la evaluación hecha por el consejo directivo también supera en todas las dimensiones el 70%, datos que coinciden con la autoevaluación del gráfico 46.

Tabla 54: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	10	6,153	61,53
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,57	2,524	70,70028011
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,43	4,79	74,49455677
TOTAL	20	13,467	

Fuente: Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

Gráfico 48: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL



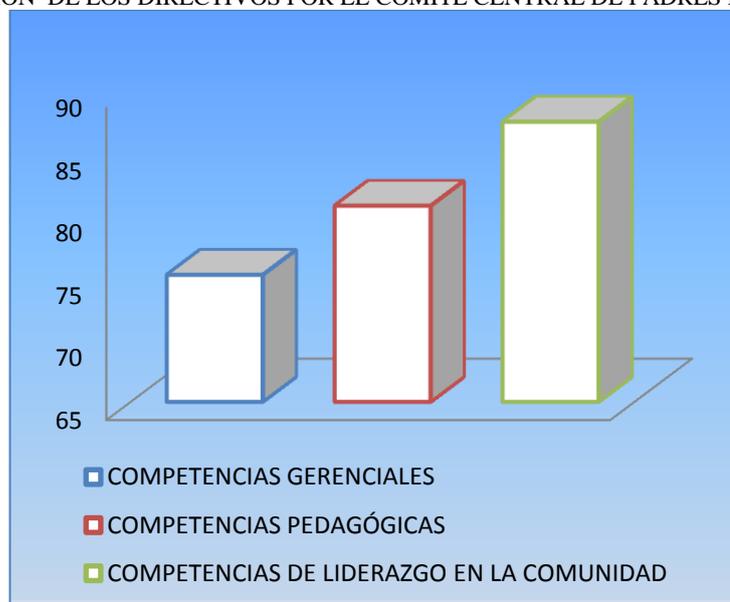
El siguiente gráfico muestra que en las encuestas realizadas a miembros del consejo estudiantil los directivos obtuvieron una calificación menor que en la autoevaluación e investigación por parte del consejo directivo. Sin embargo, todos los campos son superiores al 50% lo que muestra una alta aprobación del desempeño profesional de los directivos.

Tabla 55: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	12,1	9,095	75,16528926
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,16	2,55	80,69620253
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,74	4,144	87,42616034
TOTAL	20	15,789	

Fuente: Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia

Gráfico 49: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



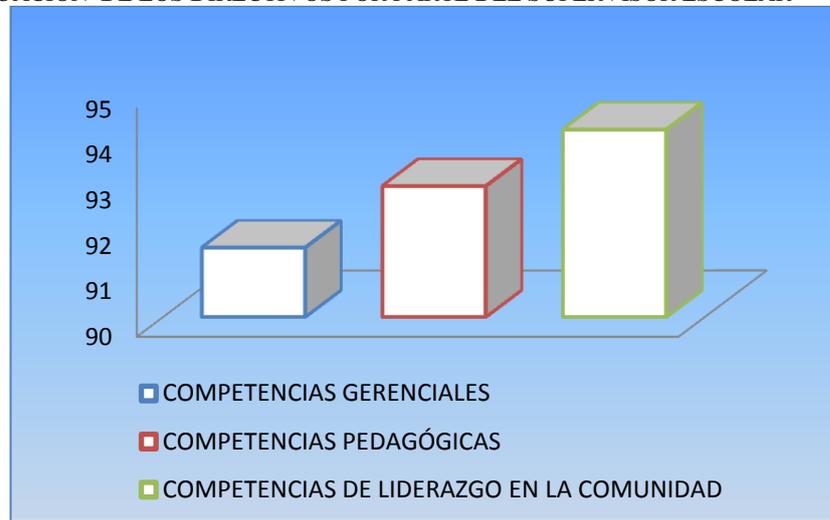
Se puede observar que los padres evalúan el desempeño profesional por parte de los directivos en todas sus dimensiones sobre el 70%. Esto indica que los padres aprueban la gestión realizada por parte de los directivos. Es evidente que el mejor puntaje fue obtenido en el campo "Competencias de liderazgo en la comunidad". Dicho puntaje puede tener una relación directa con el hecho de que los padres de familia observan el trabajo realizado por los directivos justamente en actividades que la escuela desarrolla junto con la comunidad. Cabe recalcar que durante la encuesta, los padres de familia manifestaban que no podían responder a las preguntas de competencias pedagógicas y competencias gerenciales debido a su desconocimiento. Al mismo tiempo expresaban su confusión al momento de responder ciertas preguntas.

Tabla 56: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	13,224	91,51557093
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,888	92,86173633
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44	2,296	94,09836066
TOTAL	20	18,408	

Fuente: Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar

Gráfico 50: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR



El gráfico evidencia que el desempeño profesional de los directivos es evaluado por parte del supervisor escolar con una calificación superior al 90% en todas las dimensiones. Esto ratifica que la comunidad educativa aprueba el desempeño de los directivos.

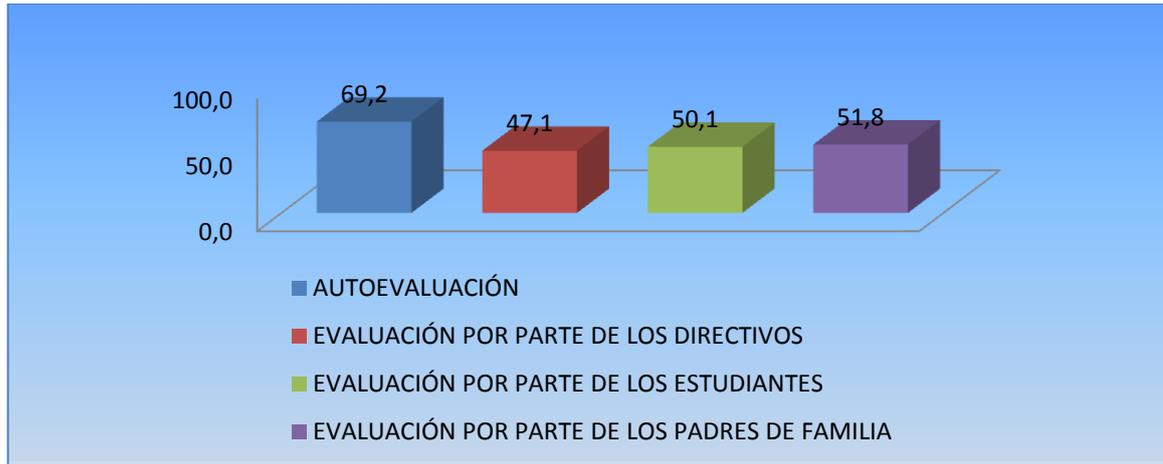
5.1.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES

Tabla 57: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	0,720	0,498	69,167
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	2,350	1,107	47,106
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	4,120	2,063	50,073
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	5,050	2,616	51,802

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 51: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



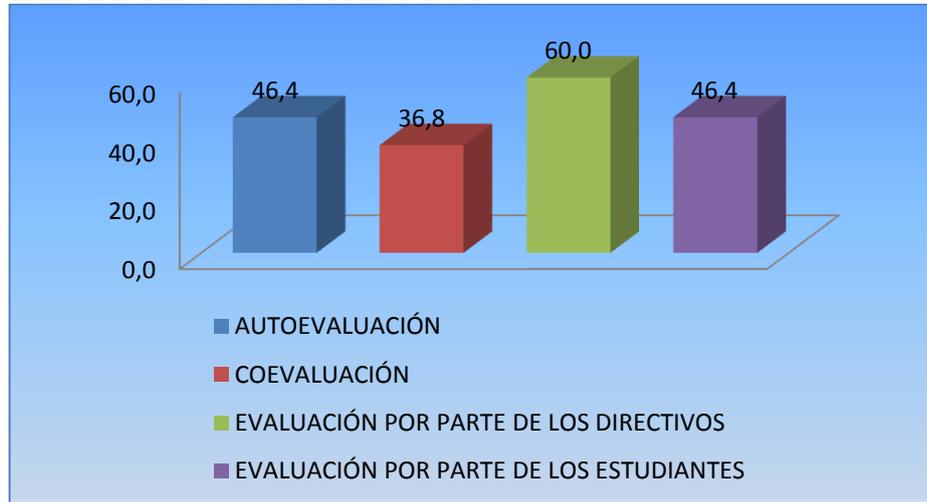
En sociabilidad pedagógica percibimos que la institución está con parámetros aceptables ya que en todos los campos bordea el 50%.

Tabla 58: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	4,230	1,961	46,359
COEVALUACIÓN	3,460	1,274	36,821
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	2,940	1,763	59,966
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	10,970	5,090	46,399

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 52: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS



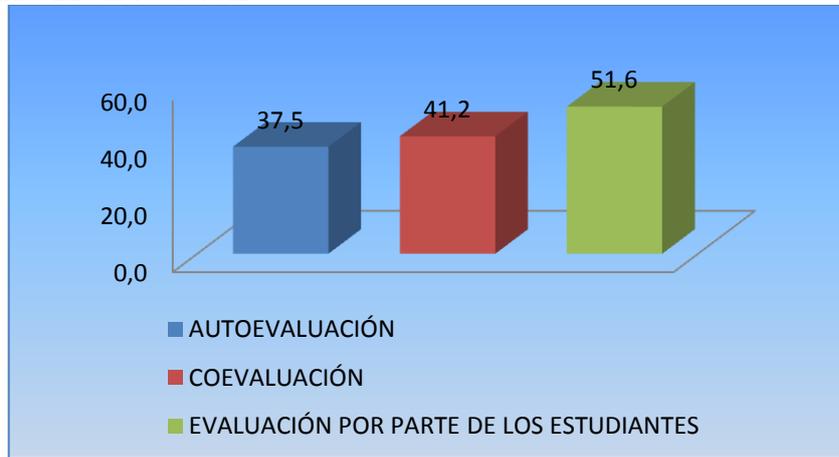
Con respecto a las habilidades pedagógicas se observa que la evaluación está dentro de la mirada del mismo compañero, esto indica que desde la observación y crítica de los otros hay todavía bastante que hacer en estas habilidades, es importante hacer notar que desde el mismo docente y los alumnos los resultados coinciden que puede demostrar que estos resultados son más confiables. Desde la óptica del directivo valora a los docentes con puntajes altos.

Tabla 59: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	1,130	0,424	37,522
COEVALUACIÓN	3,080	1,269	41,201
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	4,110	2,120	51,582

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 53: DESARROLLO EMOCIONAL



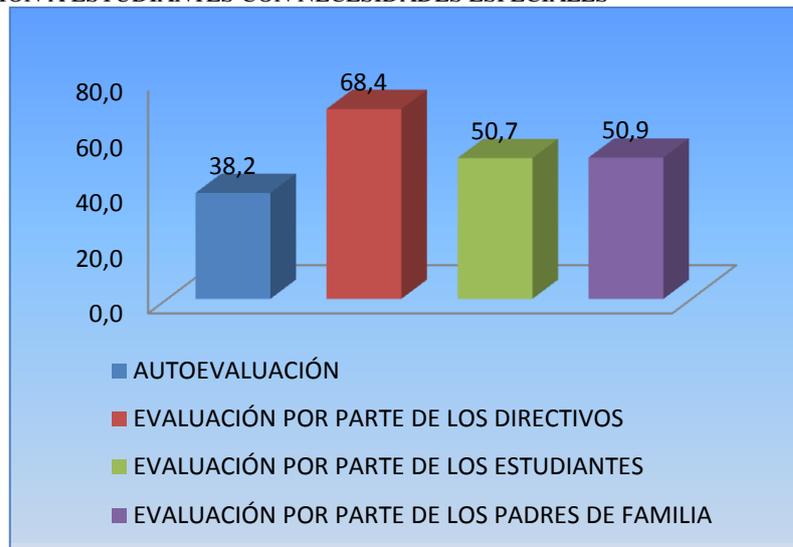
El desarrollo emocional en la institución educativa es un aspecto a mejorarse y buscar alternativas que coayuden a solucionar este aspecto tanto en la esfera de lo personas, de los compañeros, de lo estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Tabla 60: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	1,030	0,393	38,155
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	2,060	1,409	68,398
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	4,800	2,434	50,708
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	5,050	2,571	50,911

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 54: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



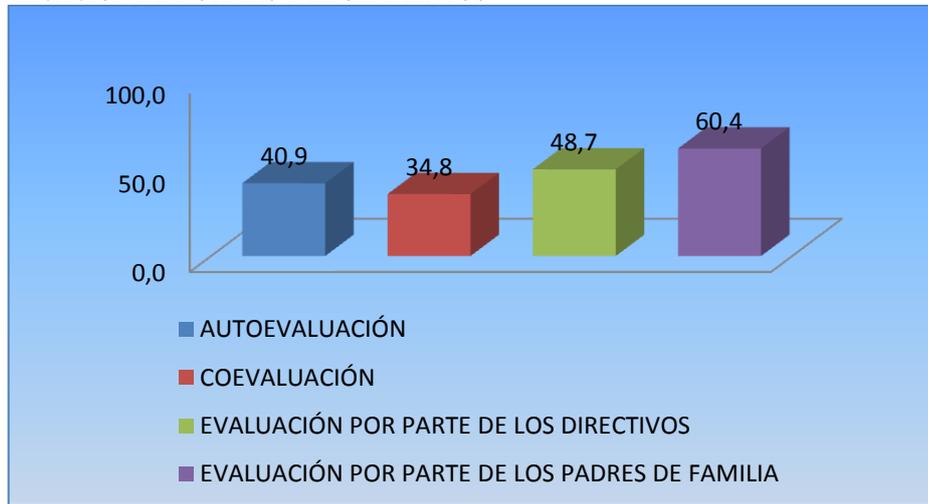
En esta dimensión estudiantes y padres de familia coinciden en su percepción de cómo están siendo atendidos los estudiantes con necesidades individuales, los docentes están conscientes de que este ámbito es un aspecto a ser trabajado, investigado y superado por ellos/as.

Tabla 61: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	1,030	0,421	40,874
COEVALUACIÓN	1,920	0,668	34,792
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	1,470	0,716	48,707
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	3,370	2,036	60,415

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 55: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



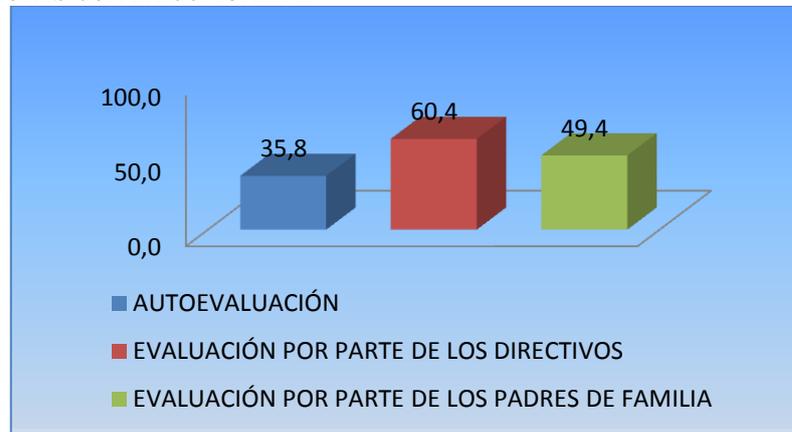
La aplicación de normas y reglamentos es importante porque evidencia la gestión docente y directiva son algunas de las razones por las que esto es algo por mejorarse y tomar los correctivos necesarios.

Tabla 62: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	0,930	0,333	35,806
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	1,180	0,713	60,424
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	2,530	1,251	49,447

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 56: RELACIONES CON LA COMUNIDAD



El vínculo con la comunidad en especial en los colegios del área rural merece gran atención por todos los actores de la práctica educativa, de ahí, que es importante fortalecer este ámbito desde los docentes para cambiar la imagen ante los padres de familia.

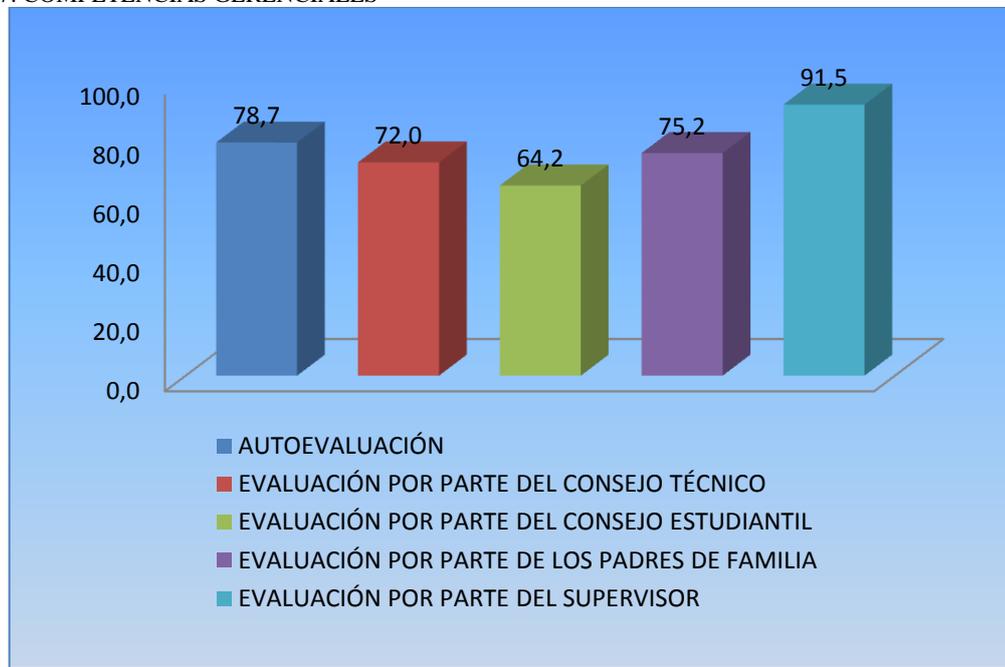
5.1.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO POR COMPETENCIAS

Tabla 63: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	14,650	11,531	78,710
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO	14,590	10,522	72,118
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	10,000	6,153	61,530
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	12,100	9,095	75,165
EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR	14,450	13,224	91,516

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 57: COMPETENCIAS GERENCIALES



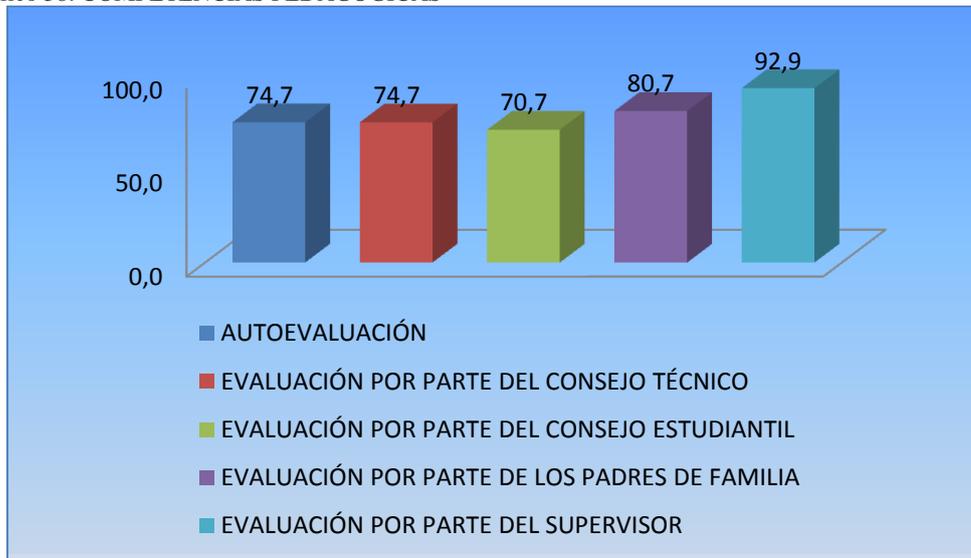
Respecto de las competencias gerenciales cada uno de los actores de la comunidad educativa, valoran la gestión gerencial de sus directivos, porque ellos constituyen la cabeza para conducir hacia metas propuestas.

Tabla 64: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	3,260	2,434	74,663
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO	3,290	2,456	74,650
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	3,570	2,524	70,700
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	3,160	2,550	80,696
EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR	3,110	2,888	92,862

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 58: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



Todos los actores aprueban las competencias pedagógicas de los directivos, evidenciándose que hay un acuerdo pedagógico para construir una buena práctica educativa.

Tabla 65: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSION EVALUADA	PUNTAJE BASE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE
AUTOEVALUACIÓN	2,090	1,666	79,713
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO	2,120	1,546	72,925
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	6,430	4,790	74,495
EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	4,740	4,144	87,426
EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR	2,440	2,296	94,098

Fuente: Matrices de competencia

Gráfico 59: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



Las competencias de liderazgo en la comunidad, son bastante aceptables por todos los actores indicándonos que en el sector rural los líderes son reconocidos y valorados.

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

“Las actitudes y conductas del profesor, sus expectativas,
su propia valoración como persona y como profesor,
la forma como organiza el aula,
su manera personal de estar en el aula,
son algunos de los aspectos que influyen
más directa y eficazmente en la formación
de una autoestima positiva del alumno o alumna”
Antonio Ontoria

Analizar, interpretar y discutir los resultados de la investigación es lo que corresponde hacer en este apartado. Reconociendo, que todo docente, pedagogo, profesional de la educación están de acuerdo con lo que dice Antonio Ontoria en la cita mencionada, pues las actitudes del docente en su formación personal, influyen en el deseo de aprender, y en la autoestima de los estudiantes ya que el docente no sólo enseña a leer y escribir sino que un buen docente enseña sobre la vida misma.

La historia, la geografía, la matemática, se puede encontrar por diversas vías de información, pero la relación docente – alumno - padre de familia - directivos, se construye en una institución educativa, y esto que se aprende de ellos como personas, es lo que se recuerda y se lleva en el corazón y en las actitudes hacia los demás, eso es un hecho, por tal motivo esta evaluación debe ser analizada desde todo punto de vista para obtener resultados que integren la labor que desempeñan docentes y directivos.

Desempeño de los docentes.

Para realizar el análisis, interpretación y discusión de los resultados, en primer lugar se realizó la interpretación de las tablas en función de los gráficos que resalta el porcentaje en las variables con las que fueron encuestados. En segundo lugar se analizó los resultados respecto de cada instrumento utilizado. Y en tercer lugar se analizarán los resultados en función de cada dimensión del desempeño docente y sobre la competencia del desempeño directivo, de esta manera el análisis y la discusión se verá enriquecida y relacionada desde diferentes puntos.

Así la evaluación de acuerdo a las variables desde la tabla 46 y el gráfico respectivo #40, en la evaluación de los docentes se puede observar que los docentes se evalúan con una buena sociabilidad pedagógica mientras que observan debilidades en sus habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, en la atención a los estudiantes con necesidades especiales en la aplicación de normas y

reglamentos, en la relación con la comunidad y en fomentar un buen clima de trabajo evaluándolas bajo el 50%.

En el gráfico 41 que da cuenta de la coevaluación docente es posible observar una evaluación crítica por parte de los compañeros. Es fácil visualizar que todos los campos fueron evaluados bajo el 50%; siendo la principal debilidad el cumplimiento de normas y reglamentos. De la misma manera ven que necesitan mejorar sus habilidades pedagógicas y didácticas.

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos en el gráfico 42 se puede observar que los directivos evalúan de una manera positiva el trabajo de los docentes ya que tres de cinco dimensiones están sobre el 50%. Sin embargo se puede deducir que los directivos esperan un mejor desempeño por parte de los docentes, ya que en ningún campo la evaluación supera el 70%.

En el gráfico 43 se evidencia que para los estudiantes la debilidad de los docentes más representativa está en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas para un proceso de aprendizaje de calidad.

Del instrumento que evalúan los padres de familia en el gráfico 44, se puede deducir que los padres de familia consideran que la relación de los docentes con la comunidad es inferior al 50%. Lo que se puede interpretar como una debilidad y falta de integración-participación de los docentes en las dimensiones de relación con la comunidad en el sentido de que no contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, y en cuanto al cumplimiento de actividades con la comunidad.

En el gráfico 45 de la evaluación del maestrante, se puede observar que en las tres dimensiones la evaluación supera el 50%, e incluso dos de ellas llegan al 70%. Esto indica que el desempeño docente es positivo. Sin embargo los datos de la evaluación hecha por el maestrante difieren ligeramente de las evaluaciones hechas por los demás partícipes de esta investigación sin dejar de ser buenas. Una de las razones de este fenómeno puede ser que las observaciones a los docentes fueron programadas; significando que la clase no se llevó a cabo de manera normal. Es decir que es posible que la clase haya sido preparada con mucha más atención,

cuidado y dedicación. Este fenómeno también puede estar ligado al hecho de que en una corta visita el observador no es capaz de identificar los problemas más profundos que existen en la institución. Cosa que sí son capaces las personas que viven a diario en ella. Sin mencionar el hecho de que la presencia de un observador puede cambiar radicalmente la conducta de los docentes y estudiantes, influyendo en la investigación.

En la evaluación por Dimensiones, desde la tabla 57 y el gráfico 51 en esta investigación se evidencia que directivos, padres de familia y estudiantes coinciden en valorar a los docentes en la dimensión de sociabilidad pedagógica el mismo que alcanza a un promedio de 50%, mientras que la autoevaluación docente que llega al 69% destacando los aspectos positivos de su desempeño profesional en éste ámbito.

En cuanto a la dimensión de habilidades pedagógicas en el gráfico 52, ocurre el mismo fenómeno, padres de familia y estudiantes coinciden en un promedio de insatisfacción, así mismo docentes y directivos coinciden en su promedio de satisfacción. Este fenómeno de insatisfacción/satisfacción en lo que reciben los estudiantes y en lo que dan los docentes como parte de la didáctica, el modo, el tino de parte de los docentes, es influyente en el rendimiento de los estudiantes, de ahí que es necesario tomar en cuenta este cuadro para realizar el proyecto de capacitación. Pues dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, tenemos la actitud, aptitud, competencia y el arte del docente para enseñar así como la capacidad y habilidad del estudiante para aprender.

El gráfico 53 de desarrollo emocional, los estudiantes evalúan a los docentes con un porcentaje que identifica claramente una debilidad de los docentes en las relaciones con los estudiantes lo que demanda una relación de más confianza y respeto a las individualidades. Esta observación coincide con el gráfico 54 el que evalúa la atención a las necesidades individuales, en el mismo que se evidencia que los estudiantes evalúan también con un porcentaje menor la atención que reciben, así mismo en los padres de familia se evidencia la necesidad de una mayor atención a los estudiantes con necesidades individuales. Sin embargo en la evaluación a los directivos y docentes su valoración es con alto porcentaje su atención a los estudiantes con necesidades individuales, este fenómeno puede ser que los

estudiantes están demandando más atención, pero que si hay atención, pero no logran el porcentaje de satisfacción de la población atendida. Aunque no se identifica claramente lo que son necesidades individuales ni especiales en esta institución.

El gráfico 55 sobre la aplicación de normas evidencia una institución con docentes apegados a las reglas y normas, de tal manera de que hay una cabeza que organiza, planifica en función del desempeño docente y de la formación de sus estudiantes.

El gráfico 56 sobre relaciones con la comunidad docente y de padres de familia, se evidencia cierta debilidad desde los directivos. Esto debe ser porque se supone que los docentes deben estar involucrados cercanamente con padres y el lugar donde se desenvuelve la institución y esta situación podría verse como un no involucramiento, sin embargo desde los padres de familia y docentes, la relación es buena, sin descartar que es importante observar en que ámbitos pueden integrarse más los docentes.

Desempeño profesional Directivo

El desempeño profesional Directivo lo evalúa el Consejo Directivo, Miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor. La evaluación evidencia la calificación obtenida en la investigación, la misma que evalúa este desempeño Directivo como Excelente.

El puntaje más alto obtenido corresponde a la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad educativa. Lo que refleja la responsabilidad, organización y planificación de quienes conforman el grupo de directivos. Cabe resaltar que las otras competencias como las gerenciales, y pedagógicas, no se quedan descuidadas, pues tienen un alto puntaje que refleja las fortalezas y debilidades de la gestión que vienen realizando como directivos. Realmente no se podría tomar como debilidad el tener menos puntaje de lo esperado. En el caso de los directivos, estaría demostrando que se realizan las actividades que competen a la gerencia de un establecimiento, y que se da un tratamiento organizado, planificado, para el buen funcionamiento de la institución. Además debemos recordar que los vocales hicieron la observación que hay preguntas en las encuestas que no es de su competencia.

Desempeño profesional de la Institución Educativa.

El promedio de evaluación del desempeño profesional de la Institución Educativa investigada, fue de 65,560/100 lo que equivale a Buena. Esta calificación demuestra que el desempeño de docentes y directivos hacen del Colegio Nacional Agropecuario, una institución que se encuentra entre lo deseable y que puede caminar hacia una excelencia en los campos docente y directivo.

Sin embargo es evidente que las debilidades en el desarrollo emocional en la relación con los estudiantes afectan también el desarrollo de las habilidades pedagógicas evaluadas por parte de los estudiantes, lo que pone en evidencia la falta de atención al proceso de enseñanza aprendizaje que reciben los estudiantes y falta de atención a las individualidades. El desarrollo emocional se torna importante entre los actores docentes-estudiantes, ya que la confianza, el respeto, el amor, la disciplina forman a la persona y los estudiantes se preparan para aprender, así como los docentes para enseñar y respetar el ritmo de aprendizaje de cada estudiante. Así la falta de estas habilidades podría ocasionar una falla a la hora de considerar los objetivos propuestos por la institución. La misma que desea caminar con toda la comunidad educativa hacia la consecución de los objetivos propuestos, para alcanzar positivamente los sueños que desde su misión y visión quieren. Como es el alcanzar el “Mejoramiento de la calidad de la educación, formar jóvenes autosuficientes, autogestionarios, con capacidad para tomar decisiones, según sus metas propuestas. Así como lograr la práctica consciente y permanente de valores: éticos, cívicos, sociales que permitan una acción positiva de los educandos en la sociedad, desarrollo del interés por la lectura en un 90% del alumnado y lograr equipamiento, construcción de aulas, material didáctico y laboratorios”.

Según la evaluación esta institución camina hacia esos logros, con pasos seguros y precisos, ya que cuenta con directivos y docentes que buscan que su institución sea cada día mejor.

6. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

CONCLUSIONES

- Luego de realizar la investigación al Colegio Nacional Agropecuario "Eduardo Salazar Gómez", y evaluar su desempeño profesional docente y directivo, se puede apreciar la calificación obtenida de Buena en cuanto al desempeño profesional docente y de Excelente en el desempeño profesional Directivo.
- Con las valoraciones obtenidas, NO cumplió con las hipótesis planteadas en la investigación, ya que ellas suponían que la institución tendría la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- Comprobar este supuesto en forma positiva, constituye un estímulo para la institución y la comunidad educativa, para alcanzar objetivos y metas más altas. Para llevar a los estudiantes hacia el éxito en el proceso enseñanza/aprendizaje y para superar la calificación de Buena con apertura al cambio, a lo novedoso y mejorar la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes.
- Dentro de las actividades del Director esta el sancionar a los docentes, sin embargo en esta institución dijeron que no han acudido a sancionar ya que hay un grupo humano con el que pueden dialogar y liderar con respeto y consideración, sobreponiendo lo humano a lo normativo, esto se puede evidenciar en el acatamiento de normas y reglamentos por parte de docentes y directivos.
- Se concluye que una evaluación grupal, supera la valoración individual determinando una calificación cualitativa más positiva en el sentido de que una falencia individual en algún punto es inadvertida frente a la valoración en grupo. Por esta razón el resultado de la evaluación docente es buena, aunque hayan respuestas inferiores a lo esperado de un 70%.

- Las evaluaciones son importantes como un diagnóstico, como una formación, de la calidad de desempeño profesional de los docentes y directivos frente a la comunidad educativa, para valorar el esfuerzo de cada uno y reflexionar en un cambio o fortalecer lo positivo, como el caso de esta institución.
- La evaluación realizada por los estudiantes, de alguna manera coinciden con lo que dicen los padres de familia. Suponemos que los padres conocen de las actitudes, del desempeño de los docentes y directivos por medio de los hijos, por lo tanto pueden coincidir con sus evaluaciones. Sin embargo cabe resaltar que muchas preguntas de la evaluación a padres, ellos desconocían desde los términos y obviamente las actitudes de docentes y directivos. Lo que da lugar a pensar que es poco objetivo sus respuestas, ya que se evidencio lo mecánico de las respuestas. Y de parte de los alumnos, se evidenciaba cierto “desquite”, la evaluación como una “oportunidad” para quejarse o para desnudar a los docentes. Estos fenómenos no ponen en duda la evaluación, sin embargo debe ser considerada a la hora de una evaluación con otros fines.
- En principio se evidenció falta de colaboración por parte de los docentes. Suponemos esta actitud como normal, frente a una evaluación aunque sea con fines de apoyo a la tesis. Es difícil dar un tiempo para este tipo de situaciones, y es comprensible. Sin embargo frente a una invitación desde la maestrante y directivo se procedió a llenar los instrumentos sin problemas. Sus respuestas se evidencian como bien críticas, lo que resultó positivo a la hora de establecer la calificación, el análisis e interpretación. Por lo que se concluye que la invitación a una evaluación, debe ser procesada con mucho tiempo de anticipación, por el tiempo del docente y por la oportunidad para leer críticamente las preguntas y para contestar de manera más cercana a la realidad.
- En cuanto a las competencias de los directivos se concluyó que muchas preguntas no fueron contestadas ya que se encontraron con preguntas que no les compete en sus funciones. Sino que son competencia sólo del Director

o directora de la institución. Esta aclaración por parte del consejo directivo, da a lugar para que se revisen las preguntas.

- Cómo habíamos dicho, lo mismo ocurrió con padres de familia, que en el caso de esta institución, se encontraron con términos que no comprendían, y mecánicamente contestaban para terminar con la encuesta. Sin embargo su valoración no discrepa mucho de lo que los estudiantes opinan sobre el desempeño profesional de los docentes y de los directivos.
- En la medición de competencias de los docentes, en cuanto a habilidades de desarrollo emocional, la evaluación dio resultados menor al 50% lo que refleja que necesita ayuda para fortalecer este desarrollo emocional y afectivo entre colegas docentes y estudiantes.
- El Consejo Estudiantil califica de muy buena la gestión de los directivos. Están de acuerdo cómo se dirige la institución y el mismo consejo estudiantil es un apoyo a esta gestión. Así según su presidenta, busca de otras instituciones para crear proyectos que impulsen su aprendizaje en el área de la agricultura.
- Para concluir se puede decir que esta institución logra desarrollar las competencias que hacen buenos docentes y buenos directivos para lograr éxitos en sus estudiantes. Sin embargo se hace necesario trabajar con los docentes en la relación horizontal de confianza e igualdad con los estudiantes. Este desarrollo emocional, otorgará mayor seguridad a los docentes y esto incidirá directamente en el desarrollo de habilidades pedagógicas más eficaces para el proceso enseñanza /aprendizaje de sus alumnos. Ya que docentes satisfechos profesionalmente y personalmente, serán más serenos, creativos, respetuosos, cálidos y vitales en la formación de sus estudiantes.

RECOMENDACIONES

- Como recomendación a los docentes, podría decir que es importante reflexionar el significado que tienen para la vida de los estudiantes, en su formación como estudiantes y como seres humanos. Por tal razón la vocación de docentes, debe ser interiorizada como una labor de formación y educación para generaciones menores y que más tarde serán los ciudadanos que cuidarán a quienes enseñaron letras, normas y valores. De ahí la importancia de una relación personalizada, vital y educativa. ¿El punto es cómo lograr esta relación personalizada con un grupo de hasta 50 estudiantes? y ¿qué hacer con docentes que tienen resistencias al cambio? La recomendación es restablecer la comunicación entre directivos, padres de familia, comunidad en general y autoridades, para hacer conocer de los pormenores y que se atienda a la población con más recursos para mejorar la calidad de la educación, distribuyendo de mejor manera a los estudiantes y apoyando el buen desempeño profesional docente, y castigando a aquellos que no merecen ser llamados docentes por su falta de vocación a la labor educativa.
- En cuanto a los Directivos, la recomendación que surge después de realizar esta investigación, es que es importante preocuparse de realizar actividades de capacitación en habilidades y desarrollo emocional para mejorar en lo pedagógico, así como en fortalecer las relaciones humanas y el crecimiento personal de los docentes.
- En lo que se refiere a la institución educativa es importante recomendar a todos los actores de la educación sobre la necesidad de fortalecer las actividades innovadoras para progresar.
- Es necesario tecnificar más a la institución en el área agropecuaria para un mejor desarrollo y aprendizaje.

- Capacitación en Crecimiento personal, para trabajar la relación horizontal entre docentes y estudiantes, para restablecer un acercamiento de confianza, amistad y respeto.
- Es preciso que toda institución se preocupe por el desarrollo personal para establecer mejores relaciones personales con padres de familia, estudiantes y compañeros de trabajo. Por esta razón se recomienda a toda la comunidad educativa, preocuparse para aprovechar talleres de crecimiento personal, talleres de danza, de teatro, que permitan mantener una mirada más armoniosa hacia sus educandos y ver la vida más allá del trabajo de educar y de estudiar. De esta manera crecer profesionalmente como docente y persona y como estudiante y persona.
- Dado que los estudiantes de la zona son propietarios de tierras, de animales, muchos de ellos, no valoran los conocimientos que en estas áreas da la institución. Por tal motivo es importante que la enseñanza de lo agropecuario en esta zona, esté mediatizado por el respeto al medio ambiente, a los animales. Y como habíamos dicho, la tecnificación y el respeto a la tierra y medio ambiente. Para que se produzca una comunicación diferente de lo que viven en los hogares. Con más sentido a la importancia de sembrar, de producir la tierra y de que ese contacto realmente produzca satisfacción personal, material, económica y social.
- Por lo tanto la recomendación es tecnificar más al colegio para que los estudiantes quieran continuar con el cultivo de la tierra, con la crianza de animales, etc. Evidenciando que es posible dedicarse a la agronomía sin tanto esfuerzo como resulta para los pequeños productores.
- Incentivar en la importancia del desarrollo emocional y afectivo para fortalecer el ambiente alegre, afectivo, familiar y de respeto que se evidencia en la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

La propuesta de mejoramiento educativo constituye un reto para esta investigación, ya que representa un proyecto como respuesta a la experiencia de la investigación realizada. Así se realiza esta propuesta teniendo en cuenta las debilidades o situaciones que necesitan mejorar en la institución, sin que eso implique que sean debilidades que desmejoran su calidad educativa.

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Talleres de Capacitación y Formación en Desarrollo Emocional para docentes del Colegio Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” de la parroquia de Pifo del Cantón Quito, para fortalecer las relaciones de los actores de la Comunidad Educativa

2. JUSTIFICACION

La planificación de la propuesta de Mejoramiento Educativo Capacitación y Formación en Desarrollo Emocional surge de las debilidades y resultados detectados en la presente investigación y que ha evaluado el desempeño profesional docente de educación básica y bachillerato del plantel investigado.

En la evaluación del desempeño profesional docente en la tabla 46 se evidencia un cuadro resumen de la evaluación por instrumento que evaluó algunas dimensiones como Sociabilidad Pedagógica que obtuvo un 69,16%, Habilidades Pedagógicas y Didácticas un 46,35%, Desarrollo Emocional 37,52%, Atención a estudiantes con necesidades especiales 38,15%, Aplicación de normas y reglamentos 40,87%, Relaciones con la comunidad 35,80%, Clima de Trabajo 39,14%. Como se puede observar, sólo Sociabilidad Pedagógica tiene una valoración mayor al 50%, mientras que todas las demás tienen una valoración menos del 50%. Analizando las variables de cada una de las dimensiones, y la valoración promedio obtenido, se decidió que la dimensión de Desarrollo emocional que tiene una valoración baja, es la que necesita ayuda.

En la certeza de que si se apoya en ésta dimensión, el resto de dimensiones podrán obtener una mejor valoración, ya que las variables de lo emocional trabajan directamente con el reconocimiento de los estudiantes, de los docentes, con el respeto a todos, la no discriminación y la gratificación con la relación afectiva con los estudiantes y colegas. Si se considera todo este desarrollo emocional satisfactorio habrá la seguridad de contar con estudiantes brillantes y docentes realizados como profesionales y personas.

Ya que se considera que para lograr estándares de calidad no solo se necesita contar con maestros suficientemente preparados académicamente, alumnos dispuestos a poner atención a la clase expuesta o tener una infraestructura necesaria; sino que es importante y trascendental el desarrollo emocional afectivo que genere contención afectiva, buen trato, valoración y reconocimiento a los alumnos por parte de los docentes, impulsando un cambio de su actitud en las relaciones interpersonales con los estudiantes para lograr un mejor comportamiento y sensibilización hacia la importancia que tiene la vivencia que experimentan los estudiantes y que trasciende en la conformación de su personalidad de adolescente y persona adulta a futuro.

La propuesta de talleres en desarrollo emocional es una herramienta útil y oportuna para avanzar en la construcción de una educación para la paz, la vida, la solidaridad, el deseo por el conocimiento y de esta manera plantear la tarea de conseguir los objetivos institucionales y la tan anhelada calidad educativa.

El proyecto de mejoramiento, propiciará un cambio de actitud en los docentes, quienes deben tomar consciencia de que están educando seres humanos y que cada día se encuentra con seres únicos con quienes tienen que utilizar toda su creatividad, estima y confianza para que el aprendizaje en cada uno de ellos se vuelva un arte y un deseo voluntario. Por tal motivo es muy necesario abordar temas de capacitación prácticos, dinámicos que signifiquen una renovación de conocimiento y recursos para la labor que tienen que realizar en la cotidianidad.

“El objetivo de un buen docente será promover la construcción del conocimiento y dejar inscrito el deseo del conocimiento en sus alumnos. Para ello debe demostrar un dominio en lo que sabe, calidad y calidez en compartir este conocimiento con sus alumnos. El docente tiene la tarea de seleccionar lo que tiene que enseñar al alumno

de acuerdo al programa de estudios y asegurarse que éste lo aprenda y se quede con el deseo de aprender más e incorporar estos aprendizajes significativos de acuerdo a lo que plantea la nueva ley y reglamento de educación”. (Rafael Correa Delgado, 2012)

Es importante que el profesor demuestre un conocimiento teórico suficiente y un dominio de los contenidos en relación con el proceso enseñanza-aprendizaje, pero lo más importante es que los docentes tengan la oportunidad de vivenciar valores y actitudes que fomenten ese proceso de aprendizaje en los estudiantes.

Un docente debe ser capaz de realizar un análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables. Es decir el docente debe formarse en el ámbito conceptual, reflexivo y práctico. Debe desarrollar diversas estrategias de enseñanza. Según el Diseño Curricular Base, son los mapas conceptuales los que dan estructura y orden a los contenidos y los que se está promoviendo utilizar en este proceso enseñanza-aprendizaje.

El rol del docente en el proceso de construcción del conocimiento es vital, de tal manera que es necesario tomar conciencia de esto ya que las relaciones y actitudes del docente pueden marcar el éxito o fracaso de un alumno. “las relaciones interpersonales y las actitudes del docente, en donde el propio docente debe estar convencido de la importancia y el verdadero sentido de su trabajo académico y la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que busca promover en los alumnos” (Ruiz, 2011)

Se debe reflexionar sobre el hecho educativo y sobre el rol del docente como constructor de ese conocimiento en los alumnos. Pues este rol y función del educador es como lo habíamos mencionado anteriormente, “ vital”, esto implica que acceder al conocimiento o estancarse, es una suerte de vida o de muerte simbólica, al que un docente puede conducir con su actitud y con las herramientas que presenta al alumno para construir este conocimiento.

Para finalizar, queremos dejar constancia de que el profesor no solo es mediador del proceso enseñanza-aprendizaje, sino que ha de convertirse en observador, investigador, facilitador, motivador y guía de todos sus alumnos, sin distinciones por

estereotipos y prejuicios para lo cual el docente debe tener una actitud de análisis y autocrítica permanente.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Diseñar el proyecto de mejoramiento escolar que incluye la capacitación y Formación en Desarrollo Emocional de los maestros en habilidades emocionales para lograr una mejor calidad de enseñanza-aprendizaje que redunde en una mayor retención y permanencia de los estudiantes del Colegio Eduardo Salazar Gómez.

Objetivos Específicos:

- Preparar a los docentes para que sean capaces de acudir a la ternura como camino para Identificar a los/as estudiantes con perfiles de riesgo y necesidades especiales para atenderlos adecuadamente, para redundar en una mayor retención.
- Trabajar con los docentes para propiciar el amor pedagógico que ayude a un cambio de actitudes para la construcción de una sociedad justa, equitativa, humana y respetuosa del entorno ambiental, con estándares de calidad para el cumplimiento de los derechos de los estudiantes.

4. ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>Motivadoras: Se analizarán los resultados de esta investigación con los docentes y se negociara la propuesta de mejoramiento</p>	<p>Primera semana de mayo 2013</p>	<p>Docentes, Maestrante como facilitador.</p>	<p>Investigación e instrumentos</p>
<p>Reflexivas: Con los docentes se observarán dos películas educativas que muestren las dificultades del paradigma educativo tradicional y la diferencia.</p> <p>Otra película que evidencia el valor del amor pedagógico como ayuda para un cambio de actitud docente en la obtención de aprendizajes significativos</p>	<p>Segunda semana de junio 2013</p>	<p>Maestrante como facilitador.</p> <p>Docentes, directivos, Estudiantes.</p>	<p>Películas:</p> <p>“UNA MANCHA DE GRASA”. Víctor Vega Marín (1970)</p> <p>Película para la reflexión pedagógica de un paradigma tradicional.</p> <p>“TAARE ZAMEEN PAR” (ESTRELLAS DEL CIELO EN LA TIERRA) Aamir Khan (2007)</p> <p>Película Indú para evidenciar el amor pedagógico.</p>

Prácticas: Talleres sistematizados de capacitación y formación docente en Habilidades y Desarrollo Emocional	Primera semana de los meses de octubre, noviembre, diciembre 2013 y enero 2014	Maestrante como facilitador. Docentes	Módulos de capacitación y reflexión: En Pedagogía de la ternura, Amor pedagógico. (Temas de la maestría de pedagogía tomados por Pilar Gil (UTPL))
Evaluativas: Seguimiento y monitoreo a la capacitación docente mediante observaciones directas y entrevistas a los estudiantes.	Meses de marzo, abril.	Maestrante como facilitador. Docentes/Estudiantes	Fichas de seguimiento y monitoreo Encuestas y entrevistas

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Colegio Nacional Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” ubicado en la parroquia de Pifo del cantón Quito.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Los docentes, directivos y estudiantes del Colegio Nacional Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos necesarios que permiten la ejecución de la propuesta, son:

Humanos: La participación activa del cuerpo docente y el concurso de un consultor como facilitador del proceso, y el maestrante.

Materiales. Solicitar a la institución la dotación de recursos para elaborar el manual de capacitación docente en el tema de Habilidades y Desarrollo Emocional. Películas, material fungible.

8. PRESUPUESTO

Consultor a tiempo parcial de 30 horas mes, por seis meses. Us/ 4.000.

Diseño y elaboración del manual de capacitación Us/ 1.000.

8. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	2013					2014					RESPONSABLES
	mayo	junio	octubre	noviembre	diciembre	enero	febrero	marzo	abril	mayo	
Motivadoras: se analizarán los resultados de esta investigación con los docentes y se negociara la propuesta de mejoramiento											Docentes, facilitador
Reflexivas: Con los docentes se observarán dos películas educativas que muestren las dificultades del paradigma educativo tradicional y la diferencia del cambio de actitud docente en la obtención de aprendizajes significativos											Docentes, facilitador
Prácticas: Talleres sistematizados de capacitación y formación docente en habilidades emocionales											Docentes, facilitador
Evaluativas: Seguimiento y monitoreo a la capacitación docente mediante observaciones directas y entrevistas a los estudiantes.											Docentes, facilitador

9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.

Documentos de la LOIB.; métodos lúdicos didácticos.

Películas: "UNA MANCHA DE GRASA". Víctor Vega Marín (1970)

Película para la reflexión pedagógica de un paradigma tradicional.

"TAARE ZAMEEN PAR" (ESTRELLAS DEL CIELO EN LA TIERRA) Aamir khan (2007)

Película Indú para evidenciar el amor pedagógico.

8. BIBLIOGRAFÍA

Aguerrondo, I. (5 de Nov de 2006). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*(1). Recuperado el 17 de 11 de 2012, de Organización de Estados Iberoamericanos.- Sala de Lectura: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>

Alvarez, L. E. (2012). *Evaluación de Proyectos. Guía Didáctica* (Segunda Edición ed.). Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Álvaro Marchesi, Organización de los Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Calidad, equidad y reformas de la enseñanza*. Madrid- España: Fundación Santillana.

Buele, M. (2011). *Diseño de Proyectos Educativos. Guía Didáctica* (cuarta reimpression ed.). Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Castillo Arredondo Santiago, C. J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias* . Madrid: Top Printer pluss S.L.L.

Caudillo Vargas, J. L. (2010). *Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo*. México: Trillas .

Chininin, V. E. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador. Guía Didáctica* (Primera Edición ed.). Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*,. Mexico D.F: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª edición.

Díaz, A. (2011). *El arte de dirigir proyectos* (Tercera Edición ed.). México D.F: Alfa Omega Grupo Editor.

Ecuador, M. d. (s.f.). www.educacion.gob.ec. Recuperado el 12 de Noviembre de 2012, de <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeño.html>

Frigerio, G. (Octubre, 2007). "La educación como derecho" . *Congreso Pedagógico Nacional* (pág. Separata II). Buenos Aires: Publicaiones Nacionales.

Frigerio, G. (2005). "Las inteligencias son iguales". *Revista Interamericana de Educación* .

Frigerio, G. (1994). *Como pensar las instituciones*. Recuperado el 14 de 02 de 2013

Fuchs, C. (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. *Revista El Diario*, .

González, V. B. (13 de MAYO de 2012). *Educación y pedablogia para el siglo XXI*. Recuperado el 28 de noviembre de 2012, de Prueba inicia:

<http://pedablogia.wordpress.com/category/educacion/evaluacion-docente/>

Guzhñay, E. P. (2012). "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Nocturno "Nulti", parroquia Nulti, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012". Cuenca, Ecuador: Tesis de grado Maestría Pedagogía UTPL.

Harris, A. (2 de Noviembre de 2012). *Hay que potenciar el liderazgo en educación*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2012, de Hay que potenciar el liderazgo en educación:
<http://pedablogia.wordpress.com/2012/11/02/alma-harris-en-chile-hay-que-potenciar-el-liderazgo/>

Instituto Ciencias del Hombre, F. (04 de 03 de 2004). *La Calidad Educativa*. Recuperado el 07 de 11 de 2012, de Oposicionesprofesores.com:
<http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA>

Marín, M. (2004). Educar, gobernar y psicoanalizar: ¿Un trío de profesiones imposibles? *Norte de Salud Mental No 21* , 75-78.

Ministerio de Educación. (2009). *Evaluación de desempeño*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2012, de www.educacion.gob.ec: <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno.html>

Ministerio de Educación. (11 de noviembre de 2012). *Evaluación Docente*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2012, de www.educacion.gob.ec: <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>

Morin, E. (2002). *La cabeza bien puesta*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Rafael Correa Delgado. (2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador, Ecuador: Editora Nacional.

Ruiz, R. (2011). *Guía Didáctica de Didáctica General*. Loja: UTPL.

Tiana, Alejandro. (Del texto: Organización de Estados Iberoamericanos). Del texto: Organización de Estados Iberoamericanos. Calidad, evaluación y estándares: algunas lecciones de las reformas recientes,. En A. Marchesi, J. Tedesco, & C. Coll, *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza* (págs. 113-124). Madrid-España: Colección METAS EDUCATIVAS 2021, Fundación Santillana. .

UNICEF. (2006). http://www.oei.es/quipu/ecuador/preal_ecuador2006.pdf. Recuperado el 23 de 11 de 2012, de Calidad con Equidad: Informe de progreso educativo Ecuador. :
http://www.oei.es/quipu/ecuador/preal_ecuador2006.pdf

Universidad Autónoma de Mexico. (18 de 02 de 2011). www.uaemex.mx. Recuperado el 07 de 11 de 2012, de <http://www.uaemex.mx/PlgnacioRamirez/Documentos/PLAN%20DE%20DESARROLLO.pdf>

Vivas, G. M. (2004). El modelo de la calidad para las instituciones educativas. (S. ULA, Ed.) *Acción Pedagógica - Vol. 008, No. 2* , 008.

Weinstein, J. (30 de 10 de 2012). Experta Británica Alma Harris llamó a potenciar el Liderazgo Educativo. Chile, Chile: Fundación Chile .

Zabalza, M. A. (2005). *Competencias Docentes*. Recuperado el 10 de 02 de 2013, de <http://portales.puj.edu.co/didactica/archivos/competencias%20docentes.pdf>

9. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

9.1 Tablas

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	37
Tabla 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	38
Tabla 3: DESARROLLO EMOCIONAL	39
Tabla 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	40
Tabla 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	41
Tabla 6: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	42
Tabla 7: CLIMA DE TRABAJO.....	43
Tabla 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	44
Tabla 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....	45
Tabla 10: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	46
Tabla 11: DESARRROLLO EMOCIONAL	47
Tabla 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	48
Tabla 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	49
Tabla 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	50
Tabla 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	51
Tabla 16: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	52
Tabla 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	53
Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....	55
Tabla 19: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	56
Tabla 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	57
Tabla 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	58
Tabla 22: NORMAS Y REGLAMENTOS	59
Tabla 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	60
Tabla 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	61
Tabla 25: ACTIVIDADES INICIALES	62
Tabla 26: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	63
Tabla 27: AMBIENTE EN EL AULA.....	65
Tabla 28: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	66
Tabla 29: COMPETENCIAS GERENCIALES	67
Tabla 30: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	69
Tabla 31: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	71
Tabla 32: COMPETENCIAS GENERALES	73
Tabla 33: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	75
Tabla 34: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	77
Tabla 35: COMPETENCIAS GERENCIALES	78
Tabla 36: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	80
Tabla 37: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	81
Tabla 38: COMPETENCIAS GERENCIALES	83
Tabla 39: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	85

Tabla 40: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	86
Tabla 41: COMPETENCIAS GERENCIALES	87
Tabla 42: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	89
Tabla 43: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	91
Tabla 44: CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	92
Tabla 45: RESUMEN.....	92
Tabla 46: AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES	93
Tabla 47: COEVALUACION.....	94
Tabla 48: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	95
Tabla 49: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	96
Tabla 50: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	97
Tabla 51: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE	98
Tabla 52: AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR	99
Tabla 53: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO	100
Tabla 54: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.....	101
Tabla 55: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.....	102
Tabla 56: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	103
Tabla 57: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	104
Tabla 58: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.....	105
Tabla 59: DESARROLLO EMOCIONAL	106
Tabla 60: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	107
Tabla 61: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	108
Tabla 62: RELACIONES CON LA COMUNIDAD	109
Tabla 63: COMPETENCIAS GERENCIALES	110
Tabla 64: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	111
Tabla 65: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	112

9.2 Gráficos

Gráfico 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	37
Gráfico 2: DESARROLLO EMOCIONAL	39
Gráfico 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	40
Gráfico 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	41
Gráfico 5: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	42
Gráfico 6: CLIMA DE TRABAJO.....	43
Gráfico 7: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	44
Gráfico 8: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....	45
Gráfico 9: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	46
Gráfico 10: DESARROLLO EMOCIONAL	47
Gráfico 11: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	48
Gráfico 12: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	49
Gráfico 13: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	50
Gráfico 14: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	51
Gráfico 15: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	52
Gráfico 16: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....	53
Gráfico 17: DESARROLLA EN LOS ESTUDIANTES LAS SIGUIENTES HABILIDADES:.....	54
Gráfico 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	55
Gráfico 19: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	56
Gráfico 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	57
Gráfico 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	58
Gráfico 22: NORMAS Y REGLAMENTOS	59
Gráfico 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	60
Gráfico 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....	61
Gráfico 25: ACTIVIDADES INICIALES	62
Gráfico 26: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	64
Gráfico 27: AMBIENTE EN EL AULA	65
Gráfico 28: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	70
Gráfico 29: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	72
Gráfico 30: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	76
Gráfico 31: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	77
Gráfico 32: COMPETENCIAS GERENCIALES	79
Gráfico 33: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	80
Gráfico 34: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	82
Gráfico 35: COMPETENCIAS GERENCIALES	84
Gráfico 36: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	85
Gráfico 37: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	86
Gráfico 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	90
Gráfico 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	91
Gráfico 40: AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES.....	93
Gráfico 41: COEVALUACION DE LOS DOCENTES	94
Gráfico 42: EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	95
Gráfico 43: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	96
Gráfico 44: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	97

Gráfico 45: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE	98
Gráfico 46: AUTOEVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR.....	99
Gráfico 47: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO	100
Gráfico 48: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL....	101
Gráfico 49: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA...	102
Gráfico 50: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	103
Gráfico 51: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	104
Gráfico 52: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.....	105
Gráfico 53: DESARROLLO EMOCIONAL	106
Gráfico 54: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	107
Gráfico 55: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	108
Gráfico 56: RELACIONES CON LA COMUNIDAD	109
Gráfico 57: COMPETENCIAS GERENCIALES	110
Gráfico 58: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....	111
Gráfico 59: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....	112

ANEXOS

- Certificado del Colegio
- Listas de los profesores
- Nómina del Gobierno Estudiantil
- Nómina del Consejo Ejecutivo
- Misión, visión de la institución
- Material Fotográfico
- Resumen de cuestionarios
- Instrumentos de evaluación



COLEGIO NACIONAL TÉCNICO AGROPECUARIO "EDUARDO SALAZAR GÓMEZ"

PIFO, San Rafael, Alfredo Gangotena s/n y Vía Interoceánica

Telefax: 238 0156 * Telf.: 238 1143

Email: velkyloja1976@hotmail.com / oataesg@gmail.com

QUITO - ECUADOR

CERTIFICADO

En calidad de Rectora del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez de la Parroquia de Pifo, CERTIFICO:

Que la Psicóloga Margarita Cazar estudiante de una Maestría en la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentra realizando el trabajo de investigación "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ", previo a la obtención de su título.

Lo que certifico para los fines consiguientes.

Pifo, 3 de noviembre del 2012

Atentamente


D^{ca}. Lourdes Narrojo
RECTORA (E)



**COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO
"EDUARDO SALAZAR GÓMEZ"**

LISTA DE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE SERVICIO

No.	DOCENTE	FIRMA
1	ANCHAPAXI LUIS	
2	BENALCAZAR JAIME	
3	BOLAÑOS LIBARDO	
4	BRAVO MEDARDO	
5	CACARÍN MARÍA	
6	CARVAJAL NESTOR	
7	CASTILLO RODRIGO	
8	CAZA JULIA	
9	CÓRDOVA LUIS	
10	ENRIQUEZ FELIPE	
11	ESPIN HECTOR	
12	ESPINOZA PATRICIO	
13	ESTRADA MARIA	
14	FLORES ELENA	
15	GAVILANES ENRIQUE	
16	GOMEZ MARCO	
17	GOMEZ ROCÍO	
18	GUERRÓN CHRISTIAN	
19	HERNANDÉZ CHRISTIAN	
20	JATIVA MANUEL	
21	JIBAJA MARIBEL	
22	DRA. NARANJO LOURDES	
23	NAVÁEZ AMPARO	
24	PAILACHO TERESA	
25	PANCHI GLORIA	
26	DRA. PEÑA MAYRA	
27	QUIGUANTAR LUIS	
28	ROBALINO NELLY	
29	AGR. ROBAYO SANTIAGO	
30	SAMPEDRO LILIA	
31	SILVA ALICIA	
32	TRUJILLO DOLORES	
33	VACA JUAN CARLOS	
34	DR. VALLADARES JHONNE	
35	VERDESOTO JAIME	
No.	ADMINISTRATIVOS	FIRMA
1	CRUZ MÓNICA	
2	JIBAJA WLADIMIR	
3	TRUJILLO MÉLIDA	
4	ZURITA NARCISA	
No.	SERVICIOS	FIRMA
1	MONTERO SEGUNDO	
2	PRADO SERGIO	

NÓMINA DEL CONSEJO EJECUTIVO

NÓMINA DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL

RECTORA: DRA. LOURDES NARANJO

PRESIDENTA: Legny Vivas

VICEPRESIDENTA: Estefanía Carguacundo

TESORERA: Paulina Cárdenas

SECRETARIA: Erika Guerrero



NÓMINA DEL CONSEJO EJECUTIVO

1. **RECTORA:** DRA. LOURDES NARANJO
2. **VICERRECTOR:** ING. ENRIQUE GAVILANES
3. **1ER. VOCAL:** LIC. MANUEL JÁTIVA
4. **2DO. VOCAL:** DRA. MAYRA PEÑA
5. **3ER. VOCAL:** AGR. SANTIAGO ROBAYO



3. MISIÓN

IMPLANTAR UN SISTEMA EDUCATIVO ACORDE CON LA REALIDAD PRODUCTIVA DE LA ZONA, ORIENTADO A LA GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS, TECNOLOGÍA, IDEAS E INICIATIVAS INNOVADORAS, DESARROLLANDO EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS, PROCESOS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL, DE INVESTIGACIÓN TÉCNICA, SOCIOEDUCATIVA Y LABORAL E INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y DE PRODUCCIÓN

4. VISIÓN

ENTREGAR A LA SOCIEDAD PROFESIONALES DE CALIDAD, INNOVADORES, GENERADORES DE CAMBIO, QUE MANEJEN LA TECNOLOGÍA ALTERNATIVA DE PUNTA; QUE SERÁN LOS PORTADORES DEL PRESTIGIO INSTITUCIONAL.

5. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

5.1 METAS

- Se alcanzará el mejoramiento de la calidad de la educación.
- Formar jóvenes autosuficientes, autogestionarios, con capacidad para tomar decisiones.
- Lograr la práctica consciente y permanente de valores: éticos, cívicos, sociales que permitan una acción positiva de nuestros educandos en la sociedad.
- Desarrollo del interés por la lectura en un 90% del alumnado.
- Lograr hasta julio del 2007 el equipamiento, construcción de aulas, material didáctico y laboratorios.

- Formar bachilleres técnicos y humanísticos capaces de competir en el campo laboral y/o ingresar a la universidad.

- Liderar la excelencia educativa de la zona mediante el fortalecimiento de los aspectos humano, académico, científico y tecnológico, asumiendo una personalidad institucional propia, orientada a la formación integral de nuestros educandos, la relación con la comunidad y sobre todo a resolver las necesidades locales y nacionales.

6.2 ESPECÍFICOS

- Capacitar al personal docente, administrativo y de servicio con misión y visión institucionales.

- Involucrar a la comunidad en la propuesta de planificación estratégica asumida por la institución

- Conseguir materiales, equipos y más instrumentos para aulas, oficinas y laboratorios.

- Incrementar la infraestructura de los diferentes ambientes, de acuerdo a las necesidades del plantel y dotarlos del respectivo mobiliario.

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia cívica y espíritu patriótico para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración.

- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento.

- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás, mediante la práctica diaria.

- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus conocimientos científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades individuales y colectivas (Proyecto de vida)

- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás.

Que actitudes de liderazgo, emprendimiento y positividad hacia el desarrollo humano a través de la relación

-Alcanzar la excelencia mediante el mejoramiento permanente de la calidad de la educación, la optimización de los recursos humanos, materiales y económicos.

-Fomentar del desarrollo de la inteligencia, destrezas y competencias, la formación en valores y la adquisición de conocimientos científicos, técnicos, históricos, étnicos, estéticos, etc.

La formación permanente de la personalidad del educando basada en el respeto a los derechos y libertades fundamentales para fortalecer la paz, solidaridad, tolerancia, cooperación y respeto al entorno natural y social.

5.3 ESTRATEGIAS

-Desarrollo de cursos de perfeccionamiento docente y facilitar la asistencia a cursos, seminarios, talleres, etc.

-Fomento de la práctica de valores mediante conferencias, videos, charlas, socio dramas, etc.

-Aplicación de las técnicas de estudio de la Pedagogía moderna.

-Participación de los estudiantes y profesores en deportes, periódicos murales, conferencias, eventos científicos, etc.

-Realización de concursos internos, casa abierta, visitas, exposiciones, etc.

-Realización de pasantías, prácticas vacacionales, giras de observación y otras.

-Gestionar ante los organismos respectivos para conseguir incremento de recursos: humanos, materiales, didácticos, mobiliario, infraestructura, laboratorios y económicos.

-Diseño de proyectos educativos y técnicos.

-Realización de una planificación didáctica acorde a las exigencias y necesidades actuales de los estudiantes.

-Organizar competencias deportivas internas o intervenir en eventos intercolegiales.

-Promover acciones en defensa del medio ambiente.

-Organización del comedor estudiantil.

-Organización de los clubes de: danza, teatro, ciencias, periodismo, cruz roja, música, ecoturismo, etc.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

RESUMEN DE CUESTIONARIOS APLICADOS EN EL COLEGIO NACIONAL AGROPECUARIO "EDUARDO SALAZAR GOMEZ"

Instituto para la Actualización de los Docentes

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

1.- Docentes autoevaluados: 35 cuestionarios

2.- Para la Co-evaluación de los Docentes: 35 cuestionarios por coordinadores de área.

3.- Directivos evaluadores: 175 cuestionarios

5 directivos evalúan a 35 docentes.

4.- Estudiantes evaluadores:

305 cuestionarios de Educación Básica

197 estudiantes por tres maestros cada uno entonces 591 cuestionarios De Bachillerato.

5.- Padres de Familia evaluadores:

305 cuestionarios de padres de Educación Básica

197 padres por tres maestros cada uno entonces 591 cuestionarios

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

1. Directivos a ser evaluados: 5

Autoevaluación de los Directivos:

1 Rector o Director;

1 Vicarrector o 1 Subdirector;

3 Vocales Principales del Consejo Directivo Técnico)

2.- Consejo Directivo o Técnico Evaluador: 20 cuestionarios.

Para la Evaluación de los Directivos:

1 Rector o Director evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

1 Vicarrector o Subdirector evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

1^{er} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

2^{do} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

3^{er} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo).

3.- Consejo Estudiantil Evaluador: 25 cuestionarios.

Cada uno de los 5 miembros del Consejo Estudiantil evaluará a cada uno de los 5 Directivos. Total $5 \times 5 = 25$ cuestionarios).

4.- Comité Central de Padres de Familia Evaluador: 25 cuestionarios

Material fotográfico

Docente



Vicerrector



Consejo estudiantil





RESUMEN DE CUESTIONARIOS APLICADOS EN EL COLEGIO NACIONAL AGROPECUARIO “EDUARDO SALAZAR GOMEZ”

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

1.- Docentes autoevaluados: 35 cuestionarios

2.- Para la Co-evaluación de los Docentes: 35 cuestionarios

Tomados por cuatro coordinadores de área.

3.- Directivos evaluadores: 175 cuestionarios

5 directivos evalúan a 35 docentes cada uno.

4.- Estudiantes evaluadores: 896 cuestionarios

305 cuestionarios de Educación Básica

197 estudiantes por tres maestros cada uno entonces 591 cuestionarios de Bachillerato.

5.- Padres de Familia evaluadores: 896 cuestionarios

305 cuestionarios de padres de Educación Básica

197 padres por tres maestros cada uno entonces 591 cuestionarios de Bachillerato.

6.- Observación de clases Impartidas por los Docentes: 35

cuestionarios.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

1. Directivos a ser evaluados: 5

Autoevaluación de los Directivos:

1 Rector o Director;

1 Vicerrector o 1 Subdirector;

3 Vocales Principales del Consejo Directivo Técnico)

2.- Consejo Directivo o Técnico Evaluador: 20 cuestionarios.

Para la Evaluación de los Directivos:

1 Rector o Director evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

1 Vicerrector o Subdirector evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

1^{er} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

2^{do} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo);

3^{er} Vocal Principal evalúa a 4 Directivos (no asimismo).

3.- Consejo Estudiantil Evaluador: 25 cuestionarios.

Cada uno de los 4 miembros del Consejo Estudiantil evaluará a cada uno de los 5 Directivos. Total $4 \times 5 = 25$ cuestionarios).

4.- Comité Central de Padres de Familia: 25 cuestionarios

Por ley, ya no hay Comité de Padres. Hay 5 representantes. Cada uno evalúa a cada uno de los 5 Directivos. Total $5 \times 5 = 25$

5.- Supervisor Escolar Evaluador: 5

1 Supervisor Escolar evaluará a cada uno de los 5 Directivos

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					

2.7.	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8.	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9.	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10.	Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11.	Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12.	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13.	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14.	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15.	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16.	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17.	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18.	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19.	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20.	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21.	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22.	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23.	Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24.	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1.	Analizar					
2.24.2.	Sintetizar					
2.24.3.	Reflexionar.					
2.24.4.	Observar.					
2.24.5.	Descubrir.					
2.24.6.	Exponer en grupo.					
2.24.7.	Argumentar.					
2.24.8.	Conceptualizar.					
2.24.9.	Redactar con claridad.					
2.24.10.	Escribir correctamente.					
2.24.11.	Leer comprensivamente.					
2.24.12.	Escuchar.					
2.24.13.	Respetar.					
2.24.14.	Consensuar.					
2.24.15.	Socializar.					
2.24.16.	Concluir.					
2.24.17.	Generalizar.					
2.24.18.	Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1.					
3.2.					
3.3.					
3.4.					

3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Directivos

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los
estudiantes**

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad? () Sí () No

¿Quién aplicó la ficha? () Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA ()

Matemática

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- () 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

<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 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 <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. 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:

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

Instrumento para la Autoevaluación de los directivos.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la Evaluación de los directivos por parte del
Consejo Directivo o Técnico**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- 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. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

**Instrumento para la Evaluación de los directivos por parte del
Consejo Estudiantil**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación de los directivos por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!