



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 en la Unidad Educativa Sígsig de la ciudad Sígsig, parroquia Sígsig, cantón Sígsig, de la provincia del Azuay, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado

AUTORA:

Pacheco Iñiguez, Jhoana Mayra.

DIRECTOR:

Mgs.Chininín Campoverde, Victor Eduardo.

CENTRO UNIVERSITARIO DE CUENCA

AÑO 2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Victor E. Chinín C.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Sígsig” de la ciudad Sígsig, cantón Sígsig, provincia del Azuay, durante el año 2012-2013”**, presentada por Jhoana Mayra Pacheco Iñiguez, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, marzo del 2013

(f).....

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Pacheco Iñiguez Jhoana Mayra 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.

Pacheco Iñiguez Jhoana Mayra

CI. 0103927513

DEDICATORIA

Jhoana Mayra

El presente trabajo investigativo se lo dedico a Dios, por haberme dado la fortaleza y la fuerza de optimismo interior, que me sirvieron de aliento para poder dar todo de mi parte durante estos dos años de estudio de postgrado, que para mí fueron una experiencia de crecimiento tanto personal como profesional porque me exigieron sacrificio, optimismo y perseverancia constante para llegar a terminar con éxito mi carrera profesional.

Este laborioso trabajo también se lo dedico con todo cariño a mis queridos papacitos, Luis y Zoila, quienes siempre me apoyaron y motivaron a continuar adelante hasta alcanzar mis sueños, ya que cuando se presentaban momentos difíciles debido al poco tiempo disponible para estudiar, ellos me brindaron palabras de aliento para que no me detenga a la mitad del camino y llegue a culminar lo que me propuse alcanzar.

También lo ofrezco a mis hermanos y sobrinos, quienes me ayudaron dándome apoyo moral y orientación para desarrollar de la mejor manera este humilde pero afanoso trabajo investigativo.

A mi hermano Luis quién ya partió al paraíso, y del que aprendí que en la vida que hay que ser valiente para conseguir lo que se quiere. El recuerdo de sus palabras me inspiró a estudiar con dedicación y fueron claves en momentos alegres y difíciles que se presentaron a lo largo de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado dones, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes, gracias a las cuales pude desarrollar y cumplir con todas las actividades propuestas en este trabajo investigativo.

También por haberme regalado una familia, de la que recibí siempre apoyo para continuar adelante, venciendo con fortaleza todas las dificultades y problemas.

Quiero extender un sincero reconocimiento a mi Director de Tesis Mgs. Victor E. Chinín C, quién con profesionalismo y vocación de servicio supo orientarme académicamente, y a la vez me sentí apoyada a la distancia desde que inicié a construir el presente trabajo de investigación, aquello contribuyó a que no pierda la confianza en mí misma, y que con profundo empeño y perseverancia cumpla con todos los detalles necesarios que demuestren y califiquen a la presente investigación como un buen trabajo.

Agradezco de todo corazón a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme abierto nuevamente sus puertas y darme la oportunidad de formarme como una profesional integral y competente, exigiéndome cumplir a cabalidad con todas las exigencias que demandaba esta carrera de postgrado, aquello me ayudó a auto educarme poniendo en juego todas mis capacidades intelectuales para desarrollar cada uno de los trabajos de los módulos de aprendizaje que comprendieron esta carrera universitaria, demostrando en cada uno de ellos mi ingenio, creatividad y originalidad personal.

Mi gratitud espontánea a las autoridades y personal docente de la Unidad Educativa "Sígig" por haberme permitido llevar a cabo esta investigación en la misma, y haberme brindado apoyo moral, colaboración y tiempo.

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1 RESUMEN	- 1 -
2 INTRODUCCIÓN	- 2 -
3 MARCO TEÓRICO	- 4 -
3.1 Calidad de las instituciones educativas	- 4 -
3.1.1 La calidad	- 4 -
3.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	- 21 -
3.2.1 Definición de Evaluación Educativa.....	- 21 -
3.2.2 Fines de la evaluación educativa.....	- 21 -
3.2.3 Tipos de Evaluación Educativa.....	- 23 -
3.2.4 Agentes de la Evaluación Educativa	- 28 -
3.3 Evaluación de desempeño profesional de los docentes	- 30 -
3.3.1 Definición de Desempeño	- 30 -
3.3.2 La evaluación del Desempeño	- 30 -
3.3.3 El Desempeño Profesional	- 35 -
3.3.4 Docentes	- 40 -
3.3.5 Desempeño Profesional Docente	- 43 -
3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	- 45 -
3.4.1 Los Directivos de una Institución Educativa	- 45 -
3.4.2 Importancia de la dirección de centros escolares.....	- 46 -
3.4.3 Desempeño Profesional Directivo	- 51 -
4 METODOLOGÍA	- 54 -
4.1 Participantes.....	- 54 -
4.2 Población y muestra	- 55 -
4.2.1 Población.....	- 55 -
4.2.2 Muestra	- 55 -
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	- 58 -
4.3.1 Técnicas de investigación	- 58 -
4.3.2 Instrumentos de investigación:.....	- 58 -
4.4 Recursos	- 62 -

4.4.1	Humanos	- 62 -
4.4.2	Materiales.....	- 63 -
4.4.3	Tecnológicos	- 63 -
4.4.4	Económicos.....	- 63 -
4.5	Diseño y procedimiento	- 64 -
4.5.1	Diseño	- 64 -
4.5.2	Procedimiento.....	- 65 -
4.6	Supuestos de la investigación	- 66 -
5	RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	- 67 -
5.1	Análisis de resultados.....	- 67 -
5.1.1	De la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente	- 67 -
5.1.2	De la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo..	- 143 -
6	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	- 212 -
7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	- 217 -
7.1	Conclusiones	- 217 -
7.2	Recomendaciones.....	- 219 -
8	PROPUESTA DE MEJORORAMIENTO	- 221 -
1.	Título de la propuesta	- 221 -
2.	Justificación	- 221 -
3.	Actividades	- 222 -
4.	Localización y cobertura espacial.....	- 224 -
5.	Población objetivo	- 224 -
6.	Presupuesto	- 225 -
9	BIBLIOGRAFÍA	- 1 -
10	ANEXOS	- 4 -
	Anexo 1. Instrumentos investigativos aplicados	- 4 -
	Anexo 2. Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	- 38 -
	Anexo 3. Comunicaciones previas a la investigación	- 47 -
	Anexo 4. Fotografías	- 46 -
	Tabla 1. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	- 68 -
	Tabla 2. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”.....	- 69 -

Tabla 3. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 70 -
Tabla 4. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 73 -
Tabla 5. Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional Unidad Educativa “Sígsig”	- 74 -
Tabla 6. Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional Unidad Educativa “Sígsig”	- 76 -
Tabla 7. Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales Unidad Educativa “Sígsig”	- 76 -
Tabla 8. Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales Unidad Educativa “Sígsig”	- 78 -
Tabla 9. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 79 -
Tabla 10. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de Normas y Reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 81 -
Tabla 11. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 82 -
Tabla 12. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 84 -
Tabla 13. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo Unidad Educativa “Sígsig”	- 85 -
Tabla 14. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo Unidad Educativa “Sígsig”	- 87 -
Tabla 15. Resumen del instrumento para la autoevaluación de los docentes Unidad Educativa “Sígsig”	- 87 -
Tabla 16. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 88 -
Tabla 17. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 90 -
Tabla 18. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 91 -
Tabla 19. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 93 -
Tabla 20. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación Unidad Educativa “Sígsig”	- 93 -
Tabla 21. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación Unidad Educativa “Sígsig”	- 95 -
Tabla 22. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional Unidad Educativa “Sígsig”	- 96 -
Tabla 23. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional Unidad Educativa “Sígsig”	- 97 -
Tabla 24. Resumen del instrumento para la coevaluación de los docentes Unidad Educativa “Sígsig”	- 98 -
Tabla 25. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	- 99 -

Tabla 26. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	- 101 -
Tabla 27. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	- 101 -
Tabla 28. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	- 103 -
Tabla 29. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 104 -
Tabla 30. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 106 -
Tabla 31. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicaciones de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 106 -
Tabla 32. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicaciones de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 108 -
Tabla 33. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 109 -
Tabla 34. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 110 -
Tabla 35. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos Unidad Educativa “Sígsig”	- 111 -
Tabla 36. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 112 -
Tabla 37. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas didácticas Unidad Educativa “Sígsig”	- 114 -
Tabla 38. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	- 115 -
Tabla 39. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	- 116 -
Tabla 40. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	- 117 -
Tabla 41. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	- 119 -
Tabla 42. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes individuales Unidad Educativa “Sígsig”	- 120 -
Tabla 43. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes Unidad Educativa “Sígsig”	- 122 -
Tabla 44. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes Unidad Educativa “Sígsig”	- 122 -
Tabla 45. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la Comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 123 -
Tabla 46. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la Comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 124 -
Tabla 47. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 125 -
Tabla 48. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”	- 127 -

Tabla 49. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	127 -
Tabla 50. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”	129 -
Tabla 51. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	129 -
Tabla 52. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”	131 -
Tabla 53. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes Unidad Educativa “Sígsig”	132 -
Tabla 54. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Actividades Iniciales Unidad Educativa “Sígsig”	133 -
Tabla 55. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Actividades Iniciales Unidad Educativa “Sígsig”	134 -
Tabla 56. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Proceso de Enseñanza- Aprendizaje Unidad Educativa “Sígsig”	135 -
Tabla 57. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: proceso de Enseñanza- Aprendizaje Unidad Educativa “Sígsig”	137 -
Tabla 58. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Ambiente en el Aula Unidad Educativa “Sígsig”	139 -
Tabla 59. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: ambiente en el Aula Unidad Educativa “Sígsig”.	141 -
Tabla 60. Resumen de la evaluación del desempeño Profesional Docente Unidad Educativa “Sígsig”.	142 -
Tabla 61. Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	143 -
Tabla 62. Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”.	152 -
Tabla 63. Autoevaluación de los directivos: Competencias Pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.	152 -
Tabla 64. Autoevaluación de los directivos: Competencias Pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.	156 -
Tabla 65. Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	157 -
Tabla 66. Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	159 -
Tabla 67. Resumen del instrumento para la autoevaluación de los Directivos Unidad Educativa “Sígsig”	159 -
Tabla 68. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	160 -
Tabla 69. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	167 -
Tabla 70. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”	167 -
Tabla 71. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.	170 -

Tabla 72. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”	- 170 -
Tabla 73. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	- 172 -
Tabla 74. Resumen de la evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico Unidad Educativa “Sígsig”.	- 173 -
Tabla 75. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	- 173 -
Tabla 76. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	- 177 -
Tabla 77. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”	- 177 -
Tabla 78. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”	- 179 -
Tabla 79. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	- 179 -
Tabla 80. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	- 181 -
Tabla 81. Resumen del instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa “Sígsig”.	- 182 -
Tabla 82. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”.	- 182 -
Tabla 83. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”.	- 185 -
Tabla 84. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.	- 186 -
Tabla 85. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.	- 188 -
Tabla 86. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”..	- 188 -
-	
Tabla 87. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”-	190 -
Tabla 88. Resumen de la evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia Unidad Educativa “Sígsig”	- 191 -
Tabla 89. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	- 192 -
Tabla 90. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”	- 202 -
Tabla 91. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”	- 202 -
Tabla 92. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”	- 205 -
Tabla 93. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	- 205 -
Tabla 94. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.	- 208 -

Tabla 95. Resumen de la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar Unidad Educativa "Sígsig".....	- 208 -
Tabla 96. Resumen de la evaluación del desempeño Profesional Directivo de la Unidad Educativa "Sígsig".....	- 209 -
Tabla 97. Calificación del desempeño profesional de la Unidad Educativa "Sígsig".....	- 210 -

1 RESUMEN

La deficiente aplicación de la evaluación del desempeño en las instituciones educativas ha llevado a realizar la investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Sígsig, de la parroquia y cantón Sígsig, provincia del Azuay, durante el año 2012-2013”, los objetivos fueron: evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo, y formular una propuesta de mejoramiento en la institución.

Se trabajó con todos los miembros de la comunidad educativa, empleando como técnicas investigativas la encuesta, observación de las clases impartidas por los docentes; y, la valoración de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Los resultados de la comprobación de los supuestos planteados fueron los siguientes: en la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se obtuvo una calificación de 77,024/100 puntos, consiguiéndose un 77.024 %. En la evaluación del desempeño profesional de los directivos, se registró una calificación de 79,717/100 puntos, obteniéndose un 79,717 %, siendo calificados los dos desempeños dentro de la categoría “**A**”, correspondiente a **excelente**, con lo cual se rechazan los supuestos planteados como deficientes.

2 INTRODUCCIÓN

En la actualidad la situación de la educación ecuatoriana ha mejorado, debido a la implementación de nuevas políticas educativas que enfatizan en tomar medidas que garanticen el desarrollo académico de la población estudiantil, formando estudiantes críticos y reflexivos que cuenten con una formación integral y humana. Una de estas medidas es valorar las acciones que realizan directivos y docentes con la finalidad de lograr un mejor desarrollo de las competencias de los estudiantes conjuntamente con el apoyo de los padres de familia.

La evaluación del desempeño profesional docente y directivo, es el proceso integral, sistemático y continuo a través del cual se juzga el desempeño del recurso humano en cuanto al cumplimiento de sus funciones en su trabajo, para la mejora de la calidad del servicio que ofrecen a sus clientes.

Con la evaluación se busca generar en los establecimientos educativos prácticas innovadoras que alienten el trabajo en equipo y la pasión por la profesión, fundamentales para alcanzar objetivos y metas institucionales, que generen oportunidades diferenciadas para que todos los estudiantes alcancen aprendizajes relevantes para su vida presente y futura.

La evaluación del desempeño profesional debe ser considerada como una oportunidad para dialogar, compartir observaciones, preocupaciones, y fortalecer el trabajo de los actores educativos, autorrevisando lo que se hace, repensando lo que se podría cambiar y consensuando planes de acción.

Debido a que no se conoce oficialmente que se haya realizado un estudio de esta naturaleza a nivel del cantón Sígsig y especialmente en la institución objeto de estudio, ya que solo cuenta con registros de autoevaluaciones internas propuestas por el Ministerio de Educación, surgió la necesidad de llevar a cabo la presente investigación

sobre el tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Sígsig, cantón Sígsig, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013”, cuyos objetivos fueron: evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo, y formular una propuesta de mejoramiento en la institución.

Los supuestos de la investigación fueron: el actual desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Sígsig” de educación básica y bachillerato tienen la característica de deficientes, en función de los estándares de calidad.

Formalmente la investigación consta de 7 capítulos: En el capítulo 1, se presenta el resumen. A continuación en el capítulo 2, se hace constar la introducción pertinente. En el capítulo 3, se presenta el marco teórico que fundamenta la presente investigación, seguidamente en el capítulo 4, se hace referencia a la metodología. El capítulo 5, contiene la presentación de los resultados, desde dos puntos de vista: el análisis de la investigación y la discusión de los resultados. Posteriormente el capítulo 6, hace alusión a las conclusiones y recomendaciones, y finalmente en el capítulo 7, se pone en consideración la propuesta de mejoramiento educativo.

Con estos antecedentes se pone a consideración del Tribunal Examinador este esfuerzo investigativo.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 Calidad de las instituciones educativas

3.1.1 La calidad

3.1.1.1 Concepto de calidad

El término calidad ha sido definido por varios autores, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

Según Lepeley (2003), “La calidad es el beneficio a la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio”.

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia la define como: “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” (Münch y otros, 2010).

Valenzuela (2004), la define como: “hacer las cosas bien y a la primera, aquello que el cliente defina como tal, es el ofrecimiento de la mejor educación posible a los alumnos, en forma directa ente implícitas; y al bienestar de la sociedad, a través de sus egresados”.

Mientras que Caudillo (2010), la conceptualiza como “el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumplen con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas”.

Conjugando los aportes anteriores se define a la calidad, como un proceso de mejora continua que se construye cotidianamente con esfuerzo y perseverancia, en base al cumplimiento responsable de las actividades que nos encomiendan, el trabajo en equipo, y la necesidad insaciable de auto prepararnos para aportar con conocimientos innovadores y estrategias adecuadas que contribuyan a reducir los errores y a fortalecer los logros, demostrando compromiso de pertenencia a la institución educativa en donde laboramos.

3.1.1.2 La calidad total como un modelo de gestión

Por calidad se entiende aquel producto o servicio, que es el resultado de un proceso de elaboración realizado por distintas personas, en diversas etapas y con diferente esfuerzo de participación en tal proceso productivo, para satisfacer las necesidades del cliente.

“Cliente es la persona que tiene una necesidad y para satisfacerla adquiere un producto o servicio. Tal adquisición le otorga el derecho de obtener el beneficio y la calidad esperados” (Lepeley, 2003).

En base al concepto anterior los estudiantes son considerados como los clientes directos de la educación, que asisten diariamente a las instituciones educativas en busca de satisfacer su necesidad de aprendizaje para adquirir significativamente todo un repertorio de conocimientos, habilidades, destrezas, valores humanos, actitudes y competencias, que les ayuden a desarrollar su capacidad funcional y productiva para desenvolverse en su sociedad, por tal razón, el servicio que los docentes producen y entregan , debe ser diseñado para conseguir la calidad de su educación.

La calidad total como modelo de gestión integra a todas las áreas que intervienen en el proceso productivo y de mejoramiento continuo de las organizaciones, centrándose en las personas.

Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen, operen y funcionen. No hay organización sin personas (Chiavenato, 2007).

A partir del aporte anterior, queda establecido que las organizaciones educativas giran en torno al recurso humano que trabaja en ellas; el cuál debe sentirse motivado y valorado, para aportar con su trabajo por el adelanto y la transformación del servicio educativo que se ofrece en el plantel, y que conduce a la institución educativa hacia el cumplimiento de su misión, prestigio y reconocimiento como ejemplo para las demás (Lepeley, 2003).

3.1.1.3 Principios de la calidad

Entre sus principios están:

- Compromiso de la dirección.
- Calidad abarca a toda la organización.
- Preocupación por la mejora continua.
- Importancia del cliente interno y externo.
- El bienestar de quienes trabajan en la organización, es determinante en los resultados de la gestión de la calidad.
- Participación y el trabajo en equipo de todos los integrantes de la institución.
- La satisfacción de las necesidades del cliente externo gobierna todos los indicadores importantes del proceso productivo y la organización.
- La comunicación efectiva determina eficiencia y éxito.
- La preocupación principal es encontrar soluciones, no errores, (Münch y otros, 2010).

Para que la institución educativa crezca y se fortalezcan, a los principios anteriormente señalados se añaden los siguientes:

- Poseer habilidades para solucionar problemas que puedan ocasionarse entre los miembros del grupo, a través del diálogo y el entendimiento.
- Orientar y colaborar con algún integrante que requiera de asesoría para ejecutar sus tareas.
- Crear espacios de encuentro para conocer mejor a las personas con las que se está trabajando.
- El ambiente de trabajo debe ser un espacio acogedor, en el que todos se sientan a gusto, y se practiquen valores humanos y éticos.

3.1.1.4 Características de la calidad total

3.1.1.4.1 La calidad total es un cambio de actitud

Consiste en promover ambientes democráticos y tomar decisiones compartidas, por medio de un cambio de mentalidad de todos los que intervienen en las organizaciones e instituciones, para mejorar permanentemente la calidad de los productos, servicios y el trabajo que se realiza en la organización.

3.1.1.4.2 La actitud requiere del conocimiento

El cambio de mentalidad de los integrantes de las instituciones, necesita ser matizado con los medios y conocimientos adecuados para conseguir la calidad, ya que estos aportes contribuyen a dirigir y orientar al plantel educativo hacia el cumplimiento de sus metas.

3.1.1.4.3 La mejora de la calidad se centra en el proceso

La calidad total considera que los procesos se deben mejorar de forma continua y cooperativa para obtener calidad, consiste en arreglar lo defectuoso y corregir los errores.

Una vez solucionado un problema, los integrantes deben actuar con creatividad y cautela para buscar estrategias que les impidan retroceder a él, es decir; unirán sus esfuerzos para superar dificultades y mantenerse firme en el recorrido hasta el final, ya que si se detienen tan solo se creará una política de parches.

3.1.1.4.4 La calidad es una satisfacción individual y colectiva

La calidad total requiere que los miembros del centro educativo sientan satisfacción del trabajo que realizan y se comprometan por la búsqueda de una constante superación, de los procesos que se realizan.

Como conclusión, se añade que la calidad también se caracteriza por estimular la actividad continua de las personas, para que desarrollen destrezas, capacidades y talentos, necesarias para su realización y perfeccionamiento humano (Cano, 1998).

3.1.1.5 Las herramientas de la gestión de la calidad

Las empresas educativas para transformarse en organizaciones inteligentes, requieren de los instrumentos y técnicas del Total Quality Management (TQM) (1981, 1982,1993), con la finalidad de tener una mejor percepción, recoger, analizar e interpretar datos relevantes y útiles.

Según Williams y Watson (1995), las técnicas del TQM, pueden clasificarse en:

3.1.1.5.1 Técnicas de diagnóstico

Los integrantes trabajan en equipo de forma voluntaria y dinámica, para discutir aspectos de mejora de la calidad, empleando la lluvia de ideas, y el análisis del campo de fuerzas. En el contexto educativo vendrían a ser aquellas reuniones en las cuales los docentes se cuestionan sobre qué hacer para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

3.1.1.5.2 Técnicas de medición o resolución de problemas

Una de las estrategias operativas empleadas por estas técnicas, es la conocida como el ciclo Plan- Do- Check-Act (PDCA), que traducida al español se conoce como el proceso PHRA.

Según los aportes de Ugalde (1995), Beerry (1992), y López (1994), el ciclo del PDCA, tiene las siguientes fases:

- *Planificar.*- Se identifica el problema y definen sus características, para luego elaborar un plan de resolución, guiado por ciertas hipótesis preliminares.
- *Hacer.*- Se ejecuta lo planificado previamente en el diagnóstico para resolver el problema o corregir las deficiencias.
- *Verificar.*- Los resultados obtenidos son interpretados, para comprobar en qué medida se ha acertado o no la búsqueda de la solución.
- *Actuar.*- Supone prevenir la recurrencia o institucionalizar el mejoramiento como una nueva práctica para progresar (Cano, 1998).

3.1.1.6 Metodologías de la gestión de calidad

Para facilitar la implantación de procesos de calidad en las organizaciones educativas, comprometiéndolo a todos sus integrantes a valorar, ejecutar y estudiar cómo mejorarlos, se han creado a nivel mundial las reglas ISO 9000 por la Organización Internacional de Estandarización, constituida por representantes de 132 países que trabajan a través de comités técnicos en distintos campos como: la informática y las comunicaciones, la distribución de bienes, la construcción, entre otros.

Para Cano (1998), las reglas ISO 9000 conceptualizan a la calidad como: “el conjunto de las acciones preestablecidas y sistemáticas necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio satisficará las exigencias dadas relativas a la calidad”, estableciendo los requisitos mínimos que cada empresa deberá cumplir de acuerdo con sus características particulares.

A nivel de instituciones educativas se ha publicado el documento Sistemas de gestión de la calidad- pautas para la aplicación de ISO 9001: 2000 en educación (ISO/IWA 2) en el cual se establecen cinco requisitos pertinentes al otorgamiento del servicio educativo, estos son:

- Sistema de gestión de calidad engloba los procesos de análisis de las necesidades de enseñanza, diseño y desarrollo del proceso educativo, impartición de la educación y evaluación de la enseñanza.
- La responsabilidad de la dirección, debe guardar relación con las políticas de la organización escolar.
- Gestión de negocios, para mantener y mejorar la competencia del personal docente y de apoyo, adecuando los planes de estudio a los avances científicos y tecnológicos, y evaluando el desempeño de los educandos en torno a los objetivos educativos.
- Realización del proceso, considerando por ejemplo: las actividades de enseñanza- aprendizaje, el diseño y desarrollo de los planes de estudio, entre otros.
- Medición, análisis y mejoramiento continuo.

Esta metodología contribuye que las instituciones educativas se esfuercen a través del trabajo en equipo por alcanzar altos estándares de calidad, con el afán de satisfacer las necesidades educativas de toda la población estudiantil, para lograrlo es necesario que los directivos y docentes estemos siempre actualizándonos y auto educándonos, dejando así en el pasado la enseñanza tradicionalista y encaminándonos hacia una nueva educación acorde a las exigencias de la sociedad y al avance de las nuevas tecnologías, así estaremos contribuyendo al desarrollo de nuestro país y al bienestar de nuestra gente (Münch y otros, 2010).

3.1.1.7 Beneficios de la aplicación de la gestión de la calidad total

Uno de los principales beneficios de la calidad total está en la mejora interna de la organización y de sus miembros, esto se refleja cuando el personal se siente bien consigo mismo y con sus esfuerzos en el trabajo, aman lo que hacen, las relaciones interpersonales son honestas y abiertas, los directivos se sienten acompañados de sus docentes, más comprendidos y sin demasiada sobrecarga de trabajo, la productividad aumenta y los procesos de trabajo mejoran permitiendo el crecimiento personal y profesional del grupo.

Lo expuesto en líneas anteriores traerá resultados positivos como:

- Reconocimiento y prestigio del establecimiento educativo, a nivel local y nacional.
- Capacidad para que los individuos del grupo resuelvan problemas, buscando las alternativas más adecuadas de acuerdo a las posibilidades del plantel.
- Ejecución del trabajo con eficiencia, eficacia e interactividad entre sujetos, sintiendosatisfacción por alcanzar las metas propuestas.
- Valoración del talento humano, considerando a cada uno como una persona única e irreplicable (Cano, 1998).

3.1.1.8 Instituciones educativas

3.1.1.8.1 Definición de instituciones educativas

Entre las diversas conceptualizaciones que se le ha otorgado a la institución educativa, se encuentran las siguientes: I

Para Fernández (1994), “la institución es sinónimo de regularidad social, determinando normas y leyes que representan valores sociales y normalizan el comportamiento de los individuos y grupos, cuenta con un espacio propio y un conjunto de personas responsables del cumplimiento de determinadas tareas.”

De acuerdo a la opinión de González (2008), el centro escolar es considerado como “una organización que constituye un contexto clave para el desarrollo del currículum, el aprendizaje de los alumnos y la actividad docente que realizan los profesores y profesoras”.

En este contexto, a las instituciones educativas se las podría considerar como organizaciones sociales complejas y de constante innovación, creadas para educar y formar ciudadanos íntegros que cuenten con las herramientas necesarias que les permitan contribuir por el progreso y adelanto de su país, a partir de aquellas experiencias de enseñanza- aprendizaje que les fueron impartidas por sus docentes a lo largo de su vida estudiantil.

3.1.1.8.2 Importancia de las instituciones educativas

Las instituciones educativas son centros donde se adquieren conocimientos y se forman las personas, siendo indispensables para el desarrollo económico y social del país, de la formación recibida en el núcleo familiar y en las escuelas depende:

- Que los niños, jóvenes y adultos en educación permanente, desarrollen sus capacidades para innovar, y solucionar problemas de la vida diaria con eficiencia y oportunidad.

“La resolución de problemas es una actividad que se desarrolla durante toda la vida, que empieza prácticamente con el nacimiento. La enseñanza formal de esta habilidad empieza cuando el niño entra al colegio y continúa a lo largo de su educación” (Arancibia, 1997).

- La formación en los estándares universales de calidad durante su vida escolar, para llegar a producir el conocimiento en beneficio propio y de su comunidad.

Por lo tanto Costa (2012), considera que “educar es convencer al educando de que, él es siempre capaz de realizar algo útil para sí y para sus semejantes”

- Desarrollar en los estudiantes la capacidad para comprometerlos y responsabilizarlos por el cuidado y conservación de su entorno natural, al que las generaciones posteriores también tienen derecho para su sobrevivencia.

“El desarrollo sostenible satisface las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Quintero, 1996).

Por tal motivo, un centro educativo debe caracterizarse por poseer los siguientes aspectos:

- La cultura, a través de la cual trasmite valores y actitudes a los educandos, contribuyendo a preservar la identidad nacional.
- El sentido político- institucional, formando ciudadanos que respeten y cumplan las normas y reglas establecidas para garantizar una armoniosa convivencia entre semejantes.
- El desarrollo económico- social del país, preparando a la materia prima más importante y delicada de la sociedad los educandos, de forma integral y humana para que estos se desenvuelvan autónomamente en el sector productivo.

El Ex director General de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Federico Mayor Zaragoza agregó un pilar más a la educación: “Aprender a emprender”, para lograr los objetivos empresariales, como la forma de devolver a la sociedad lo que la educación le proporcionó (Maya, 2003).

Los centros educativos, tienen que enfrentar retos importantes originados por los cambios tecnológicos y científicos (Münch y otros, 2010).

3.1.1.8.3 Niveles de las instituciones educativas

A nivel internacional las escuelas tienen los siguientes niveles:

- Educación inicial.- En este nivel los niños/ as adquieren competencias básicas, se divide en dos subniveles:

Inicial 1. No es escolarizado. Atiende a niños desde los 0 a los 3 años de edad, cuyos padres laboran o se les pretende dar apoyo temprano al desarrollo de sus hijos. El propósito educativo es desarrollar destrezas básicas motrices y cognitivas primarias.

Inicial 2, Su finalidad es desarrollar las destrezas básicas intelectuales y motrices, comprende a infantes de 3 a 5 años de edad. Los regula el estado y su estructura básica tiene un solo cuerpo directivo, el docente y personal de apoyo dependiendo de la escuela y la matrícula.

“La educación inicial es la etapa más importante y delicada formación de una persona, pues allí se constituyen las bases del yo personal y del yo social, que marcan de modo categórico y definitivo el resto de la educación y de la vida misma del individuo” (Ministerio de Bienestar Social, 2003).

Al finalizar los estudios en este nivel los estudiantes obtendrán el certificado de asistencia a la Educación Inicial.

- El nivel de Educación General Básica (EGB).- En este nivel los estudiantes adquieren el dominio de conocimientos, capacidades intermedias, y desarrollan competencias para desenvolverse eficientemente en el ámbito político y social.

“Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, interpretar, resolver problemas, y comprender la vida natural y social” (Ministerio de Educación del Ecuador BGU, 2010)

Este nivel comprende diez años de estudio, y se divide en cuatro subniveles:

- *Preparatoria.*- Corresponde a primer grado de EGB, abarca a los niños de cinco años de edad, su objetivo es prepararlos para que ingresen a la primaria, los estudiantes son atendidos por un maestro-a guía.

El niño durante el primer año de educación tiene la oportunidad para explorar el mundo exterior a su hogar y elegir entre actividades que se ajusten a sus intereses y capacidades, experimentar el éxito que les da confianza y autoestima, aprender a compartir con otros niños, considerando a la escuela como un sitio divertido, en el cual el aprendizaje es satisfactorio y él es competente.

- *Básica Elemental.*- Abarca a segundo, tercero y cuartos años de EGB, atiende a niños de seis a ocho años.
- *Básica Media.*- Corresponde a quinto, sexto y séptimos años de EGB, cubre a los estudiantes entre nueve y once años de edad.

Según el Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que entró en vigencia a partir del año escolar 2012- 2013 a nivel nacional, expresa que en los dos niveles anteriormente citados, los niños/as que asisten a los establecimientos fiscales, serán atendidos por un solo docente guía, recibirán treinta periodos de clases de cuarenta minutos, distribuidos según el número de horas por asignatura que comprenda la malla curricular dispuesta para cada año de educación básica.

- *Básica Superior.*- Corresponde a octavo, noveno y décimo año de EGB, atiende a niños/as que se encuentran entre los doce a catorce años de edad, su propósito es prepararlos con el logro de una alta capacitación y de competencias diferenciales, al finalizar el último año de estudios los estudiantes reciben el certificado de terminación de EGB, con el cual están preparados para continuar los estudios en bachillerato.

Cabe resaltar que en este nivel también los estudiantes reciben treinta periodos de clase de cuarenta minutos, según la malla curricular dispuesta para cada año de

educación básica, con la diferencia de que serán atendidos por diferentes profesores de acuerdo con las materias.

- Bachillerato General Unificado (BGU).- Comprende tres cursos y se ofrece a adolescentes de quince a diecisiete años de edad, su finalidad es prepararlos para ingresar al campo laboral o darles una formación específica cultural o artística, proporcionándoles una preparación intermedia.

“El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, b) Ppra el mundo laboral o del emprendimiento y c) para continuar sus estudios universitarios” (Ministerio de Educación del Ecuador BGU, 2010)

Con el BGU todos los estudiantes podrán adquirir aprendizajes básicos esenciales que son un puente que une la educación de bachillerato con la educación de la universidad, como también desarrollar al máximo un conjunto de destrezas con criterio de desempeño con una visión interdisciplinaria, propuestas en su perfil de salida del bachillerato, garantizando su formación general e integral.

El plan de estudios que los estudiantes deberán cursar tendrá una carga horaria de 35 periodos académicos semanales en el primero y segundo curso, y veinte periodos académicos semanales en tercer curso.

Los estudiantes al terminar sus estudios en el nivel de Bachillerato recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador.

Es importante resaltar que según el Nuevo Reglamento de la LOEI, publicado en el segundo suplemento del registro oficial 417 del 31 de marzo del 2011, se implantó una nueva metodología de trabajo escolar en todas las instituciones educativas públicas, fisco misional y particular. El año escolar comprende dos quimestres, la promoción al siguiente grado requiere de una calificación promedio de siete sobre diez, en las asignaturas de Matemática, Lengua y literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, y lograr un promedio general de todas las asignaturas de siete sobre diez (Nuevo Reglamento de la LOEI, 2011).

3.1.1.8.4 Tipos de Instituciones Educativas

Según al Art.39 del Nuevo Reglamento de la LOEI, las instituciones educativas pueden ser:

- Centro de Educación Inicial.- Cuando brinda sus servicios en los dos subniveles de educación inicial.
- Escuela de Educación Básica.- Ofrece sus servicios desde el subnivel de preparatoria hasta el de básica superior, si hay la posibilidad puede ofertar o no la educación inicial.
- Colegio de Bachillerato.- Ofrece el nivel de Bachillerato.
- Unidades Educativas.- Su oferta educativa corresponde a dos o más niveles.

3.1.1.8.5 Clasificación de las Instituciones educativas

Las instituciones educativas se clasifican por su jerarquía, eminencia, excelencia o categoría, de acuerdo a ciertos criterios de evaluación. Esto sirve para informar al público cuál de ellas es superior a otras y cómo se llega a dicha conclusión.

Según la publicación semanal norteamericana News World Report (NWR 2004) encargada de informar y analizar asuntos a nivel mundial a cerca de las políticas, negocios, salud, ciencia, tecnología, y educación, ha considerado indicadores que permiten clasificar a las instituciones educativas en siete categorías:

- Coevaluación institucional.- Considera importante (en un 25%) a la opinión de aquellos en posición de juzgar la excelencia académica de una escuela. La encuesta de coevaluación institucional permite que las principales autoridades de un establecimiento educativo den testimonio por ejemplo: de la dedicación que demuestran los docentes por la enseñanza, evaluándolos en una escala de un 1 (marginal) a 5 (distinguido).
- Selección de estudiantes.- Es esencial las capacidades y ambiciones de los educandos, por lo que se toma en consideración ciertos aspectos de su perfil de ingreso como: los resultados que obtuvieron en las pruebas que les fueron aplicadas, la calificación de su clase de preparatoria, la relación entre el

número de alumnos admitidos con el número que solicitaron ingresar y la relación de los que se inscribieron respecto a los que fueron admitidos.

- Profesorado.- Entre los factores que permiten evaluar el compromiso del educador con la enseñanza están: el sueldo que reciben, su preparación en cuanto a los postgrados que tuviesen en su área, la satisfacción de los discentes a cerca del contacto que tienen con ellos y la proporción de profesores que laboran tiempo completo en la universidad.
- Retención.- Son fundamentales dos componentes para llevar a cabo esta evaluación, la tasa promedio de graduados que indica la proporción de graduados que obtienen un grado en seis o menos años; y la tasa promedio de retención de los alumnos de nuevo ingreso, que indica la proporción de estos estudiantes que regresan a la universidad al año siguiente para continuar con sus estudios.
- Recursos financieros.- La NWR mide los gastos que los estudiantes realizan por educación, investigación y otros servicios educativos que ofrece la institución.
- Donaciones de ex - alumnos.- Las contribuciones voluntarias que los ex-alumnos llevan a cabo con el establecimiento, demuestran que estos sienten satisfacción con la universidad en la cual estudiaron.
- Desempeño en la taza de graduación.- A través de este indicador se mide el efecto de los programas y las políticas de las universidades sobre la taza de estudiantes graduados, luego de controlar los gastos y las aptitudes de los estudiantes.

La calificación de todos estos indicadores anteriormente citados, se realiza de la siguiente forma:

A la escuela que obtuviese el puntaje más alto, se le otorga un valor de 100 puntos; y los puntajes del resto de escuelas se calculan como una proporción de esta calificación redondeando al número entero más cercano, para luego clasificarlos en orden descendente (Valenzuela, 2004).

3.1.1.8.6 Modelos de educación a nivel medio superior

Para determinar los modelos en este tipo de educación se han tomado en cuenta dos aspectos importantes: la formación propedéutica del estudiante para su incorporación a la educación universitaria, y la formación para el trabajo en el caso de los alumnos que decidan no continuar con sus estudios.

La institución educativa decide si atiende a una sola de estas finalidades o bien a ambas, esto dependerá de la finalidad que persiga.

Los modelos de educación pueden ser:

- Propedéutico.- La finalidad es lograr que los estudiantes adquieran aprendizajes cognitivos, sicomotrices y actitudinales mínimos- comunes de las distintas áreas del saber, que les permite estar en condición de continuar con sus estudios universitarios en cualquier profesión elegida en un lapso de tres años, a través del Bachillerato con tronco común que está adaptado a la pertinencia cultural del país.
- Terminal.- Este tipo de educación pretende capacitar a los estudiantes para el trabajo productivo, los planes de estudio comprenden: los conocimientos básicos comunes a todas las carreras y conocimientos específicos del campo ocupacional. El estudiante tiene la libertad de poder optar según sus intereses y necesidades personales, por ciertas áreas académicas.

El BGU creado por el Ministerio de Educación de nuestro país presenta dos opciones que los estudiantes pueden escoger: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico, cualquiera que fuere elegido les permitirá estudiar distintas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras ya que cuentan con una amplia gama de conocimientos de todas las áreas del saber, esenciales para defenderse autónomamente en diversos campos laborales.

- Bivalente.- Este tipo de modalidad integra a las dos modalidades anteriormente descritas.

En la actualidad los establecimientos educativos de nuestro país, trabajan con estos modelos, lo cual contribuye a que los estudiantes cuenten con una formación integral y global, adquiriendo una base común de aprendizajes que les permitan tener acceso a

las mismas oportunidades educativas, garantizando así la equidad educativa en todos los rincones de la patria (Münch y otros, 2010).

3.1.1.8.7 La ética en el ambiente institucional

La ética en una organización escolar hace referencia a la calidad humana, excelencia de las personas y de las acciones que ejecutan, en la medida que contribuyan al bienestar común de todos quienes la integran.

La calidad humana de las personas se manifiesta en el respeto hacia los demás, aceptándolas, entendiéndolas y sabiendo convivir con ellas, y de cualidades como la flexibilidad, tolerancia, sinceridad y transparencia, estos comportamientos hacen que el individuo cada vez se perfeccione como persona, y repercute en quienes lo rodean.

“La realización de la persona se consigue mediante una serie de acciones que recaen sobre la propia persona, acciones que son ejecutadas por ella misma y no por otro, y cuyo sentido es el de mejorarla, dando como resultado una mayor significación a la existencia personal” (Horta, 2011).

A partir de estos comportamientos se origina la confianza, detalle a través del cual los demás creen en nosotros y se obtienen buenos resultados, ya que aumenta la comunicación, sinceridad, autenticidad, el apoyo y la seguridad de que no se va a flaquear en los momentos difíciles.

Cuando existe calidad humana en el comportamiento de quienes dirigen un establecimiento educativo, se potencia el liderazgo, ya que si este cumple con su palabra, comunica las decisiones que toma, delega responsabilidades de acuerdo a las capacidades de sus colegas, dirige a su institución hacia el cambio y la mejora, involucra al equipo de colaboradores en la formulación de propuestas y alternativas de solución, los subordinados estarán dispuestos a obedecerle de modo natural, siendo la relación fluida y estable en el tiempo.

Según Moran (2008), afirma que los principales factores que han permitido a los directivos generar experiencias exitosas son: el trabajo en equipo, buena comunicación, adecuada visión y planeación, el apoyo de sus colaboradores y la libertad de acción.

De lo contrario cuando el que manda oculta información, sin dar a conocer las razones de sus acciones, cuenta con agendas ocultas e intenciones no confesables, pierde la confianza de aquellas personas que deben obedecerle, trayendo como consecuencia actuaciones de conflicto entre jefes y subordinados.

“Por muy eficaz y amable que sea un modo de ejercer la potestad, si el subordinado sabe que está siendo manipulado, utilizado o engañado, la confianza se desmoronará en sus cimientos más básicos” (Guillé, 2006).

Cuando hay confianza en una institución educativa, se puede observar liderazgo, fidelidad, cooperación, iniciativa, creatividad y un clima de transparencia en el que existen criterios en la toma de decisiones claras y justas, y se llevan a cabo proyectos de mejoramiento comunes. La presencia de este valor humano dinamiza las relaciones humanas, reduciendo el riesgo del oportunismo, y los costes de control en las transacciones que se producen.

Donde hay confianza se genera satisfacción y motivación personal por el trabajo, se comparten valores y modos de actuar, lo cual beneficia para que la institución obtenga prestigio y reconocimiento.

El recurso humano se siente orgulloso y actúa con la satisfacción de aportar por el desarrollo de su sociedad con responsabilidad, dando origen a un círculo vicioso vs virtuoso de la ética en las organizaciones.

Lo antes expuesto se apoya con la elaboración del Código de Convivencia, instrumento que viabiliza las normas de relación y responsabilidad entre los integrantes de cada organización, dentro de un marco de respeto y equidad armónica promoviendo el desarrollo integral de sus actores, la cultura del buen trato y los valores humanos (Guillén,2006).

3.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

3.2.1 Definición de Evaluación Educativa

La palabra evaluación es uno de esos términos que puede tener diversas definiciones, entre las cuales están las siguientes:

De acuerdo a la opinión de Valenzuela (2004), define a la evaluación como “señalar el valor de algo, estimar, apreciar los conocimientos, aptitudes y el rendimiento de los alumnos”, también da a conocer que las palabras evaluar y valorar tienen una misma raíz etimológica: valor. Este concepto se refiere al grado de utilidad o potencial de las cosas, para satisfacer una necesidad o proporcionar bienestar o deleite; su aplicación permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado”.

Mientras que para Rendón (2009), la evaluación “es común en la vida cotidiana de las escuelas, está presente en el lenguaje de docentes y directivos. Si se profundiza un poco, es posible observar que se utiliza como sinónimo de prueba, exámenes o test, instrumentos que son parte de un proceso de medición, por lo que se la suele asociar con el término y la acción de calificar, relacionado más con acreditación”.

Finalmente Münch y otros (2010), expresan: “la evaluación educativa abarca todos los procesos que intervienen en la educación y su intención es mejorar el desempeño, no solo conocer su resultado”.

La evaluación educativa se define como un proceso y actividad fundamental, que se lleva a cabo en un plantel educativo de forma permanente y responsable, con el propósito de ir valorando en qué medida se están cumpliendo las metas propuestas en común, e ir retroalimentando y corrigiendo oportunamente las acciones de sus integrantes para evitar caer en el fracaso.

3.2.2 Fines de la evaluación educativa

La evaluación educativa tiene las siguientes finalidades:

- Conocer el nivel de calidad educativa que brinda el establecimiento a los educandos en todos sus niveles y lograr mejorar las acciones futuras.
- Perfeccionar procesos educativos, las formas de trabajo dirigidas a revisar lo que se hace, repensar lo que se podría cambiar, socializar planes de acción que contribuyan a mejorar los resultados obtenidos por los alumnos.
- Identificar cómo se realiza la planeación y la operación institucional, conociendo si en esta participaron los educandos, padres de familia, maestros, directivos; y el supervisor escolar, quienes son responsables de su diseño, ejecución y seguimiento, y conociendo cuáles fueron los resultados que se obtuvieron con ella.
- Comprender la dinámica que envuelve las relaciones interpersonales que se generan en la operación de la institución, conociendo el ambiente de trabajo cotidiano.
- Identificar el impacto que tiene la institución el entorno en el que se desenvuelve. Toda organización es considerada como un sistema abierto, que interactúa y se interrelaciona constantemente con su ambiente circundante, en el que se encuentran individuos, padres de familia, organizaciones u otros, que penetran en ella y son esenciales para que pueda sobrevivir y lograr sus metas trazadas, es decir; estamos ante la mirada y opinión de la comunidad, de la cuál podemos obtener información relevante sobre nuestras acciones, por ejemplo: servicio educativo que ofrecemos, los valores que transmitimos, la satisfacción o malestar en cuanto a los resultados que obtenemos, o si el plantel es considerado como uno de los más eficaces, etc.

En base a esta información obtenida se pueden tomar decisiones oportunas y correctivas para mejorar en el caso de ser necesario, de lo contrario continuaremos avanzando en busca de nuestros sueños en común.
- Asumir las decisiones de corrección que el resultado de la evaluación aporta a la dirección, para regular nuestras acciones corrigiendo el rumbo de nuestro camino al estarnos apartando de los objetivos que perseguimos, ofreciéndonos dar una mirada retrospectiva de lo que fué planeado contra lo que fué realizado (Münch y otros, 2010).

3.2.3 Tipos de Evaluación Educativa

Existen diversos tipos y formas de clasificar a la evaluación educativa entre las cuales están:

3.2.3.1 Según el objetivo de evaluación

- Evaluación del aprendizaje.- Sirve para determinar en qué medida los educandos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje, y acuerdo a la información obtenida, formular juicios y tomar decisiones sólidas y válidas. Entre los instrumentos que se emplean para conocer este tipo de información, están: pruebas, lecciones, deberes, trabajos grupales, registro de seguimiento, test estandarizados, informes.
“Las decisiones requieren de acción para hacer, decir, asignar, seleccionar y comprometerse con algo, rechazando otras cosas” (Tenbrink, 2005).
- Evaluación curricular.- A través de esta se determina el grado en el que el programa educativo cumple con los propósitos para los que fue creado, por ejemplo evaluar la efectividad de un programa de capacitación para docentes o el funcionamiento de una carrera profesional.
- Evaluación de instituciones educativas.- Nos permite diagnosticar el estado en el que se encuentra una institución educativa de cualquier nivel, desde preescolar hasta la universidad, con la finalidad de analizar algunos elementos como el aprendizaje de los educandos, el desempeño de los docentes y directivos, los recursos materiales y financieros de la institución; clima laboral, entre otros, y determinar tanto la efectividad como la eficiencia de la misma.
- Meta evaluación.- A más de valorar el diseño, planeación, realización, métodos, técnicas e informes, también se juzgan los procesos que el evaluador emplea para llegar a ciertas conclusiones a partir de los datos recabados, esto es aplicable a cada uno de los casos de evaluación mencionados anteriormente.

3.2.3.2 Según su aplicación en el tiempo

- Evaluación Diagnóstica.- Se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo.

“Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificarlo y de adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo” (Ruiz, 2011).

Lo que interesa es conocer si los estudiantes antes de iniciar un proceso educativo poseen una serie de conocimientos previos pertinentes, para poder asimilar y comprender en forma significativa los nuevos saberes que se les prestaran en el mismo.

En el caso de que existan estudiantes que no cuenten con las capacidades cognitivas necesarias para abordar con éxito el proceso, el docente tiene que modificar la programación impuesta, de tal manera que exista la adecuación entre la capacidad cognitiva del discente y el programa escolar, y deberá tomar la decisión de que los mismos participen en algún curso, tomen lecciones de carácter propedéuticas o no incluidas en el ciclo educativo.

- Evaluación Formativa.- Su propósito es proporcionar información sobre una retroalimentación permanente del desarrollo del programa educativo, para conocer en qué áreas de estudio los estudiantes presentan dificultades de aprendizaje y requieren de atención especial.

“Hacer evaluación formativa supone valorar en qué medida se crea una dinámica en el aula, en la que la interacción favorece un clima de trabajo donde tiene sentido aprender; comprobar si se están dando situaciones en las que el alumno encuentra insuficiente lo que sabe y siente que está en disposición de aprender más, analizar si los contenidos están bien presentados y son accesibles” (Escaño y otro, 1997).

Esta evaluación da importancia a los “errores” que cometen los alumnos, los cuales son valorados, porque dan a conocer la calidad de las representaciones y estrategias construidas por ellos, y si les hace falta complementarse en el sentido didáctico propuesto.

- Evaluación Sumativa.- Da a conocer el grado de éxito y eficacia de la experiencia global emprendida.

A través de ella el docente puede conocer si los aprendizajes enseñados a sus estudiantes se cumplieron según los criterios y condiciones expresados en ellas, con la finalidad de tomar decisiones de cambio y mejorar a lo largo del proceso de enseñanza- aprendizaje y tras finalizar la intervención del programa, lo importante es aportar a la construcción del conocimiento del alumno.

“Hacer evaluación sumativa supone considerar su vertiente de calificación y publicidad con un sentido pedagógico, la calificación debe adaptar los criterios de exigencia a las posibilidades de cada alumno, y la publicidad debe seleccionar la informaron según la utilidad que tiene para los destinatarios: docentes, padres de familia, estudiantes, inspección” (Escaño y otro, 1997)

En este tipo de evaluación prevalece la función social, ya que a través de la calificación final se pretende avalar que el estudiante tiene las competencias necesarias para acceder a otro nivel educativo, o para realizar una determinada practica de tipo técnico o profesional, según el grado de éxito o fracaso que haya alcanzado en el curso que finalizó.

3.2.3.3 Según los criterios para emitir juicios de valor

- Evaluación con base de un criterio de referencia.- Sirve para interpretar el valor de un proceso educativo, con un criterio claro y preciso.

“Un criterio es un principio al que nos referimos, y nos permite distinguir lo verdadero de lo falso; siendo una característica de una propiedad, sujeto u objeto, de acuerdo al cual formularemos un juicio de apreciación” (Celi, 2006).

Por ejemplo si se desea evaluar el aprendizaje que adquirieron un grupo de docentes sobre el empleo de las Nuevas Tecnologías en el aula, luego de haber recibido varios talleres teórico- práctico, la eficiencia del proceso de aprendizaje puede hacerse comparando los objetivos logrados por los docentes, con los objetivos que se desearon alcanzar al inicio del programa, esta información obtenida permitirá formular conclusiones para la toma de decisiones.

- Evaluación con base a una norma o referencia.- Sirve para interpretar el valor de un proceso educativo, realizando una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

Por ejemplo: Una institución educativa A, que ha puesto en marcha un programa de estudios sobre educación vial, puede evaluar la calidad de su programa comparando los aprendizajes que adquirieron sus alumnos con los de la institución educativa B, empleando el mismo instrumento de medición.

3.2.3.4 Según su orientación o propósito

- Evaluación orientada a la toma de decisiones.- Esta evaluación está orientada a proporcionar información a personas claves para realizar la toma de decisiones.

“David Miller y Martin Starr profesores de la administración en la Columbia University y autores reconocidos en el campo de la administración, se han referido a la toma de decisiones como “la principal responsabilidad y función del gerente”, y han observado que a los gerentes se les “considera y evalúa en términos de éxito que alcanzan en su toma de decisiones” (Huber, 1989).

Por ejemplo: Si el gerente está evaluando un programa de construcción de edificios escolares, obtiene información para responder a las siguientes preguntas: ¿continúa la construcción de las aulas en base a los recursos financieros disponibles o debe detenerse? ¿Qué nuevas adecuaciones debe poseer el edificio escolar, para ofrecer una mejor calidad de servicio educativo?

- Evaluación orientada a la investigación.- Su finalidad es proporcionar información que permita aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica, como también para que los educadores planifiquen nuevos programas, mejoren su práctica educativa, evalúen el aprendizaje, asignen recursos a las necesidades cambiantes de sus propios entornos educativos y planifiquen sus clases considerando los diferentes ritmos de aprendizaje de sus discentes, de tal manera que les ayude a tomar decisiones juiciosas sobre su propio accionar en el aula.

“La investigación hace avanzar el conocimiento y mejora la práctica” (McMillan y otros, 2005).

Por ejemplo: Si un docente tuviese en su grupo estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje, debería investigar sobre la manera cómo debe atenderlos, para que las actividades que planifique desarrollar en el aula cuenten con las estrategias, los recursos didácticos y el tiempo necesario que dichos discentes requieren, de tal manera que estos adquieran los aprendizajes igual que el resto de sus compañeros, pero con un tratamiento distinto.

- Evaluación orientada al valor.- Proporciona información sobre los méritos de un proceso educativo, es decir; permite conocer cuáles son los efectos que el programa está teniendo, cuáles se esperaban obtener y no se están logrando, cuál es la razón beneficio/costo del programa y porqué se eligió este programa y no otro.

3.2.3.5 Según los sujetos que evalúan el proceso

- Autoevaluación.- Es la evaluación que la propia persona se hace así misma, para comprobar sus éxitos, progresos, fracasos, deficiencias, errores, capacidades, su desempeño en el trabajo o estudio.

“Una de las metas que debe tener presente en todo momento y hacia la cual tendría que aspirar toda situación de enseñanza constructivista, es el desarrollo de la capacidad de autorregulación y autoevaluación en los alumnos” (Díaz y otros, 2010).

Esta evaluación se caracteriza por ser: eficaz, auténtica, objetiva, confiable e introspectiva, ya que a través de ella cada persona demuestra ciertos valores como: la honradez, el sentir ético y la autenticidad, autoevaluando su comportamiento y formando un juicio crítico y reflexivo sobre sí misma, que le ayuda a tomar decisiones en función de la valoración positiva o negativa de su actuación específica, para reafirmarse o corregirse (Celi,2006).

- Heteroevaluación.- Es el tipo de evaluación en la que el docente es el evaluador y los estudiantes son los evaluados.

“Dentro de las aulas, muchos profesores continúan realizando prácticas evaluativas por costumbre o hábito sin tener una reflexión suficiente que les permita cuestionar el sentido de las mismas” (Díaz y otros, 2010).

Para que esta evaluación sea eficaz el docente debe evaluar desde una óptica más pedagógica fundamentada en criterios técnicos y psicológicos, en principios y normas, que le dé sentido y le permita tomar una postura en favor del aprendizaje de los educandos, además el profesor debe recibir una capacitación teórica- práctica en elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación que permitan atender a la diversidad del alumnado, ya que es una tarea cotidiana de su labor y parte integral de una buena enseñanza.

- **Coevaluación.-** Es considerada como una actividad compartida, mutua y motivante, a través de la cual el estudiante siente satisfacción revisando sus tareas en pares, para luego hacerlo en pequeños grupos. Permite el intercambio de ideas, para una mejor comprensión y asimilación del conocimiento, detectar errores y corregirlos, es decir que los discentes aprenden entre sí en base a la interacción e interactividad que produce la aplicación de este sistema en el aula.

La coevaluación a más de fomentar el trabajo grupal, también hace posible que se pongan en práctica valores como: la justicia, equidad, responsabilidad, seriedad, solidaridad, compañerismo, rectitud, transparencia, entre otros, que son indispensables para una sana convivencia entre el grupo (Valenzuela, 2010).

3.2.4 Agentes de la Evaluación Educativa

Los agentes que intervienen en la evaluación educativa son los siguientes:

- **Agentes evaluadores.-** Son quienes llevan a cabo la evaluación, pueden ser de dos tipos: internos o externos.
- **Agentes internos.-** Son los protagonistas del proceso educativo y actúan como evaluadores del mismo.

“Los participantes al ser internos, estarían elaborando una autoevaluación, en tanto que la contratación de expertos o la inclusión de pares (directivos, profesores de instituciones similares) hablaría de una evaluación externa” (Münch y otros, 2010).

- Agentes externos.- Son aquellas personas que no son parte de la institución, y vienen invitados para evaluar el proceso educativo, asumiendo un rol como observadores neutros de lo que sucede en dicho proceso.
- Usuarios de la información.- Son las personas a las que se les entregará la información que resulta del proceso evaluativo. Por tal motivo el evaluador debe tener presente diversos principios éticos y legales, que aseguren que la información llegue a quienes deben recibirla, garantizando que a los resultados se les de el empleo adecuado, especialmente cuando se trate de tomar decisiones importantes, y que los datos colectados se mantengan en confidencialidad.

Según el decreto sobre los derechos educativos y la privacidad de la familia de 1.974 conocido como la *Enmienda Buckley*, manifiesta: “Debería tenerse en cuenta que los datos recogidos en un estudio, normalmente, pueden ser utilizados por los tribunales, incluso, si el investigador ha prometido confidencialidad a los participantes” (Mc Millán y otros, 2005).

Los usuarios de la información son: estudiantes universitarios, docentes, investigadores, directores, otros.

- Informantes.- Son los sujetos que proporcionan información para el proceso de evaluación.

“Casi todas las recogidas de datos en colegios públicos que requieren la participación de los alumnos más allá de los exámenes normales necesitan los permisos de los padres, del Distrito Escolar y del director” (Mc Millán y otros, 2005).

Los informantes son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados, las principales fuentes internas de información de una comunidad educativa son: educandos, profesores y directores, y las externas son: padres de familia, supervisor escolar, egresados, empleadores.

En conclusión se puede mencionar que para llevar a cabo la presente investigación como primer paso se acudió a conversar personalmente con el rector de la Unidad Educativa “Síg sig” para obtener su consentimiento y autorización para la recolección de información por parte de los informantes que requerían los diferentes instrumentos de evaluación a ser aplicados, dándole a conocer el propósito de la misma, el grado de confidencialidad de la información,

y a que personas va destinada la misma, al conocer dicha información la autoridad del establecimiento aprobó la petición grabando su firma en el oficio que le fue entregado (Valenzuela, 2004).

3.3 Evaluación de desempeño profesional de los docentes

3.3.1 Definición de Desempeño

Entre los diferentes aportes de los autores que definen a la palabra desempeño encontramos las siguientes:

“El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés performance o perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos o tareas designadas. Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgando su eficiencia” (Vargas, 2012).

Según Ucho (2012), la palabra desempeño” implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o trabajo”.

Conjugando las definiciones antes señaladas se puede definir a la palabra desempeño, como una capacidad que permite a un individuo llevar a cabo ciertas actividades y tareas de su trabajo de forma oportuna, responsable y eficiente, poniendo en juego sus conocimientos, creatividad e ingenio innovador, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización, para alcanzar productividad en los resultados.

3.3.2 La evaluación del Desempeño

3.3.2.1 Conceptualización de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño tiene diferentes conceptualizaciones entre las cuales se encuentran:

“Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficiencia con el que las personas llevan a cabo actividades, cometidos y responsabilidades en los puestos que desempeñan, realizado una serie de instrumentos de gestión que permiten integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social, con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales” (Gil y otros, 2012).

Según Chiavenato (2007), “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, siendo un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y sus cualidades”.

Los aportes antes citados se complementan expresando que: evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral, con lo que se pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

3.3.2.2 Importancia de la evaluación del desempeño

Llevar a cabo la evaluación del desempeño permite conocer el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de los resultados y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Además tiende un puente entre los directivos y su cuerpo docente de mutua comprensión y dialogo, en cuanto a lo que se espera de cada uno de ellos, y se busca la manera de mejorar los resultados.

La evaluación del desempeño habitualmente ha sido considerada como un proceso para decidir si se aumentan los salarios o no, e identificar a quienes hay que despedir, enfocándose en la relación jefe- empleado y empresa- empleados.

La evaluación del desempeño es necesaria para:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Conocer cómo se está realizando el trabajo de jefes y subordinados, y el grado de satisfacción que sienten con la tarea que realizan.
- A partir del conocimiento de cómo hacen sus tareas, los sujetos pueden saber si deben modificar su comportamiento, a través de una retroalimentación.

“La retroalimentación se refiere a aquella información que la persona recibe mientras trabaja y que le indica cómo está realizando su actividad, la cual es proporcionada por el propio resultado de su trabajo. Esta retroalimentación le permite una evaluación continua y directa de su desempeño sin necesidad de juicio periódico de su superior” (Chiavenato, 2007).

La evaluación del desempeño debe realizarse siempre en relación al perfil del puesto que ocupa cada sujeto, para definir cuáles son las estrategias de capacitación y entrenamiento necesarias que requiere.

“La capacitación es un esfuerzo dirigido hacia el equipo, con el objeto de facilitar que este alcance de la forma más económica posible, los objetivos de la empresa. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la organización un rendimiento que verdaderamente vale la pena” (Alles, 2006).

3.3.2.3 Responsabilidades en la evaluación de desempeño

Según la política de recursos humanos que adopte la organización, la evaluación del desempeño será atribuida:

- *El gerente.*- Será responsable en asumir el desempeño de sus subordinados y de su evaluación, con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios de evaluación.

El área encargada de la administración de las personas desempeña una función de orientación, instrucción, seguimiento y control del sistema. Esto significa que quien administra al personal es cada gerente o jefe dentro de su área de acción.

- *La propia persona.*- Cada individuo es el responsable de la eficiencia y eficacia de su propio desempeño.
- *El individuo y el gerente.*- Actualmente las organizaciones adoptan la administración por objetivos de forma más democrática, participativa, incluyente y motivadora, siguiendo las siguientes rutas:
 - *Formulación de objetivos a través del consenso.*- Los objetivos son formulados y negociados por el evaluado y el gerente.
Cuando se alcanzan objetivos, la empresa obtiene un beneficio que debe ser compartido con el evaluado, como un premio o remuneración.
 - *Compromiso personal con los objetivos.*- El evaluado debe aceptar los objetivos y establecer un compromiso para alcanzarlos.
 - *Acuerdo para alcanzar los objetivos.*- Los recursos y medios para alcanzar los objetivos pueden ser materiales, humanos, o inversiones personales en la capacitación y el desarrollo profesional del evaluado.
 - *Desempeño.*- Se enfoca en el comportamiento del evaluado encaminado a cumplir objetivos formulados.
 - *Medición constante de los resultados y comprobación con los objetivos formulados.*- Se trata de constatar los costos- beneficios que implica el proceso, con el propósito de tener fundamentos cuantitativos creíbles y confiables, para proporcionar información de cómo marchan las cosas y cómo se encuentra el esfuerzo del evaluado.
 - *Retroalimentación intensiva y continua.*- El diálogo es la clave para reducir la discordancia e incrementar la consistencia.
- *El equipo de trabajo.*- Asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus miembros, y definir objetivos y metas.
- *El área de recursos humanos.*- En organizaciones más conservadoras esta área evalúa el desempeño de todas las personas de la organización. Cada gerente

proporciona información acerca del desempeño pasado de las personas, la cual es procesada e interpretada para generar programas de acción.

- *La comisión de evaluación.*- Incluye a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos, y está formada por miembros permanentes y transitorios, su papel consiste en mantener el equilibrio de los juicios, el cumplimiento de las normas y la permanencia del sistema.
- *Evaluación de desempeño de 360°.*- Esta evaluación abarca a todo el contexto general que envuelve a cada persona, la realizan todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado a un alcance de 360°. El evaluado debe estar preparado y tener mente abierta y receptiva para este tipo de evaluación.

En la Unidad Educativa “Sígig,” la comisión pedagógica ha sido la encargada de ejecutar procesos de evaluación, con el fin de obtener información válida y confiable acerca del desempeño del recurso humano que labora en la misma, aplicar correctivos necesarios y tomar decisiones que contribuyan a mejorar la calidad de la educación que se oferta a los educandos, sabiendo que la credibilidad es un factor importantísimo para la vida del centro educativo (Chiavenato, 2007).

3.3.2.4 Beneficios de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño beneficia a los involucrados del proceso educativo, de la siguiente manera:

- *Para el gerente:*
 - Evalúa el desempeño y comportamiento de los subordinados.
 - Ofrece medidas para mejorar el estándar de sus desempeños.
 - Les comunica acerca de cómo está su trabajo.
- *Para el subordinado:*
 - Conoce cuales son los aspectos de comportamiento y desempeño que se valoran, y cuáles son sus puntos fuertes y débiles.
 - Identifica cuáles son las medidas para mejorar su desempeño, y las que él debe tomar por cuenta propia.

- Realiza una autoevaluación reflexiva y crítica en cuanto a su desarrollo y control personal.
- *Beneficios para la organización:*
 - Evalúa el potencial humano y define cuál es la contribución de cada empleado.
 - Identifica a los empleados que requieren perfeccionarse y selecciona a los que están listos para una promoción o transferencia.
 - Contribuye al crecimiento y desarrollo personal del evaluado, mejorando las relaciones humanas en el ambiente de trabajo.

A manera de conclusión, se resalta que estos beneficios contribuyen a que los clientes de la educación se sientan satisfechos, porque sus necesidades son atendidas con responsabilidad, de tal manera que ellos mismos se encargan en difundir a que la imagen de la organización gane prestigio y reconocimiento en su pueblo (Chiavenato, 2007).

3.3.3 El Desempeño Profesional

3.3.3.1 Definición de desempeño profesional

Según algunos autores el desempeño profesional docente puede tener las siguientes definiciones:

De acuerdo a la opinión de Peña (2002), es “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Mientras que Santiesteban (2003), manifiesta que se trata de “la idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleja su dominio político, ideológico, técnico, profesional y de liderazgo, que le permiten un saber ser, acorde a las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de resultados concretos de su centro”.

El Diccionario Electrónico de la Lengua Española (2007), lo define como “la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad,

realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, con un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”.

Para Añorga (2006), se trata de “la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes u obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer”.

Finalmente el Proyecto del Ministerio de Educación de la UNESCO (2007), lo define como “el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje, tienen un carácter consiente, individual y creador”.

Llevando a cabo un análisis de los diferentes aportes dados por los autores, se llega a la conclusión de que el desempeño profesional es el conjunto de acciones conscientes, individuales y creadoras, que un profesional realiza con responsabilidad y liderazgo según las funciones que le exige su puesto de trabajo, para cumplir los objetivos propuestos y la misión institucional.

3.3.3.2 Propósito del desempeño profesional

La formación de profesionales debe estar enfocada no solo en los contenidos programáticos, sino en la entrega de nuevas competencias de socialización y de desarrollo personal.

Según diversos autores entre los requerimientos generales que demandan las nuevas labores profesionales, están:

- Capacidad creativa de trabajo con espíritu emprendedor para adaptarse a situaciones emergentes.
- Potencialidad para actualizarse constantemente.

- Capacidad para trabajar en grupos interdisciplinarios, manteniendo la comunicación a través de las herramientas informáticas como también con el idioma materno.
- Habilidades para identificar y usar información relevante en el momento oportuno.

La educación superior en la universidad debe ocuparse de la formación personal, la formación para la producción, el trabajo y la formación para vivir en la sociedad.

Mendoza (1981), “señala que la educación superior debe formar profesionistas en las áreas de mayor necesidad, de acuerdo con el modelo de país que la sociedad aspira, estos deben poseer una profunda formación humanista, alejada de la insensibilidad que produce la tecnocracia”

La formación personal se relaciona con la capacidad para actuar en el mundo con autonomía y crecer permanente a lo largo de la vida en el plano físico, intelectual y afectivo. Es la capacidad para vivir con plena conciencia las etapas de la vida: adolescencia, adultez y la madurez; preparándose para el fin de la misma.

“Como persona humana, el profesional tiene la idea fundamental que va orientando su vida y a través de ella va justificando sus acciones diarias” (Gonzáles, 2003).

La formación para la producción y el trabajo, se refiere al conjunto de habilidades para desempeñarse en la generación de los bienes materiales o intangibles que requiere la sociedad, es decir: las capacidades tecnológicas, el desarrollo emprendedor, las habilidades intelectuales que requieran la producción moderna, los hábitos de responsabilidad y desempeño laboral, y la capacidad para ser reflexivo y crítico, aprendiendo de la propia experiencia y la permanente actualización.

Gonzáles (1978), opina “que las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que aseguren la producción de servicios y bienes concretos” (Díaz y otros, 2011).

La educación para el trabajo debe reunir las siguientes características:

- Estar dirigida a la empleabilidad.
- Desarrollar un lenguaje común entre los sectores de la oferta y la demanda.
- Enfatizar los saberes y destrezas efectivas.
- Ofrecer una visión integral y favorecer la participación coordinada y sistemática de los diferentes actores.
- Promover la equidad de acceso de los sectores marginados de la educación para el trabajo.

La educación basada en competencias manifiesta que lo importante no es la credencial o el título en cualquier nivel, sino las capacidades específicas para desarrollar ciertas tareas concretas de su quehacer laboral.

El trabajador competente se diferencia del trabajador tradicional, en que realiza determinadas funciones comprendiendo el medio en el que se desarrollan, soluciona problemas buscando alternativas adecuadas y se capacita constantemente.

La formación social está asociada al comportamiento de los diversos grupos o conglomerados humanos con los cuales debe interactuar la persona a lo largo de su vida; es decir; la familia, compromiso de participación y solidaridad social, formación ciudadana y participación en la comunidad, trabajo en equipo con sus pares y demás trabajadores en el proceso productivo.

“Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras personas o grupos, y con su ambiente por medio de la comunicación, dejando de ser el trabajo individual para transformarse en una actividad grupal y solidaria (Chiavenato, 2007).

Llegando a la conclusión de que la formación de los profesionales, debe considerar que no se trata simplemente de formar sujetos para que ocupen puestos de trabajo y obtengan un sueldo mensual, sino además es necesario que se centren en su formación integral y humana, preparándolos para enfrentar los nuevos retos que les exige la sociedad actual.

3.3.3.3 Capacidades de un profesional competente

“La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy en día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea” (Proyecto del Ministerio de Educación de la UNESCO, 2007).

La sociedad requiere de la formación de profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de su práctica profesional y de lograr un desempeño ético responsable.

“La responsabilidad ética se refiere a la capacidad del ser humano para responder ante los actos que realiza y las consecuencias de los mismos” (Guillén, 2006).

Entre las habilidades o capacidades que un profesional competente debe poseer están las siguientes:

- Persuasión.- Capacidad para influir en los demás alcanzando logros y metas comunes. Esta habilidad requiere congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, para ganar la credibilidad del grupo.
- Flexibilidad.- Adaptarse a los cambios constantes y empeñarse en aprender de cada uno de ellos.
- Autoconfianza.- Asumir nuevos riesgos, perder el miedo a equivocarse, reflexionar de la opinión que los demás tengan de nosotros.
- Creatividad.- Observar la realidad desde otra perspectiva y obtener soluciones innovadoras.
- Empatía.- Comprender los sentimientos, preocupaciones y estados de ánimo de los demás.
- Tomar decisiones.- Estas deberán ser acertadas y rápidas.
- Comunicativo.- Intercambiar información de forma oportuna y sabiendo escuchar a sus colegas.
- Trabajo en equipo.- Realizar tareas en común, escuchando y respetando las opiniones ajenas y cumpliendo los acuerdos tomados en grupo.
 - Capacidad negociadora.-Esta requiere que el individuo posea un estilo ético de vida, inteligencia intuitiva y sea comunicativo.

Un profesional competente debe generar en su institución educativa, la cultura del buen trato a sus semejantes, esto ayudará a mantener un ambiente de trabajo, acogedor y respetuoso en el cual las relaciones interpersonales se fortalecen y perduran a lo largo tiempo (Aguilar, 2010).

3.3.4 Docentes

3.3.4.1 Definición del término docente

Entre las conceptualizaciones que los diferentes diccionarios otorgan al término docente encontramos las siguientes:

Según Arellano (2011), define a la palabra docente como “aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza”

El Diccionario Electrónico de la Lengua Española (2007), expresa que “se aplica a la persona que se dedica a la enseñanza o comunicación de conocimientos, habilidades, ideas o experiencias, a personas que no las tienen con la intención de que las aprendan”.

Mientras que el Diccionario Enciclopédico Universal (2011), añade “docente es la persona que enseña o relativo a la enseñanza”.

Con los aportes antes mencionados se define al docente como: aquella persona que se dedica al arte de enseñar a un determinado grupo de estudiantes con humanismo y afecto, inculcándoles valores y orientándoles hacia lo que quieren ser, como protagonistas activos en la construcción de sus propios aprendizajes.

3.3.4.2 Tipos de docentes

Entre los tipos de docentes tenemos:

- El maestro ansioso.- Es aquel que dirige todo el trabajo de clase, cuidando que las normas de disciplina sean cumplidas. No permite que los estudiantes intervengan, se caracteriza por el didactismo y la disciplina.
- El maestro índole.- No tiene criterio fijo y abandona al discente a su propia espontaneidad.

- El maestro ponderado.-Es el que dosifica la libertad y la autoridad, guardando el equilibrio entre las normas y la iniciativa individual, el progreso y la tradición.
- El maestro nato.- Está dispuesto naturalmente para ejercer la docencia, su vocación cobra sentido propio, es práctico y cuenta con fuerza de voluntad.
- El maestro del futuro.- Mantiene una estrecha relación con los padres de familia de los estudiantes, se prepara aplicando nuevos métodos y técnicas de enseñanza, crea un ambiente dinámico en la clase, fomenta la cooperación manteniendo el orden en el aula; su mayor responsabilidad es el aprendizaje de los estudiantes a su cargo.
- El maestro clásico.- Limita estrictamente su actividad al tiempo escolar, no mantiene ninguna relación con los padres de familia, se preocupa por la transmisión fiel de conocimientos, no está de acuerdo con los nuevos métodos de aprendizaje, se mantiene distante, objetivo y frío en sus relaciones con los educandos.
- El maestro egoísta.- Gusta de su vida confortable, prestigio profesional y trabajo pedagógico fácil, no cambia su forma de enseñar para optimizar el aprendizaje de sus alumnos.
- El maestro autoritario.- Exige rigidez en el cumplimiento del trabajo de los alumnos, castiga al niño sin que este pueda explicarle las causas del porque no cumplió con su trabajo.
- El maestro benevolente.- No se preocupa del rendimiento ni la conducta de los estudiantes, no castiga ni mantiene disciplina.
- El maestro imperialista.- Desea conquistar a sus alumnos para ganar su afecto y admiración hacia él, le importa recibir honores y reconocimientos.
- El maestro dominante.- Somete a los discentes de manera autoritaria a la más estricta obediencia, empleando castigos físicos y otras formas para lograrlo.
- El maestro desconfiado.- En todas las manifestaciones de sus alumnos ve actos contra su persona y su dignidad.
- El maestro sugestivo.- Infunde ideales y vibra ante las buenas acciones de sus discípulos, no teme a que estos lo alcancen o lo superen, fomenta en ellos la aprehensión de la belleza, la verdad y el bien.

- El maestro religioso.- Es cuidadoso y serio, su responsabilidad está en la formación de las almas de sus educandos, lo que le conduce a ser severo en procura del bien de los mismos (Sanchez, 2012).

3.3.4.3 Cualidades que deben caracterizar al profesional de la educación

Las cualidades que debe reunir un docente como mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje, se detallan a continuación:

- Paciencia.- Para desempeñar un trabajo que requiere de perseverancia y lucha insistente, ofreciendo a la sociedad personas integras y preparadas, que colaboren con su adelanto y desarrollo.
- Alegría.- Ingrediente que no puede faltar en todo momento de la labor docente, por medio de ella se logra que exista confianza y empatía entre el profesor y los estudiantes, hace más amena e interesante la clase, logra que el estudiante ame el estudio y el auto preparación.
- Creatividad.- Capacidad de imaginación, para poder desenvolverse ante cualquier situación o dificultad, contribuye a ir innovando la forma de enseñar y de aprender en base a la experiencia y la investigación.
- Escucha y ternura.- Es convertirse en el amigo incondicional y fiel de los educandos, escuchándolos con cariño y brindándoles apoyo, consejos y motivación.
- Respeto y responsabilidad.- Si el maestro posee autoestima sabrá respetar y valorar a sus discípulos, siendo responsable de sus propios actos y cumpliendo sus obligaciones.
- Ser ejemplo.- Debe demostrar que lo pretende inculcar a sus discípulos, él lo practica manteniendo el equilibrio entre lo que piensa, dice, hace y exige.
- Exigente y flexible.- El maestro debe exigir a sus discípulos cumplir con sus obligaciones, dándoles a conocer el porqué de las mismas, cuidando no confundir la exigencia con el autoritarismo, siendo flexible para hacer ciertas modificaciones que fuesen necesarias y permitir que los discentes expresen sus opiniones.

3.3.5 Desempeño Profesional Docente

3.3.5.1 Definición de desempeño profesional docente

Entre los aportes publicados de distintos autores en la Revista Electrónica de Portales Médicos de la carrera de Tecnología de la Salud (2012), se transcriben los siguientes:

Según la opinión de Añorga (1999), “es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión”.

Para Roca Serrano (2001), se trata de la “capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica, evidenciando en sus habilidades y valores la ejecución de sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez”.

El desempeño profesional docente también es entendido como “la práctica profesional educativa, en la que deben dar respuesta los docentes a los problemas de carácter profesional que la afectan, así como proyectar estrategias de desarrollo a partir de las condiciones existentes, demanda una formación investigativa como base necesaria para el éxito profesional” (Chirino, 2007).

Para Peña Gonzales (2002), es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Otro aporte dado al término por Remedios (2007), es el siguiente: “sistema de acciones que realiza el docente vinculadas a las funciones docente- metodología y orientación- educativa e investigativa, con el fin de formar de manera continua profesionales de la educación con conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades propias de esta profesión”.

Conjugando los diferentes aportes, se concluye reconociendo que el desempeño profesional docente comprende las siguientes actividades y acciones: elaboración de material didáctico, investigación permanente, preparación de instrumentos de

evaluación, aplicación de metodologías activas, retroalimentación de conocimientos, planificación de actividades, entre otras.

3.3.5.2 Fines y objetivos

La evaluación del desempeño docente tiene los siguientes fines y objetivos:

- Cumplir con los fines de la educación para mejorar su calidad.
- Garantizar una formación ética, intelectual y física de los educandos.
- Comprometer al educador con su desarrollo personal y profesional.
- Estimular el buen desempeño docente y directivo.
- Reconocimiento y valoración del quehacer profesional del docente.
- Identificar logros y dificultades para llevar a cabo planes de mejoramiento.
- Información a las instituciones formadoras de docentes para que reorienten sus programas.

3.3.5.3 Modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores

A los docentes de una institución educativa, se los puede evaluar a través de las siguientes maneras:

- Autoevaluación.- Los maestros realizan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza, a través de auto informes, videograbaciones y reflexiones.
- Observación de sus clases impartidas.- Mientras ejecutan sus planes de clase con su grupo de educandos, los profesores son observados por directivos, padres de familia o sus colegas con el propósito de brindarles asesoría y orientación.
- Entrevistas a profesores.- Empleadas para conocer sobre las materias que enseñan y cómo las enseñan.
- Desempeño académico de los alumnos.- El maestro es evaluado en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos, es decir; se evalúa la efectividad del profesor.
- Portafolios.- Se recolectan diversos datos y documentos como: planes de clase, videograbaciones, textos empleados, evaluaciones aplicadas a los

estudiantes, entre otras, que permiten evaluar procesos y obtener una información cualitativa de cada docente.

- Encuestas de opinión a los alumnos.- Los alumnos son los mejores jueces para evaluar el desempeño de su docente, ya que son quienes experimentan directamente el proceso de enseñanza.

A las modalidades antes citadas se agrega también la coevaluación entre docentes, ya que la diaria convivencia entre estos proporciona información relevante sobre cómo trabajan en equipo tanto por comisiones y niveles de educación básica (Valenzuela, 2004).

3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos

3.4.1 Los Directivos de una Institución Educativa

3.4.1.1 Definición de director

El director es la primera autoridad de un establecimiento educativo, por lo cual su tarea es básicamente administrativa, ya que es quien manda, suponiendo una relación de mando- obediencia; es quien ordena, guía y dispone un emprendimiento.

The Free Dictionary electrónico (2007), define al término director como la “persona que gobierna, manda, rige o guía un grupo o una cosa, generalmente un negocio o una de sus secciones”.

Mientras que Ucho (2012), expresa que se trata de “aquella persona que tiene a su cargo la dirección de diferentes organismos o instituciones tales como una empresa, un negocio, una compañía de teatro, un establecimiento educativo, entre otras”.

Llevando a cabo una comparación entre las definiciones citadas, se llega a considerar que un director es quien dirige una institución con absoluta responsabilidad, teniendo a su cargo a un grupo de individuos que dependen de las decisiones que este tome con inteligencia e iniciativa, ya sea para la resolución de problemas o para realizar mejoras en el establecimiento que contribuyan a alcanzar objetivos comunes.

3.4.2 Importancia de la dirección de centros escolares

La dirección de los centros escolares es uno de los temas que preocupan hoy en día tanto a los profesores como a los padres de familia.

“La dirección es trascendental porque a través de esta se ejecutan todas las fases de la administración, a tal grado en que en muchas ocasiones se confunden los conceptos administrar y dirigir” (Münch y otros, 2010).

Se trata de una cuestión abordada desde distintas ópticas teóricas, y se relaciona con Organización Escolar, Escuelas Eficaces y Cambio Educativo; además la dirección es un asunto importante en las propuestas de la reforma, que se ha llevado a cabo en las dos últimas décadas en varios países del mundo occidental, con el propósito de elevar el nivel de la calidad de los sistemas educativos.

Hay que ser conscientes de que la función directiva no es interpretada de la misma forma en los diversos sistemas educativos, y por lo tanto, las funciones, roles y actitudes de los directivos no son equivalentes en todos ellos, ni las actitudes de los docentes ante la dirección, por lo que se debe ser cautos.

Dentro de la literatura internacional sobre el cambio educativo también se destaca la figura del director como una de las nuevas claves en el éxito de los procesos de cambio y mejora de los centros escolares.

“En años recientes se ha desarrollado una visión del director como un líder cultural de la escuela, que puede crear, sostener e incluso cambiar la cultura de la escuela” (González, 2008).

Para algunos autores la clave para lograr buenas escuelas en el presente siglo está en el liderazgo de los directores.

Cásares (1996), señala que “ los directores escolares y administradores de las escuelas deben ser verdaderos líderes, no solo administradores, sino ejecutivos emprendedores orientados hacia resultados con un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración escolar, es decir; un líder no puede conformarse con asegurar que todo marche bien, sino buscar permanentemente

formulas y estrategias que logren, que todo este mejor, involucrando al equipo de colaboradores en esa búsqueda, formulación de propuestas y alternativas de solución”.

El Sr. Toyota dueño de la reconocida fábrica de automóviles de mismo nombre, menciona “el liderazgo es lograr que las personas realicen lo que la dirección espera, pero dentro de un ambiente agradable y donde estén contentos” (Lepeley, 2003).

Los docentes y padres de familia opinan que el adelanto y progreso de una institución educativa depende esencialmente de la persona que se encuentre a su cabeza, la misma que debe poseer capacidad de liderazgo, preparación acabada sobre el tema que dirige, ser una persona que piense en los demás, creativa e inteligente y de carácter sereno para que pueda dominar su propia persona y comprender a sus colegas, ya es el sujeto clave para el éxito o el fracaso de la misma (Gonzáles, 2008).

3.4.2.1 Perfil del líder educativo

Las personas que se desempeñan como autoridades de un establecimiento educativo, deben reunir los siguientes requisitos en cuanto a:

- *Conocimientos:*
 - Educación.- En pedagogía, metodología, enseñanza y didáctica.
 - Humanísticos.- Porque la escuela es un organismo que debe velar por la formación integral de los educandos.
 - Administrativos.- Para lograr una máxima calidad en los resultados.
- *Cualidades:*
 - Amor a la educación.- Requiere de su compromiso y espíritu de servicio hacia la educación, es algo que los demás pueden sentirlo.
Su entrega y pasión por la educación, lo lleva a entregarse por los educandos, por lograr ideales y alcanzar metas, convirtiéndose en un ejemplo a seguir para los demás.
 - Creatividad.- Poseer iniciativa para promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima de armonía con su equipo de trabajo, con los estudiantes y padres de familia.
 - Visionario.- Tener ideales bien definidos y orientados hacia el futuro, ayudando a sus colaboradores a ubicar fuentes de información que faciliten la

realización de planes de largo plazo, y comunicándoles con claridad la misión y dirección estratégica de la organización.

- Motivador.- Ayudar a su equipo a desarrollar planes de acción para conseguir objetivos personales, profesionales y de la organización, además promover contactos entre las personas de la comunidad nacional e internacional.
- Optimismo.- Todo problema debe considerarlo como una experiencia para aprender, ganar confianza y mejorar constantemente.
- Evaluador.- Entregar retroalimentación honesta y objetiva que facilite el desempeño de sus colaboradores, compartiendo y comunicando los estándares de desempeño con los cuales serán evaluados, brindando sugerencias para realizar planes de mejoramiento continuo.
- Sabe escuchar.- Escuchar las necesidades de los demás, nunca intentando convencerlos, a menos de que exista una necesidad que motive a hacerlo.
- *Capacidades:*
 - De autoridad, mando y delegación.- Para poder mandar y hacerse obedecer de un subordinado.

El director delega a sus colegas las actividades que ellos deben realizar, explicándoles con claridad y precisión, ya sea de forma escrita o verbal, como también los involucra en la toma de decisiones.

La toma de decisiones es un proceso sistemático, lógico y racional a través del cual se selecciona alternativas para la acción óptima, y tiene repercusiones internas en la institución en cuanto a utilidades, el servicio y el personal e influye en el éxito de cualquier organización.
 - Habilidad de Comunicación.- Necesaria para poner en marcha planes y tomar decisiones acertadas. Determina conciliar los objetivos de la gente con la misión de la institución, llevando al equipo a compartir información para obtener mejores resultados.
 - Capacidad de Organización.- El plan de acción es diseñado cuidando que los propósitos de la organización estén en relación con las necesidades del grupo.
 - Capacidad negociadora.- Para solucionar conflictos de forma objetiva y justa. Resolviéndolos a partir del momento en que estos aparecen por muy

insignificantes que puedan parecer, no considerarlos oportunamente traería como consecuencia que estos originen nuevos problemas.

- Capacidad de flexibilidad.- Necesaria para adaptarse en el menor tiempo posible a nuevas circunstancias, estando preparado y predispuesto para poder beneficiarse de ellas, y mejorar la marcha de su establecimiento educativo.

Quién aspire ser un líder educativo debe ser consciente y reflexivo, que necesita de una formación integral y permanente, estar dispuesto a asumir riesgos y amar lo que hace (Münch y otros, 2010).

3.4.2.2 Definición de vicerrector

El Vicerrector es la persona que sirve inmediatamente a las órdenes del rector o le sustituye en sus funciones; debiendo consultar a su superior las decisiones importantes.

Algunos de sus deberes y atribuciones son:

- Responsabilizarse de la planificación, evaluación, desarrollo académico y pedagógico con ayuda de su colega superior.
- Asesorar al rector en asuntos técnicos pedagógicos.
- Coordinar con la comisión encargada la elaboración del horario general.
- Asesorar al personal docente en la planificación didáctica.
- Dirigir, orientar y controlar el proceso de evaluación de los educandos.
- Promover la investigación y experimentación pedagógica.
- Revisar, coordinar y evaluar la ejecución de proyectos conjuntamente con el Consejo Directivo.

Entre el rector y el vicerrector debe existir comunicación para el intercambio de ideas o la toma de decisiones, deben ayudarse y orientarse mutuamente, no se trata de competir entre sí, sino de trabajar en equipo (Legislación Educativa, 2010).

3.4.2.3 Definición del Consejo Directivo

El Consejo Directivo es el máximo órgano ejecutivo de la institución, conformado por el rector, que lo preside, el vicerrector y tres vocales principales.

Para ser elegido vocal del Consejo Directivo se requiere:

- Ser profesional con nombramiento docente, haber laborado en el plantel un mínimo de dos años y no haber sido sancionado con suspensión en el ejercicio docente.

El Consejo Directivo se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque el rector o ha pedido de tres de sus miembros.

En caso de ausencia temporal de uno o más vocales principales, serán convocados los suplentes en orden de elección, y en caso de ausencia definitiva, se principalizará a los suplentes en el orden indicado.

Algunos de los deberes y atribuciones del Consejo Directivo son:

- Elaborar el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo.
- Elaborar el Reglamento Interno del establecimiento o sus reformas.
- Conformar comisiones permanentes.
- Promover actividades de mejoramiento docente, desarrollo institucional, experimentación e innovación de métodos y prácticas educativas.
- Asesorar al rector para que celebre contratos de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria del establecimiento.
- Elaborar la proforma presupuestaria y responsabilizarse del manejo presupuestario conjuntamente con colecturía.
- Autorizar al rector realizar gastos de inversiones de acuerdo con las disposiciones legales.

Los miembros del Consejo Directivo deben conocer sobre la utilización de los recursos financieros, cuidando que las inversiones y gastos se realicen con total transparencia y honestidad, además son responsables en tomar decisiones conjuntamente con el rector para aprobar o desaprobar gastos que requieran hacerse o no.

3.4.3 Desempeño Profesional Directivo

3.4.3.1 Definición del desempeño profesional directivo

Al término desempeño profesional del director, se le ha atribuido diferentes conceptualizaciones entre las cuales se destacan las siguientes:

“La capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que le exige un puesto de trabajo, reflejando dominio político, ideológico, técnico profesional, liderazgo y preparación para los cambios” (Sinclair, 2012).

Torres (2004), plantea que se trata de una “actuación concreta y personalizada, cuyos resultados se relacionan con las exigencias sociales expresadas en la función social del subsistema, y se sustentan en un saber, un saber hacer y saber ser”.

El director debe ser el primero en cumplir con los deberes y obligaciones dispuestas en el Reglamento Interno del plantel, siendo un ejemplo a seguir por sus subordinados y ganando la confianza de estos.

3.4.3.2 Propósito de la evaluación del desempeño de los directivos

El personal directivo es un elemento fundamental que requiere ser evaluado para encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera como está siendo dirigida.

“Los órganos directivos son los responsables de la eficacia y la eficiencia de la organización educativa y se les recomienda establecer con claridad los objetivos que pretenden alcanzar y cómo conseguirlos” (González, 2008).

La evaluación de los directivos requiere de todo un tratado sobre los estilos de dirección, para diseñar un instrumento de evaluación que juzgue su desempeño.

“El estilo de liderazgo está conformado por una serie de comportamientos y características en la forma de dirigir” (Münch y otros, 2010).

Uno de los instrumentos de evaluación que se ha venido empleando para tal propósito ha sido el Inventario de autoevaluación del desempeño de los directores, este

instrumento se crea a partir de concepciones teóricas relacionadas con la dirección, y a partir de una taxonomía sobre las habilidades que deben poseer quienes dirigen la organización, según Valenzuela (2004), estas son:

- Habilidades orientadas a la relación de la tarea.
- Habilidades orientadas a la persona del trabajador.
- Habilidades orientadas a la persona del director.

Las habilidades a la realización de la tarea se subdividen en tres categorías relacionadas con el propósito de administración: planeación, realización y evaluación.

Las habilidades orientadas a la persona del trabajador, se subdividen en: comunicación, motivación y equipos de trabajo.

Las habilidades orientadas a la persona del director comprende: inteligencia (poder), motivación (querer) y ética (deber).

Cada subcategoría a su vez se divide en tres niveles inferiores obteniéndose un total de veinte y siete, que a su vez generan cuatro reactivos, dando como resultado un total 108 reactivos que evalúan diversos aspectos del quehacer del director.

Hay que resaltar que este instrumento contiene un conjunto de enunciados, que deberán ser respondidos por la persona de acuerdo con su juicio personal.

Cada reactivo tiene cinco opciones numeradas con los dígitos: 1, 2, 3, 4 y 5 cuyos significados son:

- De ninguna manera típico de mí.
- No muy típico de mí.
- Algo típico de mí.
- Bastante típico de mí.
- Mucho típico de mí.

Una sexta opción de este instrumento es la na/so, que significa: no se aplica/ sin opción, se utiliza en el caso en que el director considere que el reactivo no es aplicable a su situación en particular, o carece de opción sobre el reactivo.

Cualquier instrumento que fuese aplicado para evaluar el desempeño profesional de los directivos de un establecimiento educativo debe reunir dos características fundamentales: ser válido y confiable.

La persona evaluada debe contestar a cada pregunta con honestidad y sinceridad, esto le ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades en cuanto al desempeño de sus funciones, no para acusarse sino para autocorregirse y reorientar su actuación (Valenzuela, 2004).

3.4.3.3 Dimensiones del desempeño profesional del director

3.4.3.3.1 Organización escolar

Hace referencia al conjunto de actividades relacionadas con las funciones de dirección planificación, organización, regulación, control y evaluación, que emprende el director para cumplir el fin y los objetivos escolares.

3.4.3.3.2 Vinculación con la comunidad

Es la interacción con el medio: personas, instituciones, padres de familia, otros; para unir las influencias educativas en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

3.4.3.3.3 Características personales

Es el conjunto de cualidades, forma de conducta, estilo que emplee para establecer relaciones interpersonales con los que lo rodean.

3.4.3.3.4 Resultados del proceso educativo

Es todo lo que realiza para brindar atención y seguimiento a los resultados de la organización escolar, el trabajo científico- metodológico y su vinculación con el medio.

4 METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se realizó en la Unidad Educativa “Sígsig” ubicado en el cantón Sígsig, perteneciente a la provincia del Azuay. Esta institución educativa es de tipo fiscal mixta y labora en jornada matutina.

Ofrece su servicio educativo desde el 1° al 10 ° año de EGB, y el 1° y 2° año de BGU, en Ciencias y el 3° año en Agropecuaria. La institución educativa cuenta además con una granja agrícola, departamento de orientación, departamento médico y salón de actos, para ofrecer una formación integral a su población estudiantil.

4.1 Participantes

Para el desarrollo de la presente investigación se considereraron los siguientes informantes: Rector, Vicerrector, Coordinadores de Área, docentes, estudiantes del 8°,9°,10 Año de EGB y del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato, padres de familia, miembros del Consejo Técnico, Consejo Estudiantil,Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor Escolar.

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población

Para la presente investigación se consideró los siguientes estratos de la población:

Población a investigarse	N° Total
Rector	1
Vicerrector	1
Coordinadores de área	8
Docentes de la Institución.	10*
Estudiantes del 8°,9°,10° Año de Educación	101
Estudiantes del 1°,2°,3° año de Bachillerato	72
Padres de Familia	173
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	5
Supervisor Escolar	1
Consejo Técnico	3
Total	380

* El número de docentes de la institución es de 10 en total de los cuales tres de ellos enseñan en EGB, cuatro de ellos enseñan en BGU y tres de estos enseñan tanto en EGB y BGU.

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa "Sigsig"

Elaboración: Jhoana Pacheco I

4.2.2 Muestra

La Unidad Educativa "Sigsig" tiene 173 estudiantes del 8° año de EGB al 3° año de Bachillerato distribuidos de la siguiente manera:

En 8°,9° y 10° año de EGB hay 101 estudiantes y en 1°,2°, y 3° año de Bachillerato hay 72 estudiantes.

4.2.1 Procedimiento para el cálculo del tamaño de la muestra:

Para calcular la muestra se empleó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición. La fórmula para calcular el tamaño de la muestra es:

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

En donde:

n=Tamaño de la muestra

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

95%= Nivel de confianza

N= Tamaño de la población

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

Q= Probabilidad que en la población no se presente cierta característica= 0.5

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

(Chininín, 2012)

4.2.2.1 Cálculo del tamaño de muestra de estudiantes de EGB:

Para obtener el tamaño de muestra se considera que la población de estudiantes de EGB de la Unidad Educativa "Sígsig", es de 101.

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

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 101}{0,05^2 (101 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 80,13$$

El tamaño de la muestra de este estrato poblacional es de 80 estudiantes de EGB.

4.2.2.2 Cálculo del tamaño de muestra de estudiantes del BGU:

Para obtener el tamaño de muestra se considera que la población de estudiantes de BGU de la Unidad Educativa "Sígusig", es de 72.

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

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 72}{0,05^2 (72 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 60,76$$

El tamaño de la muestra de este estrato poblacional es de 61 estudiantes del BGU.

4.2.2.3 Cálculo del tamaño de muestra de padres de familia:

Partiendo de que cada estudiante de la Unidad Educativa "Sígusig" tiene un representante dentro de la Institución; y, una vez obtenido el tamaño de muestra de los estudiantes de EGB y BGU, se tomó como tamaño de muestra de padres de familia a los padres o madres representantes de los estudiantes que conforman la muestra de la presente investigación.

Para el caso del rector, vicerrector, Coordinadores de área, docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Supervisor Escolar y Consejo Técnico no se aplicó cálculo del tamaño de la muestra, sino se trabajó con toda la población.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación empleadas fueron las siguientes:

4.3.1.1 Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, vicerrector, Coordinadores de área, estudiantes, docentes y Padres de Familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al rector, vicerrector, Consejo Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar de la Unidad Educativa “Sígsig”.

4.3.1.2 Observación de las clases impartidas por los docentes evaluados

Para evaluar el desempeño de los docentes cuando imparten clases a sus estudiantes se aplicó la técnica de la observación, considerando las siguientes dimensiones:

- Las actividades iniciales
- El proceso de enseñanza – aprendizaje
- Ambiente en el aula.

Es importante indicar que se observaron un total de 23 clases impartidas ya que los 10 docentes evaluados trabajan en más de un área a la vez, por lo que se procedió a observar una hora de clase por cada materia que enseñan.

4.3.2 Instrumentos de investigación:

Para valorar tanto el *desempeño profesional docente* como el *desempeño profesional directivo*, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos los siguientes cuestionarios:

4.3.2.1 Cuestionarios para la evaluación del desempeño profesional docente.

1. *Autoevaluación de los docentes*
2. *Coevaluación de los docentes*
3. *Evaluación de docentes por parte de los directivos*

4. *Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes*
5. *Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia*
6. *Observación de la clase impartida por el docente*

4.3.2.2 Cuestionarios para la evaluación del desempeño profesional directivo

1. *Autoevaluación de los directivos*
2. *Evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico*
3. *Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil*
4. *Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.*
5. *Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.*

4.3.2.3 Valoración y calificación del desempeño profesional docente y directivo

Para la evaluación del *desempeño profesional docente* se considerarán las siguientes dimensiones de cada cuestionario, las mismas que serán valoradas de la siguiente manera:

- *Autoevaluación de los docentes*
..... 10 puntos

- 1. Sociabilidad pedagógica 0.72 puntos
- 2. Habilidades pedagógicas y didácticas 4.23 puntos
- 3. Desarrollo emocional..... 1.13 puntos
- 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales..... 1.03 puntos
- 5. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.03 puntos
- 6. Relaciones con la comunidad..... 0.93 puntos
- 7. Clima de trabajo..... 0.93 puntos

- *Coevaluación de los docentes*..... 10 puntos

- 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... 3.46 puntos

2. Cumplimiento de normas y reglamentos..... 1.92 puntos
 3. Disposición al cambio en educación..... 1.54 puntos
 4. Desarrollo emocional..... 3.08 puntos
- *Evaluación de docentes por parte de los directivos..... 10 puntos*
 1. Sociabilidad pedagógica..... 2.35 puntos
 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... 2.06 puntos
 3. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 2.94 puntos
 4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.47 puntos
 5. Relación con la comunidad..... 1.18 puntos
 - *Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos*
 1. Habilidades pedagógicas y didácticas 10.97 puntos
 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica.... 4.12 puntos
 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... 4.80 puntos
 4. Relación con los estudiantes..... 4.11 puntos
 - *Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia..... 16 puntos*
 1. Relación con la comunidad..... 2.53 puntos
 2. Normas y reglamentos..... 3.37 puntos
 3. Sociabilidad pedagógica..... 5.05 puntos
 4. Atención a estudiantes con necesidades individuales...5.05 puntos
 - *Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos*

1. Actividades iniciales..... 7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza – aprendizaje..... 16. 25 puntos
3. Ambiente en el aula..... 6.25 puntos

Total

100 puntos

En la evaluación del *desempeño profesional directivo* se considerarán las siguientes dimensiones de cada cuestionario, las mismas que serán valoradas de la siguiente manera:

- *Autoevaluación de los directivos..... 20 puntos*
 1. Competencias gerenciales 14.65 puntos
 2. Competencias pedagógicas..... 3 .26 puntos
 3. Competencias de liderazgo en la comunidad..... 2.09 puntos
- *Evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico..... 20 puntos*
 1. Competencias gerenciales 14.59 puntos
 2. Competencias pedagógicas..... 3.29 puntos
 3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2.12 puntos
- *Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos*
 1. Competencias gerenciales..... 10.00 puntos
 2. Competencias pedagógicas 3.57 puntos
 3. Competencias de liderazgo en la comunidad 6.43 puntos
- *Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres*

de familia.20 puntos

- *Competencias gerenciales10.10 puntos*
- *Competencias pedagógicas3.16 puntos*
- *Competencias de liderazgo en la comunidad4.74 puntos*

• *Evaluación de los directivos por parte del Supervisor..... 20 puntos*

1. Competencias gerenciales 14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.44 puntos

Total

100 puntos

4.3.2.4 Ficha de observación

Para llevar a cabo la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados, se utilizó la ficha de observación que consta en el anexo 1

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Como recursos humanos se consideraron los siguientes:

- Maestrante
- Tutor de tesis
- Supervisor Escolar
- Rector
- Vicerrector
- Consejo Técnico
- Docentes
- Estudiantes
- Miembros del Consejo Estudiantil
- Integrantes del Comité Central de Padres de Familia
- Padres de Familia de la Unidad Educativa “Sígsig”.

4.4.2 Materiales

Como materiales se utilizaron los siguientes:

- Fotocopias de las encuestas para su posterior aplicación
- Fotocopias de material bibliográfico de consulta
- Impresiones de encuestas, oficios, tesis.
- Anillados de los borradores de tesis
- Empastados de la tesis
- Libros de consulta
- Útiles de oficina.

4.4.3 Tecnológicos

Los recursos tecnológicos empleados fueron:

- Cámara fotográfica
- Equipo de cómputo
- Internet

4.4.4 Económicos

Para el desarrollo de la investigación se utilizarón los siguientes rubros como se detalla en el cuadro inferior:

Rubro	Unidad	Costo Unitario	Cantidad	costo Total
Impresiones	Unidad	0,10	400,00	40,00
Fotocopias	Unidad	0,03	2000,00	60,00
Anillados	Unidad	2,00	10,00	20,00
Transporte	Viaje	6,00	10,00	60,00
Materiales de oficina	Unidad	10,00	3,00	30,00
Total				210,0

4.5 Diseño y procedimiento

4.5.1 Diseño

La presente investigación es de tipo socio educativo, ya que se apoyó en el paradigma del análisis crítico.

Se optó por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa, con el fin de indagar y comprender la problemática de estudio.

Los métodos empleados fueron:

El descriptivo.- Permitió realizar la observación sistemática de las clases pedagógicas de cada uno de los docentes participantes, con el fin de conocer la realidad educativa que se desarrolla en el salón de clases, como el docente ejecuta cada una de las etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje, empleando diversas formas para enseñar y evaluar, asumiendo el currículo y traduciéndolo a través de una planificación didáctica, además; para conocer la manera como éste se relaciona con sus estudiantes, para garantizar aprendizajes significativos y útiles para sus vidas.

El observacional.- A través del cuál se pudo observar directamente las clases dictadas por los docentes, como también cada uno de los departamentos, instalaciones, aulas, recursos didácticos y tecnológicos con los que cuenta el establecimiento, los mismos que son empleados en la enseñanza de los educandos. Permitió prestar atención a los comportamientos, acciones, relaciones y expresiones de los participantes en el momento mismo que estaban siendo aplicados los diferentes instrumentos de investigación.

El analítico sintético.- Por medio de este los participantes dieron a conocer sus criterios al responder de forma libre y espontánea a cada uno de los indicadores que constituían las diferentes dimensiones, que constituían cada una de las encuestas aplicadas, para posteriormente asociar estos juicios de valor, y tener una visión y comprensión clara de la problemática investigada.

El hermenéutico.- Se empleó para recopilar información sobre el tema investigado, y construir el marco teórico que fundamenta la presente investigación, acudiendo a

fuentes bibliográficas como: textos e internet, para obtener el aporte teórico conceptual de los diferentes autores consultados.

El estadístico.- Herramienta que permitió organizar en matrices y tablas estadísticas la información obtenida luego de haber aplicado los instrumentos de investigación, y que facilitó la objetivización y comprensión de los datos, para posteriormente realizar la verificación de los supuestos planteados en esta investigación.

4.5.2 Procedimiento

El proceso de investigación se realizó de la siguiente manera:

Se inició con la revisión de literatura, para recopilar información sobre el problema de investigación, construir el marco teórico en base a conceptos y proposiciones, y de acuerdo a los objetivos de este estudio, al mismo tiempo se fué elaborando la bibliografía, en base a un listado en orden alfabético de los autores y publicaciones consultados, según las normas APA, sexta edición.

La investigadora procedió a elegir una institución educativa de educación básica y bachillerato para realizar la presente investigación, dirigiéndose a través de un oficio de solicitud al señor rector de la misma.

Posteriormente pidió la colaboración del señor inspector del plantel, para que le facilitara la nómina de docentes, estudiantes, padres de familia, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Consejo Directivo, Coordinadores de área y Supervisor Escolar, además se acordó un horario para la aplicación de los diferentes instrumentos de investigación a los miembros de la comunidad educativa, y los días y horas en las que se observarían las clases pedagógicas de los docentes participantes.

Una vez que se realizó la aplicación de los instrumentos, se solicitó al señor rector una certificación que evidencie que la investigación fué realizada en su establecimiento.

Luego de haber obtenido la información en las encuestas aplicadas, se procedió a tabular los datos en las diferentes matrices y tablas estadísticas, para el posterior análisis y discusión de los resultados. En base a los resultados obtenidos y debilidades detectadas en la investigación, se planificó una propuesta de mejoramiento educativo,

con la finalidad de conseguir los objetivos institucionales y alcanzar la calidad educativa en el plantel investigado, a continuación se procedió a la estructuración de la tesis siguiendo cada uno de los criterios generales dispuestos por la UTPL.

4.6 Supuestos de la investigación

Para la presente investigación se plantearon los siguientes supuestos:

Supuesto uno: El actual desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Sígig” de educación básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Supuesto dos: El actual desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “Sígig” de educación básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

5 RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con la obtención de los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, en base a la aplicación de las encuestas a todos los miembros que conforman la Unidad Educativa “Sígsg”, quienes han colaborado de forma activa en la realización de la investigación, se procedió a ejecutar el análisis y discusión de los resultados considerando que los mismos serán comparados con los estándares de calidad educativa requeridos por el Ministerio de Educación, los cuales nos guiarán de forma clara para emitir juicio sobre el desempeño tanto de los docentes como de los directivos de la mencionada institución.

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 De la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente

5.1.1.1 Autoevaluación de los docentes

5.1.1.1.1 Dimensión: Sociabilidad pedagógica

La sociabilidad pedagógica hace referencia al valor que le permite al docente convertirse en un ser social auténtico, capaz de interactuar con los demás y con su medio. Un docente sociable es aquel que actúa con plena naturalidad brindando un trato amable, cordial y delicado, a las personas con las que se relaciona diariamente.

Para la interpretación y análisis de las distintas tablas que se detallan a continuación, se procedió a tomar los valores altos, indicadores de excelencia que son 4 y 5 de todas las tablas. Estos valores fueron transformados a porcentajes y previamente al análisis sumados

En el caso de la observación de clase se tomaron en cuenta las respuestas positivas.

Tabla 1. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100,0
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100,0
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100,0
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100,0
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,0	1	10,0	1	10,0	3	30,0	5	50,0	10	100,0
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de	1	10,0	2	20,0	1	10,0	4	40,0	2	20,0	10	100,0

familia y/o representantes																			
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Luego de efectuada la autoevaluación de los docentes, en lo que se refiere a la dimensión sociabilidad pedagógica, se puede apreciar que los docentes de la Unidad Educativa “Sígig”, tratan a los estudiantes con cortesía y respeto (100%); empleando un lenguaje sencillo y discreto, llamándoles por su nombre y demostrándoles interés y empatía, y con el mismo porcentaje en los siguientes indicadores:

Fomentan la autodisciplina en el aula a través de la comunicación para darles a conocer las normas de comportamiento y obligaciones que deben cumplir y; propician el respeto a las personas con capacidades diferentes, enseñándoles con el ejemplo a valorarlas, aceptarlas y eliminando todo tipo de discriminación.

Toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de sus estudiantes (80%); favoreciendo la participación y el aporte de ideas a cada tema de clase.

Se preocupan por la ausencia de los estudiantes, llamando a sus padres o representantes, (60.0%) indicando que demuestran interés y empatía hacia sus discípulos y desean conocer que sucedió con ellos.

Tabla 2. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica Unidad Educativa “Sígig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0.72	0,691	96

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

La autoevaluación de los docentes, permite destacar que ellos en materia de sociabilidad pedagógica consiguieron una puntuación de 0.691 que frente al máximo de 0.72, representa un 96%. Esto indica que los docentes poseen calidez humana, demuestran un comportamiento ejemplar, se relacionan con sus colegas y educandos con respeto y delicadeza, lo cual contribuye a establecer buenas amistades y mutuos acuerdos, intereses, ideas y proyectos para alcanzar metas en común.

5.1.1.1.2 Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

El docente en el ejercicio de su profesión, realiza distintas acciones en su quehacer diario en los diferentes contextos, lo cual le exige una adecuada formación académica, laboral e investigativa, para un desempeño competente, que le permita cumplir con eficacia cada una de las funciones y tareas de su encargo social en la preparación de las nuevas generaciones.

Tabla 3. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsg”

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentaran en la vida diaria	0	0,0	0	0,0	1	10,0	2	20,0	7	70,0	10	100,0
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	8	80,0	1	10,0	10	100,0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100,0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,0	0	0,0	3	30,0	1	10,0	6	60,0	10	100,0
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10	100,0

2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	10,0	8	80,0	10	100,0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,0	0	0,0	1	10,0	2	20,0	7	70,0	10	100,0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60,0	10	100,0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	4	40,0	1	10,0	2	20,0	3	30,0	10	100,0
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	5	50,0	10	100,0
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,0	0	0,0	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10	100,0
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100,0
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0	8	80,0	10	100,0
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100,0
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	3	30,0	3	30,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	10	100,0
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	1	10,0	1	10,0	0	0,0	3	30,0	5	50,0	10	100,0
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	2	20,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0	4	40,0	10	100,0
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100,0
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	1	10,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	5	50,0	10	100,0
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10	100,0
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,0	0	0,0	7	70,0	2	20,0	1	10,0	10	100,0
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100,0
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60,0	10	100,0
2.24.2. Sintetizar	0	0,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	5	50,0	10	100,0
2.24.3 Reflexionar.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60,0	10	100,0

2.24.4. Observar.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	10	100,0	10	100,0
2.24.5. Descubrir.	0	0,0	1	10,0	2	20	2	20,0	5	50,0	10	100,0
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,0	0	0,0	1	10	1	10,0	8	80,0	10	100,0
2.24.7. Argumentar.	0	0,0	0	0,0	2	20	2	20,0	6	60,0	10	100,0
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,0	0	0,0	2	20	4	40,0	4	40,0	10	100,0
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,0	0	0,0	2	20	5	50,0	3	30,0	10	100,0
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0	0	0,0	2	20	4	40,0	4	40,0	10	100,0
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,0	1	10,0	3	30	2	20,0	4	40,0	10	100,0
2.24.12. Escuchar.	0	0,0	0	0,0	0	0	1	10,0	9	90,0	10	100,0
2.24.13. Respetar.	0	0,0	0	0,0	0	0	1	10,0	9	90,0	10	100,0
2.24.14. Consensuar.	1	10,0	1	10,0	2	20	3	30,0	3	30,0	10	100,0
2.24.15. Socializar.	0	0,0	0	0,0	1	10	2	20,0	7	70,0	10	100,0
2.24.16. Concluir.	0	0,0	0	0,0	2	20	1	10,0	7	70,0	10	100,0
2.24.17. Generalizar.	2	20,0	3	30,0	1	10	1	10,0	3	30	10	100,0
2.24.18. Preservar.	1	10,0	1	10,0	1	10	2	20,0	5	50	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Luego de efectuada la autoevaluación de los docentes, en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas, en la Unidad Educativa “Sígsig”, los educadores preguntan a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior (100%), con el propósito de iniciar con un breve diagnóstico de lo que fué aprendido, recordando conocimientos básicos que deben entrar en sintonía con la nueva temática que se aprenderá, y con el mismo porcentaje los siguientes indicadores:

Aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes; considerándolo como un recurso indispensable para ejecutar actividades en las que ponen en práctica los conocimientos adquiridos en el aula.

Reajustan la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación; proponiendo actividades o ejercicios de recuperación pedagógica que crean convenientes, para ayudar a los estudiantes a alcanzar ciertas habilidades y aprendizajes.

Utilizan bibliografía actualizada, para planificar sus planes de clase y enseñar a sus estudiantes información acorde al tiempo actual; y desarrollan en los estudiantes las siguientes habilidades: observación, escuchar y respetar.

Mientras que con un (90%) los siguientes indicadores:

Preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarían en la vida diaria; aplicando estrategias y recursos didácticos acordes a las mismas.

Dan a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo; para que conozcan las destrezas que se pretenden desarrollar en ellos y la manera como deben cooperar para alcanzarlas.

Utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes les comprendan; y les recuerdan los temas tratados en la clase anterior.

Tabla 4. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sigsig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,23	3.404	80,48

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

La autoevaluación de los docentes, permite destacar en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, que consiguieron una puntuación de 3,404 que frente al máximo de 4,23 representa un 80,48%. Esto indica que los docentes poseen conocimientos teórico-prácticos relacionados con la educación, la enseñanza y la instrucción, además cuentan con una amplia gama de experiencias obtenidas en cuanto a hábitos y estilos para enseñar y educar.

5.1.1.1.3 Dimensión: Desarrollo emocional

Es importante iniciar resaltando que el desarrollo emocional de una persona guarda estrecha relación con su inteligencia emocional, entendida esta como la capacidad de reconocer sus propios sentimientos y los de los demás, permitiéndole controlar y regular sus emociones y estados de ánimo, para negociar y resolver problemas de manera pacífica y creativa.

Tabla 5. Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional Unidad Educativa “Sígusig”

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	10,0	1	10,0	2	20,0	4	40,0	2	20	10	100,0
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	2	20,0	2	20,0	1	10,0	2	20,0	3	30	10	100,0
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,0	2	20,0	1	10,0	2	20,0	5	50	10	100,0
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	2	20,0	1	10,0	2	20,0	1	10,0	4	40	10	100,0
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	1	10,0	1	10,0	2	20,0	1	10,0	5	50	10	100,0
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	3	30,0	2	20,0	1	10,0	1	10,0	3	30	10	100,0
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	2	20,0	1	10,0	1	10,0	1	10,0	5	50	10	100,0

3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	1	10,0	1	10,0	2	20,0	1	10,0	5	50	10	100,0
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	4	40,0	2	20,0	2	20,0	1	10,0	1	10	10	100,0
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90	10	100,0
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	2	20,0	1	10,0	1	10,0	3	30,0	3	30	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Llevada a cabo la autoevaluación de los docentes, en la dimensión desarrollo emocional, la mayoría de los docentes de la Unidad Educativa “Sígig”, se preocupan por que su apariencia personal sea mejor (100%), reflejando en esta que poseen autoestima y aprecio hacia si mismos, como también que actúan con naturalidad y serenidad en las actividades que desarrollan diariamente.

Les gratifica la relación afectiva con sus estudiantes (70%), poniendo en juego en el proceso de enseñanza-aprendizaje el aspecto afectivo como vínculo mediador entre los estudiantes y los contenidos.

Mientras que en un (60%), toman iniciativas y trabajan con autonomía; incorporando nuevas estrategias de enseñanza en el aula para que estas influyan en el aprendizaje de los estudiantes.

Sienten que los estudiantes les gustan sus clases (50%), ya que imparten la materia de forma entretenida e interesante, usando tácticas creativas que permiten la exploración, la curiosidad y estimulan el conocimiento.

4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	2	20,0	1	10,0	3	30,0	2	20,0	2	20	10	100,0
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,0	3	30,0	3	30,0	2	20,0	2	20	10	100,0
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60	10	100,0
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	2	20,0	5	50	10	100,0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	10,0	2	20,0	1	10,0	2	20,0	4	40	10	100,0
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	3	30,0	2	20,0	1	10,0	2	20,0	2	20	10	100,0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	20,0	3	30,0	1	10,0	1	10,0	3	30	10	100,0
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60	10	100,0
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	2	20,0	5	50	10	100,0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	1	10,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	4	40	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Los resultados obtenidos en la autoevaluación de los docentes, indican que en la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes de la Unidad Educativa “Síg sig”, permiten que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase un (90%), brindándoles apoyo y creando situaciones de aprendizaje a través de metodologías o estrategias de trabajo adecuadas para estos discentes trabajen según sus capacidades, y en un mismo porcentaje:

Envían tareas extras a la casa para que los estudiantes desarrollen las habilidades en las que presentan problemas; planificando actividades en las que intervengan sus padres para responsabilizarlos a ellos también en apoyar el trabajo de los docentes, ya que la mayoría de las veces ellos son los que niegan la existencia de los problemas.

Elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes; un (70%), las mismas que se desarrollan en algunas materias para poder satisfacer las necesidades educativas de estos estudiantes.

Tabla 8. Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales Unidad Educativa “Síg sig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,692	67,18

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 8 se aprecia que los docentes adquieren un puntaje de 0,692 del puntaje máximo a alcanzar que es del 1.03 que representa un 67,18% en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, sin embargo, no todos los maestros brindan este tipo de ayuda a esta población de estudiantes, debido a que les hace falta informarse acerca de este tema, para conocer qué estrategias y actividades se pueden aplicar para poder atender a este tipo de estudiantes, como también se requiere

trabajar conjuntamente con escuelas especiales que les brinden apoyo permanente según la problemática que posea cada estudiante, ya sea de tipo motriz, fonoaudiológica, hiperkinética o psicológica, sin dejar de lado la ayuda de los padres familia.

5.1.1.1.5 Dimensión aplicación de normas y reglamentos

El Reglamento Interno de una institución educativa es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los estamentos que la integran. Responde a los propósitos institucionales, asegura la interrelación de todos sus componentes organizacionales, regula y norma las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas, articula las disposiciones generales y las necesidades internas de la institución, permite enfrentar cambios, mejorar la planificación, comunicación y motivación de los recursos humanos.

Tabla 9. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsg”

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100,0
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100,0
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	1	10,0	2	20,0	2	20,0	1	10,0	4	40,0	10	100,0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	3	30,0	5	50,0	10	100,0
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100,0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	3	30,0	2	20,0	1	10,0	1	10,0	3	30,0	10	100,0
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 9 se presentan los resultados obtenidos en cuanto a la autoevaluación de los docentes, refiriéndose a la dimensión aplicación de normas y reglamentos en un (100%) de los docentes aplican el Reglamento Interno de la institución en las actividades que les competen; dando a conocer que se encuentran informados de cuales son las funciones de su gestión pedagógica, y con igual porcentaje:

Respetan y cumplen las normas académicas e institucionales, como por ejemplo: integrar las diferentes comisiones de trabajo cumpliendo con eficiencia y responsabilidad el trabajo que se les asigne, y participando en la elaboración de los documentos de planificación y gestión educativa.

Elaboran el plan anual de la asignatura que dictan; planifican sus clases en el marco del currículo nacional; ya que son documentos que orientan, apoyan y garantizan que el trabajo que diariamente realizan los docentes en el aula es planificado y organizado.

Mientras que en un (80%), entregan a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades; dando a conocer los resultados de lecciones, pruebas o evaluaciones, para que los interesados conozcan de los mismos, realicen correcciones o se refuercen contenidos con la finalidad de ayudar a los educandos a mejorar su rendimiento académico.

Tabla 10. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de Normas y Reglamentos Unidad Educativa “Síg sig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,867	84,17

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 10 se observa que un 84,17% de los profesores aplican el Reglamento Interno dispuesto por la institución investigada, esto indica que lo consideran como un documento les permite orientar y planificar sus diferentes actividades pedagógicas, para no interrumpir la programación establecida, obedeciendo responsablemente lo dispuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador.

5.1.1.1.6 Dimensión: Relaciones con la comunidad

Una comunidad está conformada por seres humanos que comparten elementos en común, tales como: un idioma, costumbres, creencias, valores, tareas, visión del mundo, ubicación geográfica, tradiciones y roles. La comunidad es como una empresa

en la que sus miembros trabajan por la necesidad de alcanzar una meta o un objetivo en común.

Tabla 11. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	1	10,0	0	0,0	3	30,0	1	10,0	5	50	10	100,0
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	10,0	1	10,0	1	10,0	4	40,0	3	30	10	100,0
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	1	10,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	4	40	10	100,0
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	1	10,0	2	20,0	1	10,0	1	10,0	5	50	10	100,0
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	1	10,0	1	10,0	3	30,0	2	20,0	3	30	10	100,0
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	10,0	2	20,0	3	30,0	1	10,0	3	30	10	100,0
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,0	3	30,0	1	10,0	1	10,0	5	50	10	100,0
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo	0	0,0	2	20,0	3	30,0	2	20,0	3	30	10	100,0

integral de la comunidad.												
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	1	10,0	3	30,0	2	20,0	1	10,0	3	30	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 11 se aprecia los resultados obtenidos en cuanto a la autoevaluación de los docentes, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión relaciones con la comunidad, a los docentes les gusta programar actividades para realizar con los padres de familia, representantes y estudiantes, un (70%), ya que consideran que la comunidad es un recurso potencial educativo que contribuye a vigorizar el currículum de los programas escolares ofreciéndoles la posibilidad de trabajar diferentes temáticas.

Participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad (60%), contribuyendo a que los estudiantes adquieran habilidades de participación ciudadana, mientras se relacionan con otras personas; y con un mismo porcentaje estos indicadores:

Colaboran en la administración y ejecución de tareas extra curriculares; planificando actividades en las que los estudiantes desarrollen capacidades y habilidades básicas.

Y apoyan el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases; ayudándose mutuamente, para una mejor coordinación y cumplimiento de las actividades planificadas a ser desarrolladas tanto dentro como fuera del plantel educativo.

Tabla 12. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0.602	64,73

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 12 se aprecia la autoevaluación de los docentes, permitiendo destacar que ellos en cuanto a la relación que mantienen con su comunidad consiguieron una puntuación de 0,602 que frente al máximo de 0.93, representa un 64.73%, que demuestra que realizan actividades para el desarrollo integral de su comunidad en colaboración con los directivos de la institución, padres de familia y estudiantes, las cuales están encaminadas hacia el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en el PEI.

Sin embargo, el faltante de este puntaje se debe a que los maestros no alcanzan altos puntajes en los siguientes indicadores: participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, colaboran en la administración y ejecución de tareas extra curriculares; envían actividades de refuerzo en las que intervenga también el padre de familia, apoyan el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases, comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes.

5.1.1.1.7 Dimensión: Clima de trabajo

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción, productividad y prestigio institucional. Está relacionado con el saber hacer, los comportamientos de las personas, su manera de

trabajar y de relacionarse, interacción e identificación con la institución, los recursos y materiales que se utilizan y la capacidad creativa e innovadora de cada uno de ellos.

Tabla 13. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo Unidad Educativa “Sígsig”

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES AUTOEVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	3	30,0	5	50	10	100,0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	2	20,0	5	50	10	100,0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60	10	100,0
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80	10	100,0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	1	10,0	2	20,0	1	10,0	3	30,0	3	30	10	100,0
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70	10	100,0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	2	20,0	1	10,0	3	30,0	1	10,0	3	30	10	100,0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70	10	100,0

opiniones distintas a las mías.												
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	2	20,0	5	50	10	100,0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 13 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la autoevaluación de los docentes, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión clima de trabajo, se aprecia que un (100%) de los docentes comparten intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso; aprovechando espacios de integración como reuniones para expresar ante los demás sus sentimientos y emociones; y en un mismo porcentaje estos indicadores:

Cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo; para afrontar los nuevos retos del tiempo actual y cumplir los objetivos institucionales; y están predispuestos a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas; poniendo en práctica valores y principios éticos que les permitan la resolución de problemas y la construcción de normas de convivencia en su trabajo diario.

En un (80%), se identifican de manera personal con las actividades que realizan en conjunto; fomentando la comunicación, la participación y el trabajo en equipo, y buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros; interactuando entre si de forma respetuosa y libre para expresarse y manteniéndose informados de lo que sucede en el plantel educativo.

Tabla 14. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo Unidad Educativa “Síg sig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,746	80,17

Fuente: Encuesta directa a docentes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 14 se aprecia que el 80,17% de los maestros dan a conocer que mantienen buenas relaciones interpersonales con sus colegas, lo cual contribuye a fortalecer el trabajo en equipo para la toma de decisiones, planificación, coordinación de actividades y la resolución exitosa de conflictos que puedan suscitarse dentro de la institución, no obstante el 20 % de los docentes aún no se sienten cómodos en su ambiente de trabajo, y mantienen poca relación comunicativa sus colegas y autoridades.

Tabla 15. Resumen del instrumento para la autoevaluación de los docentes Unidad Educativa “Síg sig”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	10	7,716	77,16

Fuente: Encuesta directa a docentes (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 15 se aprecia el resumen de todas las dimensiones que conforman el instrumento para la autoevaluación de los docentes de la Unidad Educativa “Síg sig” obteniendo un puntaje de 77.16% que califica su desempeño profesional en la categoría de excelencia, lo cual indica que estos están predispuestos al cambio para el mejoramiento de la calidad de la educación. Pero aún hace falta alcanzar mejorar en las

siguientes dimensiones: desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales y relaciones con la comunidad.

5.1.1.2 Coevaluación de los docentes

5.1.1.2.1 Dimensión: Desarrollo de Habilidades pedagógicas y didácticas

Tabla 16. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígig”

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	3	13,0	2	8,7	2	8,7	3	13,0	13	56,5	23	100,0
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	2	8,7	2	8,7	1	4,3	6	26,1	12	52,2	23	100,0
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	3	13,0	2	8,7	4	17,4	6	26,1	8	34,8	23	100,0
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	7	30,4	2	8,7	3	13,0	5	21,7	6	26,1	23	100,0
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	6	26,1	2	8,7	3	13,0	2	8,7	10	43,5	23	100,0

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	3	13,0	2	8,7	6	26,1	2	8,7	10	43,5	23	100,0
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	3	13,0	4	17,4	1	4,3	3	13,0	12	52,2	23	100,0
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	1	4,3	1	4,3	1	4,3	9	39,1	11	47,8	23	100,0
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	5	21,7	2	8,7	3	13,0	5	21,7	8	34,8	23	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 16 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la coevaluación de los docentes, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes elaboran recursos didácticos novedosos (86,9%); para transmitir los contenidos y alcanzar los objetivos que pretenden alcanzar, resultando ser los más adecuados a la etapa evolutiva y la estructura cognitiva de los discentes.

Planifican las clases en coordinación con los compañeros de área (78,3%); seleccionando las unidades didácticas más apropiadas para enseñar a los estudiantes y organizando las actividades en el aula.

Enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional en un (69,5%); para adaptar el currículo establecido a la realidad de su centro educativo y a las necesidades educativas de los estudiantes.

Aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes (65,2%); por considerarlo como un recurso educativo, fuente de conocimiento para cualquier área y como un espacio para su recreación.

Sin embargo, estas acciones pueden mejorar si los docentes se comprometen a llevar a cabo sus actividades pedagógicas apoyándose en las nuevas herramientas tecnológicas, actualizándose constantemente en temas relacionados con la educación, y llevando a cabo talleres de capacitación dirigidos a los padres de familia que contribuyan al desarrollo integral de los educandos.

Tabla 17. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,301	66,51

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 17 se observa que un 66.51% (2,301) de los docentes dan a conocer que sus compañeros planifican sus clases enfocándose al plan anual del PEI bajo la coordinación entre compañeros de área, atienden a las necesidades educativas de los discentes con conocimientos actualizados, y elaboran adaptaciones del currículo en el caso de contar con estudiantes con necesidades educativas especiales.

Sin embargo, aun falta que el resto de maestros se interesen por mejorar su desempeño en los siguientes indicadores: enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional acorde a los intereses de su grupo de estudiantes, elaboran el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, y lo presentan de forma oportuna para recibir ciertas orientaciones y mejorar su acción educativa, utilizan

tecnologías de comunicación e información para sus clases, como herramientas que dinamicen el proceso y causen interés por aprender, adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, diseñan conjuntamente con los estudiantes y padres de familia materiales didácticos, utilizan bibliografía actualizada, con la finalidad de brindar conocimientos nuevos, y elaboran adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales, respetando su ritmo de aprendizaje.

5.1.1.2.2 Dimensión: Cumplimiento de normas y Reglamentos

Tabla 18. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos Unidad Educativa “Síg sig”

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	2	8,7	3	13,0	3	13,0	5	21,7	10	43,5	23	100,0
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	4	17,4	3	13,0	2	8,7	6	26,1	8	34,8	23	100,0
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre,	6	26,1	4	17,4	2	8,7	3	13,0	8	34,8	23	100,0

bimestre o quimestre												
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	5	21,7	2	8,7	3	13,0	3	13,0	10	43,5	23	100,0
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	3	13,0	3	13,0	5	21,7	5	21,7	7	30,4	23	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 18 luego de efectuada la coevaluación de los docentes, en la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos, los docentes de la institución investigada, en el indicador que hace relación a la aplicación del Reglamento Interno de la institución en las actividades que se competen; obtienen un (65,2%); ya que este documento los orienta y guía en el correcto accionar y la buena marcha institucional.

Entregan el plan anual y la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, en un (60,9%); para su respectiva revisión y en el caso de ser necesario recibir asesoramiento para mejorar el diseño de las mismas.

Llegan puntualmente a las reuniones a las que se les convocan en un (56,5%); demostrando responsabilidad y compromiso por participar para mejorar la calidad educativa del plantel.

No obstante estas actividades podrían superarse si los docentes se interesaran en mejorar el trabajo en comisiones, para coordinar actividades que vayan en beneficio de los estudiantes y los programas de estudio, organizar y ambientar su aula de clases para que estas se conviertan en un lugar propicio para el aprendizaje, y ser participes del acompañamiento a los estudiantes para contribuir a controlar la disciplina y el orden en el plantel.

**Tabla 19. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos
Unidad Educativa “Sígsg”**

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,184	61,66

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 19 se evidencia que el 61,66 % de los docentes reconocen que sus colegas dan cumplimiento de forma responsable a las normas y reglamentos establecidos por la Institución, entregando oportunamente sus planificaciones didácticas, esto contribuye a que cada docente cumpla con el cronograma de actividades de la institución.

Cabe resaltar que aun falta por mejorar por parte de algunos docentes en los siguientes indicadores, que tienen un puntaje bajo: entregan el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, entregan las calificaciones a los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, esto conlleva a que los educandos desconozcan de los resultados de su rendimiento académico y por lo tanto pierdan el interés por estudiar y esforzarse más, programan actividades para realizar con padres de familia, donde se les da a conocer acerca de sus hijos y así comprometerlos en el proceso educativo.

5.1.1.2.3 Dimensión: Disposición al cambio en Educación

El cambio es el fenómeno acelerado y permanente, por medio del cual el futuro invade nuestras vidas, siendo ventajoso para motivarnos en desarrollar nuevas destrezas y habilidades con las que asumamos el rol de líderes dentro de nuestras empresas educativas, con el afán de que estas luchen por su supervivencia, mejoramiento continuo, excelencia y prestigio.

**Tabla 20. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación
Unidad Educativa “Sígsg”**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	3	13,0	2	8,7	3	13,0	7	30,4	8	34,8	23	100,0
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,00	0	0,0	3	13,0	3	13,0	17	73,9	23	100,0
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	1	4,35	1	4,3	4	17,4	4	17,4	13	8,7	23	52,2
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	2	8,70	4	17,4	5	21,7	3	13,0	9	39,1	23	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 20 luego de efectuada la coevaluación de los docentes, en la dimensión disposición al cambio en educación, los docentes de Unidad Educativa “Síg sig”, en el indicador que hace relación a la investigación de nuevas formas de enseñanza del área que dicta, obtienen un (86,9%); demostrando que están actualizándose permanentemente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y dejar atrás el tradicionalismo.

Proponen nuevas iniciativas de trabajo (65,2%); ya que cuentan con conocimientos teórico-prácticos en función de sus necesidades y requerimientos de trabajo.

Mientras que en un (52,1%) logran identificarse de manera personal con las actividades que realizan, debido a su autoeducación se sienten motivados, optimistas y confían en su trabajo.

Tabla 21. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,155	74,98

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 21 en la coevaluación de los docentes, permite destacar que en cuanto a la disposición al cambio en educación obtuvieron un puntaje de 1,155 que frente al puntaje máximo 1,54 representa el 74,98% indicando que están predispuestos al cambio, ya que manifiestan que sus colegas mantienen curiosidad por aprender permanentemente, y asumen riesgos por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. No obstante su puntaje podría mejorar si los docentes se enfocaran en cambiar su actuación en los siguientes indicadores: colaborar en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I, aportando con nuevas ideas que fortalezcan los programas de estudio, e identificarse de manera personal con las actividades que realizan.

5.1.1.2.4 Dimensión: Desarrollo emocional

Tabla 22. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional Unidad Educativa “Sígsig”

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	3	13,0	3	13,0	6	26	4	17,4	7	30,4	23	100,0
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	2	8,7	3	13,0	4	17	2	8,7	12	52,2	23	100,0
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	2	8,7	1	4,3	6	26	4	17,4	10	43,5	23	100,0
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	3	13,0	3	13,0	2	9	5	21,7	10	43,5	23	100,0
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	3	13,0	5	21,7	5	22	3	13,0	7	30,4	23	100,0
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	3	13,0	2	8,7	7	30	2	8,7	9	39,1	23	77,6
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	3	13,0	2	8,7	4	17	4	17,4	10	43,5	23	100,0
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	3	13,0	2	8,7	5	22	1	4,3	12	52,2	23	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 22 los resultados reflejan que en cuanto a la dimensión desarrollo emocional, los docentes investigados en el indicador que hace referencia a que si están predispuestos a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas, estos obtienen un (65,2%); ya que el clima entre colegas posibilita la comunicación abierta e intercambiando ideas, permitiéndoles aprender, desaprender y ayudar a otros a aprender.

Propician el respeto a las personas diferentes (60,9%); enseñando a sus estudiantes a valorar y aceptar a las personas con capacidades diferentes, ya que a pesar de sus limitaciones se merecen el aprecio y el cariño de los demás; y con igual porcentaje el indicador, se preocupan sinceramente por la falta de un compañero, demostrando que la cotidiana convivencia entre los individuos ha generado lazos de solidaridad, empatía y compañerismo que fortalecen las relaciones interpersonales entre estos.

Sin embargo estas actitudes deben de mejorar en la totalidad de ellos, porque quienes son parte de un centro educativo se convierten en el centro de atención que esta siendo observado por los educandos y por la misma comunidad, por lo tanto se debe demostrar que en el grupo existen buenas relaciones humanas y la práctica de valores humanos.

Tabla 23. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional Unidad Educativa “Sígsig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
DESARROLLO EMOCIONAL	3.08	2,016	65,46

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 23 en la coevaluación de los docentes, permite destacar que en cuanto a la dimensión que se refiere al desarrollo emocional, los docentes obtuvieron un puntaje de 2,016 que frente al puntaje máximo de 3.08, equivale al 65,46 %.

Los docentes manifiestan que sus colegas propician un ambiente de buen trato en el aula, que contribuye a mejorar las relaciones socio afectivas con su grupo de educandos, propiciando la no discriminación entre compañeros.

Sin embargo, un reducido porcentaje de maestros obtienen un bajo puntaje en estos indicadores: tratan a los compañeros con cordialidad, se sienten gratificados con la relación afectiva con los estudiantes, les gratifica la relación afectiva con sus colegas y se preocupan porque su apariencia personal sea la mejor, esto quizás se deba a que los maestros no se sienten seguros y con la confianza necesaria para interactuar con los demás miembros de su equipo.

Tabla 24. Resumen del instrumento para la coevaluación de los docentes Unidad Educativa “Sígsig”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COEVALUACION DE LOS DOCENTES	10	6,656	66.56

Fuente: Encuesta directa a los Coordinadores de área (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 24 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la coevaluación de los docentes, obteniéndose un 66,56%, que califica que el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Sígsig” se encuentra con una calificación **buena**, lo cual indica que entre colegas reconocen sus fortalezas y debilidades dentro del ámbito educativo.

No obstante aun falta por parte de estos alcanzar un puntaje superior en las siguientes dimensiones: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, lo cual contribuiría a optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, cumplimiento de normas y

reglamentos, esto implica a que los docentes deben preocuparse por poseer un conocimiento comprensible del Reglamento Interno, disposición al cambio en la educación, indispensable para que éstos estén preparados ante los nuevos retos de la educación y la tecnología, y desarrollo emocional, para que puedan comprenderse y resolver problemas que pudiesen sucitarse en el equipo.

5.1.1.3 Evaluación a los docentes por parte de los directivos

5.1.1.3.1 Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

Tabla 25. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsg”

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	3	6,0	5	10,0	13	26,0	11	22,0	18	36,0	50	100,0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	2	4,0	4	8,0	10	20,0	16	32,0	18	36,0	50	100,0
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	4	8,0	5	10,0	7	14,0	16	32,0	18	36,0	50	100,0
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	5	10,0	3	6,0	8	16,0	16	32,0	18	36,0	50	100,0
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	3	6,0	5	10,0	12	24,0	15	30,0	15	30,0	50	100,0

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	1	2,0	4	8,0	13	26,0	16	32,0	16	32,0	50	100,0
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	6	12,0	5	10,0	16	32,0	6	12,0	17	34,0	50	100,0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	1	2,0	6	12,0	10	20,0	14	28,0	19	38,0	50	100,0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 25 los resultados reflejan en cuanto a la dimensión sociabilidad pedagógica, en el indicador que hace referencia a que si un estudiante falta se preocupan por su ausencia y llaman al padre de familia o representante, obtuvieron un (68%); demostrando que están pendientes e interesados por conocer el motivo de su ausencia; y con un mismo porcentaje los siguientes indicadores:

Seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes; decidiendo, adaptando y organizando los contenidos que tienen que aprender y cómo los tienen que aprender, para que desarrollen destrezas con criterio de desempeño y se alcancen los objetivos propuestos en cada una de las áreas del currículo escolar.

Propician el debate y el respeto por las opiniones diferentes; fomentando en el aula el trabajo en equipo, para que los estudiantes ejercitan su vocalización, expresión y valoren el respeto de los criterios de sus compañeros.

Explican la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes (64%), dando a conocer que los contenidos van en forma secuencial, y la amplia gama de conocimientos que cotidianamente van aprendiendo les servirán para que en su vida futura puedan desempeñarse en el trabajo profesional, construir sus propias personalidades y una sociedad mejor.

Tabla 26. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,625	69,12

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 26 en la evaluación de los docentes por parte de los directivos, permite destacar que en cuanto a la dimensión que se refiere a la sociabilidad pedagógica, obtuvieron un puntaje de 1,625 que frente al puntaje máximo 2,35, equivale al 69,12 % que nos indica que el personal docente lleva a cabo sus planificaciones pedagógicas considerando a los estudiantes como protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje.

5.1.1.3.2 Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 27. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsig”

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES EVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	3	6,0	3	6,00	5	10,0	21	42,0	18	36,0	50	100

2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	5	10,0	6	12,0	5	10,0	15	30,0	19	38,0	50	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	4	8,0	8	16,00	8	16,0	16	32,0	14	28,0	50	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	1	2,0	9	18,00	5	10,0	16	32,0	19	38,0	50	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	1	2,0	7	14,00	9	18,0	14	28,0	19	38,0	50	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	5	10,0	8	16,00	10	20,0	11	22,0	16	32,0	50	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	3	6,0	6	12,00	5	10,0	17	34,0	19	38,0	50	100

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 27 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los directivos, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, indicando que un (78%), de los docentes propician el respeto a las personas con capacidades diferentes; enseñando a través del ejemplo el valor de la tolerancia y la comprensión, para que aprendan a aceptar a las personas como son y las traten como quisieran que les traten a ellos.

En un (72%), colaboran en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiera; realizando ajustes de ayuda pedagógica para lograr que las

actividades constructivas de los alumnos progresen, consolidando, complementando y profundizando aprendizajes.

Pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes (70%); a través de un diagnóstico apropiado de evaluación, con ayuda de especialistas en el tema y entrevistas con los padres de estos educandos.

En un (66%), permiten que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase; tomando en cuenta la manera como estos niños aprenden, el tiempo, los recursos didácticos y el tipo de ayuda que necesitan para completar las actividades que se realizan en el colegio, con la finalidad de que tengan las herramientas necesarias, una vida escolar cómoda y se preparen para los siguientes aprendizajes.

Tabla 28. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,06	1,426	69,24

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 28 en la evaluación de los docentes por parte de los directivos, permite destacar que en cuanto a la dimensión que se refiere a la atención de estudiantes con necesidades individuales, obtuvieron un puntaje de 1,426 que frente al puntaje máximo 2,06 equivale al 69,24 % que nos indica que el personal docente propician en su grupo de educandos el respeto hacia las personas, la convivencia entre ellos y mantienen la comunicación con los representantes de los discentes.

Cabe resaltar que aún un porcentaje de docentes no obtienen el puntaje requerido en los siguientes indicadores: durante la clase permiten las preguntas e inquietudes de los estudiantes, se comunican individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o de una entrevista personal, lo cual repercute para que el padre de familia este aislado del proceso educativo de su hijos.

5.1.1.3.3 Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Tabla 29. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Sígsg”

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES EVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	5	10,0	3	6,0	12	24,0	13	26,0	17	34,0	50	100,0
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	9	18,0	10	20,0	3	6,0	12	24,0	16	32,0	50	100,0
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	12	24,0	5	10,0	4	8,0	3	6,0	26	52,0	50	100,0
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	12	24,0	5	10,0	7	14,0	11	22,0	15	30,0	50	100,0
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	6	12,0	19	38,0	5	10,0	11	22,0	9	18,0	50	100,0
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	8	16,0	8	16,0	6	12,0	11	22,0	17	34,0	50	100,0

3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	6	12,0	16	32,0	11	22,0	3	6,0	14	28,0	50	100,0
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	10	20,0	2	4,0	1	2,0	14	28,0	23	46,0	50	100,0
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	4	8,0	2	4,0	7	14,0	16	32,0	21	42,0	50	100,0
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	4	8,0	6	12,0	9	18,0	13	26,0	18	36,0	50	100,0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 29 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los directivos, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas; indica que un (74%) de los docentes entregan a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo; manteniéndoles informados de su rendimiento académico y en base a los resultados planifican actividades para reforzar los conocimientos en los que sus estudiantes presenten dificultad; y con similar porcentaje, utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases; para implementar actividades novedosas en el aula, que contribuyan a la efectividad y calidad de sus labores pedagógicas.

Preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria (62%); lo cual contribuye para que adquieran aprendizajes significativos de manera creativa y útiles para su vida.

En un (60%) utilizan bibliografía actualizada, abandonando la enseñanza tradicionalista, y contribuyendo al desarrollo integral de los educandos.

Tabla 30. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas Unidad Educativa “Síg sig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,94	1,817	61,79

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 30 en la evaluación de los docentes por parte de los directivos, permite destacar que en cuanto a la dimensión que se refiere a la habilidades pedagógicas y didácticas, obtuvieron un puntaje de 1,817 que frente al puntaje máximo 2,94, equivale al 61,79 %, lo que indica que los mismos llevan a cabo sus planificaciones de aula basándose en el marco del currículo nacional y el PEI, las mismas que son presentadas de forma oportuna; además dan a conocer a sus discentes la programación y los objetivos que se persiguen; y dinamizan sus clases con el empleo de bibliografía actualizada, las TIC’s y la participación activa de sus educandos.

5.1.1.3.4 Dimensión: Aplicación de normas y Reglamentos

Tabla 31. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicaciones de normas y reglamentos Unidad Educativa “Síg sig”

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES EVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que	3	6,0	1	2,0	6	12,0	18	36,0	22	44,0	50	100,0

le competen.													
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	8	16,0	3	6,0	13	6,0	6	12,0	20	40,0	50	80,0	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	3	6,0	4	8,0	13	26,0	13	26,0	17	34,0	50	100,0	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	7	14,0	9	18,0	7	14,0	12	24,0	15	30,0	50	100,0	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	2	4,0	5	10,0	12	24,0	12	24,0	19	38,0	50	100,0	

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco.

En la tabla 31 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los directivos, y en la dimensión aplicación de normas y reglamentos, en la Unidad Educativa “Síg sig”, en el indicador que hace relación si aplican el Reglamento Interno de la institución en las actividades que les competen, los docentes obtienen un (80%); indicando que conocen como está organizada la institución, los principios, fines y objetivos sobre los que se fundamenta su accionar y lo que persigue lograr.

Llegan puntualmente a clases (62%); cuidando que su presentación personal sea la mejor ya que a través de ella proyectan un referente adecuado con su función, firma el libro de asistencia, se responsabiliza del traslado del leccionario a la sala de clases que se dirige, toma lista a los estudiantes y registra los atrasos indicando el número de minutos.

En un (52%) dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas; distribuyéndolo para dictar sus clases responsablemente para el desarrollo de aprendizajes y cumpliendo con el horario de término determinado por el establecimiento educativo.

Mientras que en un (54%) les gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos; asistiendo y participando activamente de manera constructiva en equipos de trabajo, frente a una actividad propuesta por la institución y demostrando creatividad en la resolución de problemas que puedan ocasionarse en la misma.

Tabla 32. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicaciones de normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	1,002	68,15

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 32 se aprecia la evaluación de los docentes por parte de los directivos, que permite destacar que ellos en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos consiguieron una puntuación de 1,002 que frente al máximo de 1,47, representa un 68,15 %I demostrando que los docentes evaluados aplican el Reglamento Interno dispuesto por la institución, para que las actividades programadas se realicen con normalidad. Sin embargo aún se requiere mejorar por parte de los docentes en dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades que se les asigna, y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos.

5.1.1.3.5 Dimensión: Relación con la Comunidad

Tabla 33. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES EVALUADOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	3	6,0	6	12,0	15	115,4	13	26,0	13	26,0	50	185,4
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	2	4,0	6	12,0	6	25,0	12	24,0	24	48,0	50	113,0
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	4	8,0	7	14,0	9	50,0	12	24,0	18	36,0	50	132,0
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	3	6,0	1	2,0	3	11,5	17	34,0	26	52,0	50	105,5

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 33 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los directivos, en la dimensión relación con la comunidad, los docentes de la Unidad Educativa “Sígsig, participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad; en un (86%); ya que como autores sociales están conscientes de su obligación en asumir compromisos en la búsqueda del bienestar

común, realizando actividades y proyectos en base a las necesidades de su comunidad con compromiso efectivo y afectivo.

Les gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes (72%); organizan presentación de números para la participación tanto de los estudiantes como de los padres de familia, en la celebración de las fiestas principales de su comunidad, como también campañas de aseo y de reciclaje.

Comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario (60%), reuniéndose en equipos de trabajo para realizar actividades como: la elaboración de periódicos murales sobre las tradiciones, artesanías, patrimonio y costumbres de su pueblo, trabajos que son expuestos en lugares públicos, entrevistas con autoridades sobre algún hecho histórico del lugar e invitando a personas de la comunidad para el desarrollo de sus clases, por ejemplo: los conocimientos de un carpintero apoyarían para trabajar ciertos temas de educación artística.

Tabla 34. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,18	0,844	71,51

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 34 se aprecia la evaluación de los docentes por parte de los directivos, permitiendo destacar que ellos en cuanto a la relación con la comunidad consiguieron una puntuación de 0.844 que frente al máximo de 1,18 representa un 71,51 %, que demuestra su predisposición para trabajar en equipo, planificando actividades para el beneficio integral de su comunidad.

En lo que los docentes deberían mejorar su puntuación es en el siguiente indicador: participar activamente en el desarrollo de la comunidad, para tener buenas relaciones de comunicación con las personas que integran la misma y conseguir que los estudiantes practiquen valores de convivencia.

Tabla 35. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos Unidad Educativa “Síg sig”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
EVALUACION DE LOS DOCENTES EVALUADOS POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	10	6,713	67,13

Fuente: Encuesta directa a los directivos (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 35 se recopila la información de las distintas dimensiones que conforman el cuestionario para la evaluación de los docentes por parte de los directivos de la Unidad Educativa “Síg sig”, obteniéndose un puntaje de 67.13% lo que califica como **bueno** el desempeño profesional docente de este centro. Sin embargo aún no se logra la calidad que se espera en este aspecto por lo que es necesario mejorar su puntuación en las siguientes dimensiones: atención a los estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad.

1.8.1. Analizar.	38	4,2	87	9,6	147	16,2	137	15,1	498	54,9	907	100,0
1.8.2. Sintetizar.	38	4,2	42	4,6	169	18,6	126	13,9	532	58,7	907	100,0
1.8.3. Reflexionar.	47	5,2	34	3,7	137	15,1	229	25,2	460	50,7	907	100,0
1.8.4. Observar.	13	1,4	27	3,0	94	10,4	377	41,6	396	43,7	907	100,0
1.8.5. Descubrir.	9	1,0	17	1,9	143	15,8	251	27,7	487	53,7	907	100,0
1.8.6. Redactar con claridad.	45		78	8,6	101	11,1	157	17,3	526	58,0	907	95,0
1.8.7. Escribir correctamente.	37	4,1	45	5,0	142	15,7	193	21,3	490	54,0	907	100,0
1.8.8. Leer comprensivamente.	44	4,9	58	6,4	162	17,9	354	39,0	289	31,9	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 36 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los de estudiantes, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, los maestros de la Unidad Educativa “Sígsg”, en el indicador que hace relación a la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, obtienen un (86,3%); sus intervenciones pedagógicas se caracterizan por ser abiertas y flexibles, ya que en estas se desarrollan actividades que se aclopan a reforzar ciertas destrezas con criterio de desempeño en las que los estudiantes presentan dificultades de aprendizaje, con la intención de ayudarlos a adquirirlas, para que puedan aprender nuevos aprendizajes.

Ejemplifican los temas tratados (77,3%); con la finalidad de que sus educandos aprendan comprensivamente un material de estudio, emplean por ejemplo: la resolución

de problemas matemáticos en base a situaciones de la vida diaria, realizan experimentos, entre otros.

Utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases (77,1%); presentando videos, diapositivas, imágenes, usando el internet para crear materiales o recursos de aprendizaje y compartirlos con sus colegas a través de la red, como también para investigar.

Desarrollan en los estudiantes en un (75,3%) las siguientes habilidades; escribir correctamente y redactar con claridad; a través de talleres de escritura en los que realizan composiciones en forma reflexiva y creativa, para traducir sus ideas, pensamientos, sentimientos e impresiones, poniendo énfasis en la ortografía, uso del léxico, comunicación de significados, estilo y organización textual, esto demuestra que los docentes están preocupados por que sus estudiantes desarrollen destrezas básicas y necesarias para sus futuros aprendizajes.

Tabla 37. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas didácticas Unidad Educativa “Sígsig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10,97	8,334	75,97

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 37 se aprecia la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, permitiendo destacar que ellos en cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas, consiguieron una puntuación de 8,334 que frente al máximo de 10,97, representa un 75,97 % lo que significa que llevan a cabo la planificación de sus clases tomando en cuenta las experiencias previas de sus educandos para garantizar que sus aprendizajes sean significativos y útiles.

Pero es necesario mejorar la puntuación por parte de los educadores en los siguientes indicadores: dar a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo, explicar las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos, adecuar los temas a los intereses de los estudiantes, y desarrollar en los estudiantes la habilidad de análisis.

5.1.1.4.2 Dimensión: Habilidades de sociabilidad Pedagógica

Tabla 38. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsg”

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS ESTUDIANTES EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	25	2,8	35	3,9	12	1,3	242	26,7	593	65,4	907	100,0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	47	5,2	24	2,6	96	10,6	147	16,2	593	65,4	907	100,0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	13	1,4	43	4,7	163	18,0	93	10,3	595	65,6	907	100,0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	35	3,9	25	2,8	12	1,3	187	20,6	648	71,4	907	100,0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	13	1,4	29	3,2	42	4,6	245	27,0	578	63,7	907	100,0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	12	1,3	21	2,3	107	11,8	170	18,7	597	65,8	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 38 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los de estudiantes, en la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, los profesores investigados, en el indicador que hace relación si explican a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura, obtienen un (92,1%); reflejando que dan a conocer qué quieren evaluar en lo que respecta a los aprendizajes (conceptuales, procedimentales y actitudinales), cómo y a través de qué instrumentos se los evaluará, cuándo serán evaluados y bajo que criterios o indicadores de evaluación, de tal manera que el estudiante se prepare y no tenga temor de ser evaluado.

Preguntan a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior (92%); relacionando constantemente lo que los estudiantes ya saben con los conocimientos nuevos que van a aprender, de tal manera que se construya un aprendizaje significativo y constructivo.

Realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase (90,7%), mediante el lenguaje establecen síntesis, para asegurar una mayor calidad de los aprendizajes aprendidos.

Aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes (84,5%); planificando caminatas para realizar diferentes actividades en contacto directo con la naturaleza que contribuyan a potenciar y reforzar los contenidos aprendidos en el aula.

Tabla 39. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Síg sig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD	4,12	3,641	88,37

PEDAGÓGICA			
-------------------	--	--	--

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 39 se aprecia la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, la misma que permite destacar que ellos en cuanto a la relación con la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, consiguieron una puntuación de 3,641 que frente al máximo de 4,12 representa un 88,37 %, lo que indica que los docentes por medio de un lenguaje acorde y sencillo, comunican a sus estudiantes acerca de los diferentes aspectos de la asignatura como: objetivos, contenidos, destrezas, evaluación, el tiempo, entre otros, además les presentan ejemplos y les piden ejecutar actividades prácticas para que les demuestren lo que han aprendido.

5.1.1.4.3 Dimensión: Atención a Estudiantes con necesidades individuales

Tabla 40. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígig”

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS ESTUDIANTES EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	10	1,1	32	3,5	92	10,1	105	11,6	668	73,6	907	100,0
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	10	1,1	28	3,1	12	1,3	123	13,6	734	80,9	907	100,0

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	44	4,9	45	5,0	54	6,0	74	8,2	690	76,1	907	100,0
3.4. Envía tareas extras a la casa.	20	2,2	20	2,2	78	8,6	54	6,0	735	81,0	907	100,0
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	38	4,2	29	3,2	98	10,8	45	5,0	697	76,8	907	100,0
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	48	5,3	55	6,1	74	8,2	53	5,8	677	74,6	907	100,0
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	22	2,4	20	2,2	43	4,7	68	7,5	754	83,1	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 40 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, los maestros de la Unidad Educativa “Sígsig”, en el indicador que hace relación a si realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase, obtienen un (94,5%); demostrando que a través de lecciones, pruebas escritas o orales, intentan verificar el grado de rendimiento logrado por los aprendices al finalizar sus clases, logrando que estos se esfuercen cognitivamente por profundizar lo que saben.

Promueven la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase (90,6%); valorando y respetando el ritmo de aprendizaje de cada estudiante, evitando presionarlos y exigirles a dar más de lo que cada uno de ellos puede dar, les interesa que comprendan lo que se les enseña, para que sus aprendizajes sean de calidad.

Envían tareas extras a la casa (87%); en base a los conocimientos que los estudiantes aprendieron durante la jornada diaria de trabajo en el aula, su objetivo es verificar si los temas fueron comprendidos y asimilados, por lo que se les propone desarrollar la

resolución de ejercicios matemáticos, composiciones escritas, investigaciones, entre otras.

Se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes (85,2%) cuando faltan al colegio por varios días, y los profesores no tienen ninguna novedad de ellos, se comunican inmediatamente para llamar la atención a los padres de familia, ya que la asistencia de los educandos a diario es un factor muy importante que influye en el éxito académico, y su ausencia debe ser justificada por el padre de familia, siendo una de sus principales responsabilidades adquiridas con la institución al inicio del año escolar.

Tabla 41. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,80	4,382	91,29

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 41 en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, permite destacar que ellos en materia de atención a estudiantes con necesidades individuales, consiguieron una puntuación de 4,382 que frente al máximo de 4,80 representa una eficacia del 91,29%. Esto demuestra que los docentes envían actividades de refuerzo para la retroalimentación de conocimientos y diseñan actividades acordes a sus necesidades individuales.

5.1.1.4.4 Dimensión: Relación con los estudiantes

Para generar un clima propicio que permita construir un verdadero ambiente de aprendizaje en la clase, es necesario establecer una excelente relación afectiva y respetuosa entre docentes y estudiantes. Los estudiantes deben sentirse en un entorno cómodo y confiable, para ello el docente debe demostrarles una actitud amistosa, una sonrisa y mirada alegre, palabras de aliento, que reflejen su interés hacia ellos.

Tabla 42. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes individuales Unidad Educativa “Sígsig”

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS ESTUDIANTES EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	10	1,1	20	2,2	156	17,2	140	15,4	581	64,1	907	100,0
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	12	1,3	65	7,2	79	8,7	176	19,4	575	63,4	907	100,0
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,0	32	3,5	64	7,1	146	16,1	665	73,3	907	100,0
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	1	0,1	8	0,9	35	3,9	159	17,5	704	77,6	907	100,0
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	7	0,8	9	1,0	15	1,7	268	29,5	608	67,0	907	100,0

4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0,2	6	0,7	13	1,4	264	29,1	622	68,6	907	100,0
--	---	-----	---	-----	----	-----	-----	------	-----	------	-----	-------

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 42 luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los de estudiantes, en la dimensión relaciones con los estudiantes, los educadores de la institución indagada, en el indicador que hace relación a si tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, obtienen un (97,7%); demostrando que sienten que sus maestros les brindan seguridad y confianza, guían el desarrollo de sus tareas con paciencia y carisma, motivándoles a interactuar con sus compañeros y provocando que se interesen por la materia que ellos imparten.

Resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física (96,5%); los docentes asumen como un reto mejorar las conductas inadecuadas de sus educandos, de forma muy profesional investigan de dónde provino el problema, para saber qué medidas se deben aplicar para resolverlo, conversan con los estudiantes sobre sus acciones indisciplinarias, explicándoles de porqué deben actuar de una manera y no de otra, para que tomen conciencia de ello.

Toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes (95,1%); el ambiente de trabajo en el aula es dinamizado con las intervenciones de los estudiantes, quienes en base a lo que conocen sobre algún tema de estudio, intercambian información con sus docentes y compañeros.

Enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes (89,4%) fomentando a través del ejemplo, la práctica de valores humanos como: el compañerismo, la empatía, la solidaridad y el respeto entre los educandos, generando un clima propicio de aprendizaje y convivencia en el cual todos sientan gusto y comodidad.

Tabla 43. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	4,11	3,765	91,59

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 43 se aprecia la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, permitiendo destacar que ellos en cuanto a la relación con los estudiantes, consiguieron una puntuación de 3,765 que frente al máximo de 4,11 representa un 91,59 % lo cual demuestra que los docentes evaluados tratan con respeto y afecto a sus estudiantes, estableciendo buenas relaciones humanas y propiciando la solución pacífica e inmediata de los problemas que se susciten dentro o fuera del aula.

Tabla 44. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes Unidad Educativa “Sígsg”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	24	20,122	83,84

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 44 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes,

obteniéndose un 83.84%, que califica que el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Síg sig”, se encuentra con una calificación **Excelente**.

Cabe resaltar que aún falta por mejorar por parte de los docentes en la dimensión relacionada con las habilidades pedagógicas y didácticas, al ser los responsables principales del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, deben poseer una amplia gama de conocimientos que les permitan poner en practica diversas estrategias, metodologías, técnicas y actividades innovadoras, para apoyar a que sus estudiantes aprendan a aprender.

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

5.1.1.5.1 Dimensión: Relación con la comunidad

Tabla 45. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la Comunidad Unidad Educativa “Síg sig”

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE PADRES DE FAMILIA EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	1	0,1	21	2,3	60	6,6	246	27,1	579	63,8	907	100,0
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	145	16,0	149	16,4	178	19,6	105	11,6	330	36,4	907	100,0

1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	202	22,3	193	21,3	107	11,8	160	17,6	245	27,0	907	100,0
--	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----	-------

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 45 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, refiriéndose a la dimensión relación con la comunidad, los docentes obtienen un (90,9%) en el indicador que expresa:

Planifican y realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, dando a conocer que los educadores valoran su participación y la de sus hijos en la ejecución de actividades que ha planificado desarrollar la institución en beneficio de su pueblo, ya que las mismas fortalecen la relación colegio-comunidad, generan sentimientos de pertinencia hacia el lugar de origen y permiten que los educadores estructuren el currículo considerando las potencialidades que les ofrece el contexto local, por lo que los padres de familia reconocen que los maestros les están brindado a sus hijos/as una educación integral.

Tabla 46. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la Comunidad Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,673	66,13

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 46 en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, permite destacar que ellos en materia de relación con la comunidad consiguieron una puntuación de 1,673 que frente al máximo de 2,53 representa un

66,13%, demostrando que existe predisposición de los educadores por involucrarse en acciones que tengan como objetivo contribuir con el desarrollo de su cantón.

Sin embargo, hace falta mejorar su desempeño profesional en estos indicadores: colaborar en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y contribuir con sus acciones a mejorar las relaciones entre sus miembros, con la finalidad de enseñar a los educandos a poner en práctica ciertas normas y reglas de convivencia social, para el respeto mutuo, la cooperación, la tolerancia y el cumplimiento responsable de sus deberes y derechos como ciudadanos sigseños.

5.1.1.5.2 Dimensión: Normas y Reglamentos

Tabla 47. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsig”

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE PADRES DE FAMILIA EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases	5	0,6	12	1,3	60	6,6	189	20,8	641	70,7	907	100,0
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	3	0,3	17	1,9	178	19,6	276	30,4	433	47,7	907	100,0
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	4	0,4	10	1,1	32	3,5	196	21,6	665	73,3	907	100,0
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	2	0,2	15	1,7	45	5,0	406	44,8	439	48,4	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 47 se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión normas y reglamentos, se aprecia que un (94,9%) de los docentes entregan las calificaciones oportunamente; comentando con sus estudiantes sobre las pruebas calificadas y señalando en estas los errores cometidos, para que ellos los analicen y los corrijan, y en el caso de que existiera algún tipo de error por parte del educador en cuanto a la calificación, el estudiante o su representante soliciten la recalificación de la prueba.

Se comunican con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado (93,2%); los docentes organizan sesiones para darles a conocer acerca del rendimiento académico y comportamental de sus representados/as, y talleres de capacitación para que los padres de familia conozcan sobre temas relacionados con el desarrollo de sus hijos, invitando a especialistas con conocimientos sobre cada uno de los temas a tratarse, mejorando la relación afectiva y comunicativa entre padres e hijos.

Es puntual a la hora de iniciar las clases (91,5%); los docentes transmiten a sus educandos y a los padres de familia el valor de la puntualidad, llegando a tiempo a su trabajo, respetando a quienes están esperando de su presencia en el momento preciso y necesario, esto refleja que organizan su tiempo, planean las actividades que van a desarrollar y mantienen su atención en lo que hacen aprovechando el tiempo; Permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo (78,1%), el acompañamiento de los maestros a sus grupos de estudiantes es constante, tanto en el aula como en el recreo, su presencia brinda a los estudiantes confianza y seguridad, y es una excelente estrategia para evitar accidentes o actos de indisciplina.

Tabla 48. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,927	86,84

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 48 en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, permite destacar que ellos en materia de normas y reglamentos consiguieron una puntuación de 2,927 que frente al máximo de 3,37 que representa el 86,84%. Lo que indica que los educadores obedecen y respetan el Reglamento Interno de plantel.

5.1.1.5.3 Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

Tabla 49. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsg”

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE PADRES DE FAMILIA EVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	5	0,6	23	2,5	304	33,5	268	29,5	307	33,8	907	100,0
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	2	0,2	3	0,3	13	1,4	411	45,3	478	52,7	907	100,0

3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	0,3	9	1,0	47	5,2	215	23,7	633	69,8	907	100,0
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	6	0,7	10	1,1	143	15,8	226	24,9	522	57,6	907	100,0
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	10	1,1	23	2,5	154	17,0	266	29,3	454	50,1	907	100,0
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	24	2,6	15	1,7	321	35,4	423	46,6	124	13,7	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 49 se aprecia los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes, refiriéndose a la dimensión sociabilidad pedagógica, los docentes resuelven los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente (98%); de forma inteligente los docentes corrigen las conductas negativas de sus educandos acercándose a estos con afecto y cariño, estableciendo una relación amistosa conocen el porqué de sus comportamientos, se solicita la ayuda de los padres de familia y la intervención de un profesional en el tema.

Enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes (93,5%); los educadores emplean el trabajo en equipo, para que los estudiantes intercambien conocimientos e ideas, expresen sus emociones y sentimientos, logrando que cada día se conozcan más, apoyen, respeten y crezca en el grupo lazos de compañerismo y amistad.

Toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado (82,5%); el ambiente de trabajo en el aula o fuera de ella, se caracteriza por ser un espacio participativo y democrático, que valora los intereses y opiniones de los educandos.

Se preocupan cuando su hijo o representado falta (79,4%), los maestros dan importancia a la presencia diaria de cada estudiante en el establecimiento educativo, ya

que cuando faltan por varios días pierden el ritmo de los aprendizajes, la oportunidad de aprender nuevas destrezas y de rendir lecciones o pruebas a tiempo, situaciones que perjudican su rendimiento académico.

Tabla 50. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica Unidad Educativa “Sígsg”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	4.076	80,71

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 50 en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, permite destacar que ellos en materia de sociabilidad pedagógica consiguieron una puntuación de 4,076 que frente al máximo de 5.05 representa una eficacia del 80,71%, indicando que brindan buen trato a sus hijos/as, enseñándoles a mantener excelentes relaciones entre compañeros y haciéndoles partícipes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

5.1.1.5.4 Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 51. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígsg”

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN	TOTAL CUESTIONARIOS DE PADRES DE FAMILIA EVALUADORES
---	-------------------	---

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	15	1,7	48	5,3	54	6,0	137	15,1	653	72,0	907	100,0
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	14	1,5	32	3,5	41	4,5	224	24,7	596	65,7	907	100,0
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	34	3,7	46	5,1	68	7,5	294	32,4	465	51,3	907	100,0
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	22	2,4	37	4,1	46	5,1	244	26,9	558	61,5	907	100,0
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	10	1,1	42	4,6	20	2,2	220	24,3	615	67,8	907	100,0
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	25	2,8	68	7,5	98	10,8	140	15,4	576	63,5	907	100,0

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 51 se aprecia los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, refiriéndose a los diferentes indicadores que integran la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, los docentes envían trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento (92,1%); demostrando que las tareas o deberes que sus representados/as llevan a desarrollar en su casa, sirven para reforzar las destrezas que fueron aprendidas durante la jornada de clases, estos trabajos consisten por ejemplo en realizar: análisis, experimentos, ensayos, resolver ejercicios, entre otros.

Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado (90,4%); indicando que los docentes al identificar a través de la observación diaria, que existen estudiantes que no mejoran su desempeño en el aula o su conducta, dan a

conocer a sus padres sus opiniones al respecto y les aconsejan solicitar ayuda por parte de un profesional más especializado.

Atienden a su hijo o representado de manera específica (87,1%); los docentes proporcionan una atención personalizada a los educandos que presentan una necesidad educativa especial, acoplando los contenidos de aprendizaje, las estrategias, los recursos didácticos y la evaluación de diferente manera que al resto de estudiantes.

Respetan el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase (88,4%) los padres de familia opinan que los pedagogos les piden resolver a sus hijos actividades de acuerdo a su capacidad, motivándolos a avanzar y esforzarse.

Tabla 52. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales Unidad Educativa “Sígig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5,05	4,368	86,50

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 52 en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, permite destacar que ellos en materia de atención a estudiantes con necesidades individuales consiguieron una puntuación de 4,368 que frente al máximo de 5.05 representa una eficacia del 86,50%, lo que demuestra que los maestros cumplen con la política educativa que hace referencia a la igualdad de oportunidades.

Tabla 53. Resumen del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes Unidad Educativa “Sígsg”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES	16	13.044	81,52

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 53 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, obteniéndose un 81,52%, que califica que el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Sígsg”, se encuentra en una calificación **excelente**, poniendo de manifiesto que la relación entre padres de familia, estudiantes y docentes se lleva a cabo en un ambiente propicio para el desarrollo integral de los estudiantes.

5.1.1.6 Observación de clase

5.1.1.6.1 Dimensión: actividades iniciales

Gran parte del éxito en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje depende de esta etapa, porque estas actividades anticipan el camino a seguir en la construcción de aprendizajes significativos, útiles y duraderos en los educandos.

Tabla 54. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Actividades Iniciales Unidad Educativa “Síg sig”

El docente:	SÍ	%	NO	%	Nº	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	20	87,0	3	13,0	23	100,0
2. Inicia su clase puntualmente.	19	82,6	4	17,4	23	100,0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	69,6	7	30,4	23	100,0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	18	78,3	5	21,7	23	100,0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	21	91,3	2	8,7	23	100,0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	69,6	7	30,4	23	100,0
Total respuestas	110	79,7	28	20,3	138	100,0

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 54 luego de efectuada la observación de clases de los docentes, en la dimensión de actividades iniciales, los maestros de la Unidad Educativa “Síg sig”, en el indicador, presenta el tema de clase a los estudiantes, obtienen un (91,3%); inician proporcionando información a sus estudiantes sobre el qué y cómo van a aprender, las actividades que van a realizar y cómo serán evaluados, lo cual ayuda para que ellos tomen conciencia de su rol protagónico y activo dentro del proceso.

El (87%) presentó el plan de clase al observador; como un documento de orientación, apoyo y evidencia de que sus intervenciones en el aula son debidamente planificadas.

El (82,6%) inició su clase puntualmente; este indicador refleja que respetan a sus educandos, tienen organizadas las actividades a desarrollar, administran bien el tiempo de trabajo y están preparados en el tema de clase.

Mientras que un (78,3%) dieron a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, esto permite que los estudiantes se esfuercen por alcanzar mejores aprendizajes, conozcan las capacidades que se pretenden desarrollar y conseguir en ellos.

Tabla 55. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Actividades Iniciales Unidad Educativa “Sígsg”

ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	20	3	23
2. Inicia su clase puntualmente.	19	4	23
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	7	23
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	18	5	23
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	21	2	23
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	7	23
Total respuestas	110	28	138
Puntaje total.	137,50	0,00	137,50
Puntaje promedio.		5,978	79,71%

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Para la interpretación y análisis de los datos se tomaron las valoraciones de las respuestas positivas; en la tabla 55 permite destacar que ellos en materia de actividades iniciales de clase, consiguieron una puntuación de 5,98 que frente al

máximo de 7,50 representa una eficacia del 79,71% demostrando que los maestros inician sus clases con un saludo motivante de bienvenida y evaluando los conocimientos previos.

Cabe recalcar que aún hace falta revisar a los estudiantes las tareas enviadas a casa, para tener un mejor control del avance de sus aprendizajes y el cumplimiento de sus deberes.

5.1.1.6.2 Dimensión: Proceso de enseñanza-aprendizaje

El proceso de enseñanza- aprendizaje tiene como finalidad la formación integral del estudiante, en este intervienen y se relacionan de forma interactiva y dinámica docentes y estudiantes. El docente tiene la responsabilidad de dar a conocer a sus educandos los conocimientos que estos no poseen, mientras que los estudiantes deben estar predispuestos a adquirirlos.

Tabla 56. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Proceso de Enseñanza- Aprendizaje Unidad Educativa “Síg sig”

El docente:	SÍ	%	NO	%	Nº	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	15	65,2	8	34,8	23	100,0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	18	78,3	5	21,7	23	100,0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	60,9	9	39,1	23	100,0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	19	82,6	4	17,4	23	100,0

5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	13	56,5	10	43,5	23	100,0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	60,9	9	39,1	23	100,0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	78,3	5	21,7	23	100,0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	21	91,3	2	8,7	23	100,0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17	73,9	6	26,1	23	100,0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	65,2	8	34,8	23	100,0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	87,0	3	13,0	23	100,0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	60,9	9	39,1	23	100,0
13. Envía tareas	20	87,0	3	13,0	23	100,0
Total respuestas	218	72,9	81	27,1	299	100,0

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 56 luego de efectuada la observación de clases de los docentes, en la dimensión del proceso de enseñanza aprendizaje, obtienen un (91,3%) evidencian seguridad en la presentación del tema; demostrando que planifican sus clases, poseen dominio del contenido que enseñan, influyendo de modo positivo en los aprendizajes de sus estudiantes.

El (87%), adaptan espacios y recursos en función de las actividades propuestas; elaborando material didáctico adecuado para transmitir los contenidos y alcanzar los objetivos.

En un (82,6%) asignan actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, explicándoles de forma clara y sencilla, dándoles a conocer que es lo que deben hacer y cómo lo deben hacer, esto ayuda a que el estudiante despejen dudas y las realicen de forma autónoma.

El (78,3%) presentan el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones; y realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase; los docentes para asegurarse que los conocimientos sean comprendidos por los estudiantes, emplean ejemplos y luego solicitan otros a partir de los que él les presentó.

Al finalizar la clase resumen los puntos más importantes; (73,9), realizan una síntesis enfatizando la información más importante del tema tratado, ya que consideran que esta será la mejor recordada.

El (65,2%) realizan algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado; como: lecciones escritas, la resolución de problemas o la redacción de ensayos; y en igual porcentaje, consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, porque son un puente para lograr que los estudiantes asimilen la nueva información a ser aprendida.

Tabla 57. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: proceso de Enseñanza- Aprendizaje Unidad Educativa “Síg sig”

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	15	8	23

2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	18	5	23
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	9	23
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	19	4	23
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	13	10	23
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	9	23
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	5	23
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	21	2	23
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17	6	23
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	8	23
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	3	23
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	9	23
13. Envía tareas	20	3	23
Total respuestas	218	81	299
Puntaje total.	272,50	0,00	272,50

Puntaje promedio.		11,848		72,90%
--------------------------	--	---------------	--	---------------

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 57 en la observación de clases de los docentes por parte del investigador, permite destacar que ellos en materia del proceso de enseñanza aprendizaje consiguieron una puntuación de 11,848 que frente al máximo de 16,25, representa una eficacia del 72,90%, demostrando que llevan a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje considerando las ideas previas de sus educandos, y utilizando recursos necesarios y acordes a los temas que van a ser estudiados.

Cabe recalcar que es necesario mejorar la puntuación de los docentes en los siguientes indicadores: relacionar el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país); para que los contenidos que el estudiante adquiera cobren sentido y significado; utilizar recursos didácticos creativamente para captar su atención e interés durante la clase; permitiéndole aprender de forma mas comprensiva y practica cada uno de los temas tratados; y asignar actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido; ayudándoles a desarrollar su pensamiento, razonamiento, creatividad e inteligencia.

5.1.1.6.3 Dimensión: Ambiente en el aula

El salón de clases es el espacio físico en el que se llevan a cabo una serie de experiencias de aprendizaje en base a la comunicación, el juego y el cumplimiento de ciertas reglas y normas de conducta y orden.

Tabla 58. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: Ambiente en el Aula Unidad Educativa “Sígsg”

El docente:	SÍ	%	NO	%	N^o	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres.	18	78,3	5	21,7	23	100,0

2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	21	91,3	2	8,7	23	100,0
3. Valora la participación de los estudiantes.	17	73,9	6	26,1	23	100,0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	87,0	3	13,0	23	100,0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	65,2	8	34,8	23	100,0
Total respuestas	91	79,1	24	20,9	115	100,0

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 58 luego de efectuada la observación de clases de los docentes, en la dimensión del ambiente en el aula, en la Unidad Educativa “Sígsig”, el (91,3%) de su personal docente tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, demostrando que mantienen buenas relaciones interpersonales y brindan apoyo a sus educandos.

El (87%) mantienen la disciplina en el aula, haciéndose respetar por su propia presencia e inculcándoles el cumplimiento de reglas y normas establecidas en el salón de clase.

Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres), en un (78,3), que refleja que los estudiantes disfrutan de su compañía y les tienen confianza.

Mientras que en un (73,9%); valoran la participación de los estudiantes, motivándolos a través de muestras de cariño y reconociendo sus logros públicamente en la clase.

Tabla 59. Observación de la clase de los docentes por parte del investigador: ambiente en el Aula Unidad Educativa “Síg sig”.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	18	5	23
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	21	2	23
3. Valora la participación de los estudiantes.	17	6	23
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	3	23
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	8	23
Total respuestas	91	24	115
Puntaje total.	113,75	0,00	113,75
Puntaje promedio.		4,946	79,13%
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE (30 PTOS)		22,772	75,90%

Fuente: Observación de clase por parte del investigador

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 59 en la observación de clases de los docentes por parte del investigador, permite destacar que ellos en materia de ambiente en el aula consiguieron una puntuación de 4,946 que frente al máximo de 6,25, representa una eficacia del 79,13%, demostrando que estos crean un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, beneficiando su predisposición a aprender e interactuar entre si.

5.1.1.7 Resumen de la evaluación del desempeño Profesional Docente

Tabla 60. Resumen de la evaluación del desempeño Profesional Docente Unidad Educativa “Síg sig”.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE						
CALIFICACIÓN	OBTENIDOS	POR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	CATEGORIA	EQUIVALENTE
Autoevaluación de los docentes			10	7,716		
Coevaluación de los docentes (por Coordinadores de Área)			10	6,656		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)			10	6,713		
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes			24	20,122		
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia			16	13,044		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS			70	54,252		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES			30	22,772		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES			100	77,024	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa a los docentes (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 60 se recopila la información de todos los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Síg sig”, durante el año escolar 2012-2013, donde se obtiene un puntaje de 77,02% que equivale a colocarlo en la categoría **A**, dándole una calificación de **excelente**, en cuanto a los siguientes aspectos: la práctica docente dentro y fuera del aula de clases, el dominio de habilidades pedagógicas y didácticas, la atención a estudiantes con NEE, el conocimiento del Reglamento Interno; su relación con la comunidad ; el ambiente de trabajo; su disposición al cambio en educación, y desarrollo emocional.

1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	1,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	101,0
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.30 Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	16,7	3	50,0	2	33,3	6	100,0
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0

del Consejo Técnico.												
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0

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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2		3	60,0	5	60,0
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 61 luego de efectuada la autoevaluación de los directivos, en cuanto a las competencias gerenciales, obtienen un (100%) en los siguientes Indicadores:

Hacen seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo; con la finalidad de orientar, dirigir, controlar, supervisar y velar por el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.

Exigen puntualidad en el trabajo al personal de la institución, concientizándolo que este valor refleja poseer una personalidad con carácter, orden y eficacia, lo que les ayudará para que realicen más actividades, desempeñen mejor su trabajo, y se hagan merecedores de su confianza.

Controlan el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos; con la intención de que su equipo, cumpla con las horas de trabajo que se les han asignado y desarrollen las actividades programadas.

Estimulan y sancionan al personal de acuerdo con las normas legales vigentes; en el caso de que existan irregularidades por parte de cualquier miembro de la institución educativa, aplican las sanciones disciplinarias correspondientes.

Delegan responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales; solicitando al colector del plantel llevar al día los libros de control de contabilidad gubernamental y a la secretaria/o responsabilizarse de la integridad, inviolabilidad, reserva y manejo de los libros a su cargo.

Transforman los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad; interviniendo con habilidad para darles solución, respetando los puntos de vista de los involucrados, y empleando la comunicación y la escucha atenta.

Planifican el tiempo de trabajo en horarios bien definidos; conjuntamente con el Coordinador Técnico Pedagógico elaboran del horario general, y distribuyen el trabajo para su personal docente.

Incentivan al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional; propician la actualización permanente del personal de la institución, para que el colegio se mantenga al día, satisfaciendo las necesidades de sus clientes.

Propician el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, con la finalidad de que estos realicen actividades en su pueblo, en las que apliquen la información y las habilidades que adquirieron con sus docentes.

Entregan periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, dando a conocer que los mismos asisten cotidianamente, garantizando que la población estudiantil está siendo atendida con responsabilidad y que las actividades planificadas se ejecutan con total normalidad.

Realizan las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos, convocando oportunamente a sesiones al Consejo Técnico o a la Junta General de Profesores.

2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 63 luego de efectuada la autoevaluación de los directivos, en la dimensión competencias pedagógicas, obtienen un (100%) en estos indicadores:

Solicitan a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar; para que les mantengan informados de lo que van a aprender, cómo van aprender y cómo serán evaluados.

Realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes; están pendientes por conocer la existencia de problemas con ciertos estudiantes y los tratan de ayudar.

Garantizan el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución; contribuyendo a que se aplique el Código de la Niñez y Adolescencia dentro del plantel.

Orientan a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; a través del diálogo establecen compromisos a ser cumplidos, con el propósito de que tomen conciencia que de ellos también depende el éxito de los educandos en sus estudios.

Mientras que con un (80%) los siguientes indicadores: organizan la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo y la participación

del personal docente; fomentando el trabajo en equipo para saber hacia dónde quieren ir y cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover en el plantel.

Verifican la aplicación de la planificación didáctica; comprobando que se lleve a la práctica el plan de clase que les fué presentado, para asegurar que las actividades de aprendizaje guardan relación con dicho documento.

Realizan acciones para evitar la repitencia de los estudiantes; y garantizan la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, con la finalidad de que cada estudiante según su necesidad educativa reciba la ayuda que le corresponde por parte de los docentes.

Tabla 64. Autoevaluación de los directivos: Competencias Pedagógicas Unidad Educativa “Síg sig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,26	2,586	79,32%

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 64 en la autoevaluación de los directivos, permite destacar que ellos en materia de competencias pedagógicas, consiguieron una puntuación de 2,586 que frente al máximo de 3,26 representa una eficacia del 79,32%, demostrando que estos trabajan de forma conjunta para la elaboración del PEI, brindan asesoría pedagógica a su cuerpo docente en cuanto a planificación didáctica, y se preocupan por los estudiantes con bajo rendimiento académico y con problemas de conducta, sugiriendo llevar a cabo clases de recuperación pedagógica y trabajando con el apoyo de sus representantes.

Sin embargo se requiere por parte de los directivos, mejorar en los siguientes indicadores: observar el desarrollo de las clases del personal docente, al menos una

vez al trimestre, con la finalidad de brindarles apoyo y orientación que contribuya a mejorar el accionar de estos en el aula; y asesorarlos en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

5.1.2.1.2 Dimensión: Competencias de liderazgo en la Comunidad

El directivo de un plantel educativo debe cumplir con diferentes funciones, entre ellas está la de ser un líder, que al interactuar con todos los integrantes del proceso educativo como son: docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad, logre comprometerlos en la formación integral de los educandos de su plantel.

Tabla 65. Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS AUTOEVALUACIÓN	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 65 luego de efectuada la autoevaluación de los directivos, en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, consiguen un (100%), en estos indicadores:

Mantienen comunicación permanente con la comunidad educativa, a través de un diálogo abierto, democrático y empático, los informan, intercambian ideas y solicitan su ayuda y colaboración.

Mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, estableciendo un ambiente de confianza y respeto; y evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa; dando y recibiendo respeto y un buen trato a de los demás.

Con un (80%) los siguientes indicadores:

Delegan responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa; explicando de forma clara y sencilla en lo que consiste cada una de ellas y asegurándose que hayan sido comprendidas.

Promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; dando importancia a la relación colegio-comunidad; relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promoviendo la participación voluntaria de todos los actores del proceso educativo; promueven el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, para que su institución se involucre y lleve a cabo proyectos sociales con las mismas en beneficio del crecimiento de su cantón.

Tabla 66. Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,09	1,771	84,73

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 66 en la autoevaluación de los directivos, permite destacar que ellos en materia de competencias de liderazgo en la comunidad, consiguieron una puntuación de 1,771 que frente al máximo de 2,09 representa una eficacia del 84,73%, demostrando que mantienen buenas relaciones con su comunidad, ya que llevan a cabo actividades socioculturales para cohabitar con los miembros de la misma.

Tabla 67. Resumen del instrumento para la autoevaluación de los Directivos Unidad Educativa “Sígsig”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
AUTOEVALUACIÓN	20	16,647	83,23

DE LOS DIRECTIVOS			
--------------------------	--	--	--

Fuente: Encuesta directa a los directivos (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco

En la tabla 67 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la autoevaluación de los directivos, obteniéndose un 83,23%, que califica el desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “Sísig” como **excelente**, ya que los mismos cumplen con responsabilidad sus funciones. No obstante se requiere mejorar la puntuación por parte de los directivos en la dimensión competencias pedagógicas, para que puedan orientar a sus docentes en cuanto a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

5.1.2.2 Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico

5.1.2.2.1 Dimensión competencias gerenciales

Tabla 68. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Gerenciales Unidad Educativa “Sísig”.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS DIRECTIVOS COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	5	25,0	13	65,0	20	100,0
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	25,0	15	75,0	20	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	8	40,0	9	45,0	20	100,0

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	2	10,0	3	15,0	2	10,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	3	15,0	2	10,0	2	10,0	4	20,0	9	45,0	20	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	3	15,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	11	55,0	20	100,0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	2	10,0	3	15,0	2	10,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	2	10,0	1	5,0	3	15,0	1	5,0	13	65,0	20	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	2	10,0	2	10,0	3	15,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y	2	10,0	2	10,0	1	5,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0

equipamiento del plantel.												
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	2	10,0	1	5,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	3	15,0	2	10,0	3	15,0	2	10,0	10	50,0	20	100,0
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	3	15,0	13	65,0	20	100,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	2	10,0	2	10,0	3	15,0	4	20,0	9	45,0	20	100,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	1	5,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	1	5,0	1	5,0	3	15,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	2	10,0	1	5,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	2	10,0	2	10,0	3	15,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	2	10,0	2	10,0	3	15,0	3	15,0	10	50,0	20	100,0

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.	2	10,0	3	15,0	2	10,0	1	5,0	12	60,0	20	100,0
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2	10,0	1	5,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	1	5,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	14	70,0	20	100,0
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	1	5,0	14	70,0	20	100,0
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	1	5,0	14	70,0	20	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	4	20,0	12	60,0	20	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	3	15,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	10	50,0	20	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	2	10,0	3	15,0	2	10,0	1	5,0	12	60,0	20	100,0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	1	5,0	2	10,0	3	15,0	1	5,0	13	65,0	20	100,0

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	2	10,0	1	5,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	1	5,0	3	15,0	4	20,0	1	5,0	11	55,0	20	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	2	10,0	1	5,0	3	15,0	4	20,0	10	50,0	20	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	2	10,0	4	20,0	2	10,0	2	10,0	10	50,0	20	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	2	10,0	1	5,0	3	15,0	1	5,0	13	65,0	20	100,0
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	4	20,0	10	50,0	20	100,0
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	5,0	2	10,0	3	15,0	3	15,0	11	55,0	20	100,0
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	5,0	2	10,0	3	15,0	1	5,0	13	65,0	20	100,0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	2	10,0	3	15,0	2	10,0	1	5,0	12	60,0	20	100,0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	2	10,0	14	70,0	20	100,0
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	3	15,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	11	55,0	20	100,0

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	1	5,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	14	70,0	20	100,0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	3	15,0	13	65,0	20	100,0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	1	5,0	2	10,0	3	15,0	4	20,0	10	50,0	20	100,0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	4	20,0	11	55,0	20	100,0
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	4	20,0	12	60,0	20	100,0
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	5,0	2	10,0	3	15,0	4	20,0	10	50,0	20	100,0
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.	2	10,0	1	5,0	3	15,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

Luego de efectuada la coevaluación de los directivos, y en la dimensión competencias gerenciales, en el indicador: faltan a su trabajo solo en caso de extrema necesidad (100%); manifestando su responsabilidad, entrega y amor hacia el trabajo que realizan.

Asisten puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo (90%); demostrando que organizan y planifican su tiempo, siendo cuidadosos en la práctica cotidiana de este valor.

Rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa (85%), manteniéndola informada de las actividades y resultados de su gestión, y de la administración de los recursos.

En un (80%), estos indicadores:

Propician la actualización permanente del personal de la institución, motivándolo a participar en cursos de capacitación y a continuar autoeducándose; rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución; dan a conocer de forma transparente y clara aspectos: administrativos, financieros, y del desarrollo de competencias y niveles de logro académico de los estudiantes; coordinan con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento; empleando con honestidad estos fondos en busca de atender las necesidades que tiene el plantel.

Supervisan la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, considerándolo como un órgano colegiado que representa a la población estudiantil, y que contribuye en la ejecución de actividades en beneficio del crecimiento institucional; es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente; responsabilizándose del cuidado y permanencia de todo tipo de documentos con los que cuente el plantel, ya que los mismos son pruebas claves muy importantes, al momento de llevar a cabo su rendición de cuentas a la comunidad educativa.

Mientras que con un (75 %) realizan el seguimiento a las actividades que delegan; verificando si están siendo desarrolladas, con los recursos destinados para su ejecución y en el tiempo planificado; coordinan 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; tomando decisiones para poder saber cómo se emplearán los recursos, ya que a través de él se reciben y escuchan las opiniones del resto de sus compañeros.

Tabla 69. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias Gerenciales Unidad Educativa “Sígig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	11,220	76,90

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la coevaluación de los directivos, se aprecia que ellos en materia de competencias gerenciales consiguieron una puntuación de 11,220 que frente al máximo de 14,59 representa una eficacia del 76,90%, demostrando que estos realizan una buena administración tanto de recursos humanos, financieros y materiales.

5.1.2.2.2 Dimensión competencias pedagógicas

Tabla 70. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígig”.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS DIRECTIVOS COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el	2	10,0	2	10,0	1	5,0	4	20,0	11	55,0	20	100,0

Consejo Directivo o 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.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	4	20,0	12	60,0	20		100,0
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	2	10,0	1	5,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20		100,0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	5,0	1	5,0	3	15,0	5	25,0	10	50,0	20		100,0
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20		100,0
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	1	5,0	2	10,0	1	5,0	5	25,0	11	55,0	20		100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	2	10,0	1	5,0	2	10,0	2	10,0	13	65,0	20		100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	2	10,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	11	55,0	20		100,0
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	3	15,0	12	60,0	20		100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	4	20,0	11	55,0	20		100,0
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	1	5,0	2	10,0	1	5,0	2	10,0	14	70,0	20		100,0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	5,0	1	5,0	3	15,0	4	20,0	11	55,0	20		100,0

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	12	60,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 70 luego de efectuada la coevaluación de los directivos, en la dimensión competencias pedagógicas, alcanzan un (80%) en estos indicadores:

Organizan la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, dando énfasis al trabajo colaborativo, para trabajar unificando diversos liderazgos que permitan la apropiación de propósitos, la ejecución de tareas y la aportación de ideas; solicitan a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar, para lograr que los estudiantes participen activamente en clases por alcanzar los propósitos anhelados; supervisan el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, velando para que se aplique el Código de Convivencia establecido en el plantel a favor de todos los integrantes del centro escolar.

Con un (75%) en estos indicadores: organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes; construyendo uno de los instrumentos más importantes del con el que debe contar la institución, ya que orienta su quehacer educativo y la lleva hacia donde todos desean llevarla; organizan con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica; receptándola de manera oportuna y controlando su aplicación; y observan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre; a fin de conocer cómo se desempeñan los educadores en el aula o fuera de ella y constatando que el desarrollo de la clase siga un proceso planificado.

Tabla 71. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Síg sig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	2,569	78,09

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 71 en la coevaluación de los directivos, permite destacar que ellos en materia de competencias pedagógicas consiguieron una puntuación de 2,569 que frente al máximo de 3,29 representa una eficacia del 78,09%, demostrando que se preocupan por brindar constantemente sesiones de capacitación pedagógica a su personal docente, ya que si los preparan mejorará la calidad educativa de la institución.

5.1.2.2.3 Dimensión: competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 72. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Síg sig”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS DIRECTIVOS COEVALUADORES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	3	15,0	13	65,0	20	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la	1	5,0	2	10,0	2	10,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0

comunidad.													
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	2	10,0	1	5,0	1	5,0	5	25,0	11	55,0	20	100,0	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	1	5,0	1	5,0	2	10,0	5	25,0	11	55,0	20	100,0	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	4	20,0	11	55,0	20	100,0	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	3	15,0	2	10,0	2	10,0	3	15,0	10	50,0	20	100,0	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	2	10,0	3	15,0	2	10,0	4	20,0	9	45,0	20	100,0	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0	

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 72 luego de efectuada la coevaluación de los directivos, en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, logran un (80%), en los siguientes indicadores: mantienen comunicación permanente con la comunidad educativa; permitiendo un ambiente de armonía, confianza y respeto para que cada uno cumpla responsablemente con las funciones que les corresponde desempeñar; evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa; establecen normas y reglas de convivencia para todos los actores del proceso educativo y las aplican con equidad y firmeza.

Mientras que un (75%) en estos indicadores: apoyan el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; participando conjuntamente con los docentes, padres de familia y educandos; y delegan responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, brindándoles la asesoría necesaria para que las realicen con eficiencia y optimizando recursos.

Tabla 73. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12	1,602	75,55

Fuente: Encuesta directa al Consejo Técnico

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 73 en la coevaluación de los directivos, permite destacar que ellos en materia de competencias de liderazgo en la comunidad, consiguieron una puntuación de 1,602 que frente al máximo de 2,12 representa una eficacia del 75,55%, indicando que estos promueven actividades en beneficio del desarrollo de su comunidad.

1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	6	24,0	17	68,0	25	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	40,0	15	60,0	25	100,0
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	25	100,0
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,0	0	0,0	2	8,0	5	20,0	18	72,0	25	100,0
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	3	12,0	5	20,0	17	68,0	25	100,0
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	3	12,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	7	28,0	11	44,0	25	100,0
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	8	32,0	10	40,0	25	100,0
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	2	8,0	2	8,0	1	4,0	8	32,0	12	48,0	25	100,0
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de	2	8,0	2	8,0	3	12,0	5	20,0	13	52,0	25	100,0

los fondos del Comité Central.													
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	2	8,0	1	4,0	4	16,0	6	24,0	12	48,0	25		100,0
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	3	12,0	2	8,0	20	80,0	25		100,0
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	1	4,0	4	16,0	2	8,0	2	8,0	16	64,0	25		100,0
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	6	24,0	12	48,0	25		100,0

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 75 luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Consejo Estudiantil, en la dimensión competencias gerencial; obtuvieron un (100%) en los indicadores:

Faltan a su trabajo solo en caso de extrema necesidad; amparándose en el Reglamento de la Carrera Docente, capítulo X que hace referencia al permiso por licencias, permisos o vacaciones, según consta en los literales:(a,b,c,d) presentan la debida justificación a la autoridad distrital por inasistencia a sus labores,según el caso de su

ausencia al plantel; y exigen puntualidad en el trabajo al personal de la institución; cuando observan que algún miembro de su equipo, se atrasa conversan con él y lo motivan para que organice mejor su tiempo y llegue temprano.

Con un (92%), controlan el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos; vigilando que su personal cumpla responsablemente con las ocho horas diarias de trabajo, según su asignación académica y realizando actividades curriculares complementarias.

En un (88%), rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución; dando a conocer ante la Junta General de Profesores un informe anual de labores en su última sesión, y a los padres de familia y comunidad al finalizar el año escolar.

Finalmente logran un (72%), en estos indicadores:

Hacen seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo; llevando registros de control para anotar el avance o el atraso en cada una de sus labores y las debidas orientaciones, para proceder a redactar los informes de sus labores; orientan a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central; dándoles las debidas indicaciones y sugerencias, les solicitan informar a la comunidad educativa sobre el desarrollo de sus funciones; atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; conversando con ellos en los horarios establecidos o por vía telefónica; y actúan a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual ;trabajando conjuntamente con sus docentes, el Consejo de la Niñez y Adolescencia y el Distrito Educativo de Sígsig.

Tabla 76. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsg”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	10	8,143	81,42

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 76 en la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Consejo Estudiantil, permite destacar que ellos en materia de competencias gerenciales consiguieron una puntuación de 8,143 que frente al máximo de 10 representa una eficacia del 81,42%, demostrando que los estudiantes los califican como buenos administradores de la institución educativa, ya que se preocupan por llevar un seguimiento de todo su personal, orientan a la redición oportuna y transparente de fondos económicos a los diferentes estamentos que deban cumplir con esta obligación, y controlan el bienestar estudiantil.

5.1.2.3.2 Dimensión Competencias pedagógicas

Tabla 77. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsg”.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	12,0	3	12,0	2	8,0	4	16,0	13	52,0	25	100,0

2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	2	8,0	2	8,0	4	16,0	2	8,0	15	60,0	25	100,0
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	4	16,0	3	12,0	3	12,0	2	8,0	13	52,0	25	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	8,0	1	4,0	2	8,0	2	8,0	18	72,0	25	100,0
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	2	8,0	2	8,0	1	4,0	6	24,0	14	56,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 77 los Miembros del Consejo Estudiantil, en la dimensión competencias pedagógicas, consideran que un (80%) de los directivos:

Garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales; otorgando protección al derecho que tienen todos los estudiantes de estudiar, evitando todo tipo de discriminación; y, orientan a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; informándoles a tiempo oportuno sobre los mismos y sugiriéndoles que envíen a sus hijos a clases de recuperación pedagógica.

Mientras que en un (68%), estos indicadores:

Oservan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre; y, supervisan el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos contribuyendo a potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, hacen seguimientos constantes para orientar su practica hacia el cumplimiento de los propósitos educativos.

Tabla 78. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsg”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,57	2,681	75,09

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 78 en la evaluación de las autoridades administrativas de la Unidad Educativa “Sígsg” por parte de los miembros del Consejo Estudiantil, permite destacar que ellos en materia de competencias pedagógicas, consiguieron una puntuación de 2,681 que frente al máximo de 3,57 representa una eficacia del 75,09%, indicando que llevan un adecuado seguimiento del proceso didáctico-evaluativo, que realizan los docentes a los estudiantes, a fin de ir escapando del sistema tradicionalista.

5.1.2.3.3 Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 79. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsg”.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	1	4,0	2	8,0	2	8,0	3	12,0	17	68,0	25	100,0

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	3	12,0	3	12,0	2	8,0	2	8,0	15	60,0	25	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	1	4,0	1	4,0	2	8,0	6	24,0	15	60,0	25	100,0
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	4	16,0	14	56,0	25	100,0
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	3	12,0	2	8,0	3	12,0	5	20,0	12	48,0	25	100,0
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	3	12,0	3	12,0	2	8,0	6	24,0	11	44,0	25	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	8	32,0	11	44,0	25	100,0
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	13	52,0	25	100,0
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	3	12,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 79 luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Consejo Estudiantil, en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, se hacen acreedores a un (84%), en el indicador: mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; reflejando que son los principales promotores del buen trato hacia los demás.

Mantienen una comunicación permanente con la comunidad educativa (80%); manteniéndola informada a través de: oficios, correos electrónicos, cartelera; u otros.

Realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa (76%), ejecutando actividades como: talleres, eventos socioculturales, deportivos, entre otros.

En un (72%), promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; por ejemplo: siembra de árboles, presentación de números que incentiven a la protección del medio ambiente reciclando la basura; y, reconocen públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes; felicitando a su personal docente y administrativo, por su esfuerzo, dedicación y empeño diario en bien del mejoramiento de la educación.

Tabla 80. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Síg sig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDARAZGO EN LA COMUNIDAD	6,43	4,84	75,27

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 80 en la evaluación de las autoridades administrativas de la Unidad Educativa “Síg sig” por parte de los Miembros del Consejo Estudiantil, permite destacar que ellos en materia de competencias de liderazgo en la comunidad, consiguieron una puntuación de 4,84 que frente al máximo de 6,43 representa una eficacia del 75,27%, indicando que mantienen una constante relación con su comunidad, están pendientes del reconocimiento del desempeño de todo su personal, lo que hace que éstos se motiven a entregarse más a su noble y humilde vocación.

1.1. Asiste puntualmente a la institución.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	2	8,0	17	68,0	25	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	2	8,0	1	4,0	2	8,0	8	32,0	12	48,0	25	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	4,0	1	4,0	2	8,0	6	24,0	15	60,0	25	100,0
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	4,0	1	4,0	7	28,0	6	24,0	10	40,0	25	100,0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	1	4,0	2	8,0	2	8,0	7	28,0	13	52,0	25	100,0
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	2	8,0	1	4,0	2	8,0	8	32,0	12	48,0	25	100,0
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	2	8,0	2	8,0	5	20,0	4	16,0	12	48,0	25	100,0
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	1	4,0	2	8,0	5	20,0	4	16,0	13	52,0	25	100,0
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	3	12,0	16	64,0	25	100,0
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	7	28,0	12	48,0	25	100,0
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	2	8,0	17	68,0	25	100,0
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	2	8,0	1	4,0	2	8,0	7	28,0	13	52,0	25	100,0
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	8	32,0	11	44,0	25	100,0

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	7	28,0	11	44,0	25	100,0
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	2	10,0	2	10,0	1	5,0	4	20,0	11	55,0	20	100,0
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	3	12,0	2	8,0	2	8,0	7	28,0	11	44,0	25	100,0
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.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	5	20,0	13	52,0	25	100,0
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	4,0	2	8,0	3	12,0	2	8,0	17	68,0	25	100,0
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	5	20,0	14	56,0	25	100,0
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	3	12,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	4	16,0	2	8,0	3	12,0	5	20,0	11	44,0	25	100,0
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	7	28,0	11	44,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 82 luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Comité Central de Padres de Familia, en la dimensión competencias gerenciales, obtienen un (84%), en lo que se refiere: rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa; informando todas las actividades que realizan en bien del plantel educativo.

Alcanzan un (80%), en estos indicadores:

Faltan a su trabajo solo en caso de extrema necesidad; cuando se les presentan situaciones imprevistas solicitan ayuda a un compañero para que les ayude con el desarrollo de las actividades planificadas para ese día y presentan la respectiva justificación escrita, controlan el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos; vigilando que sus docentes cumplan responsablemente un mínimo de treinta horas de trabajo en la semana; planifican y coordinan el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel; tomando decisiones acerca de las necesidades que este tiene, para satisfacerlas de acuerdo al presupuesto institucional, ya que de ellas depende lograr las metas establecidas a corto, mediano y largo plazo.

Supervisan la conformación del Consejo Estudianti, un (80%), vigilando que la comisión responsable planifique y ejecute las actividades necesarias para la elección de esta organización, garantizando la participación activa y democrática de los estudiantes en la vida escolar.

Tabla 83. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Síg sig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	12,10	9,163	75.72

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 83 en la evaluación que hacen los Miembros del Comité Central de Padres de Familia a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que ellos en materia de competencias gerenciales los califican con una puntuación de 9,163 que frente al máximo de 12,10 representa una eficacia del 75,72%, demostrando que estos demuestran interés en mejorar las condiciones en cuanto a infraestructura, equipamiento tecnológico y didáctico que tiene el plantel, en bien de ofrecer una mejor oferta educativa, sin dejar de lado el reconocimiento de aquellos alumnos que se destacan en diferentes actividades que contribuyen al desarrollo de su terruño natal.

5.1.2.3.5 Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 84. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	3	12,0	15	60,0	25	100,0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	13	52,0	25	100,0
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	2	8,0	2	8,0	1	4,0	5	20,0	15	60,0	25	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	10	40,0	9	36,0	25	100,0

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	2	8,0	3	12,0	2	8,0	2	8,0	16	64,0	25	100,0
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	3	12,0	15	60,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 84 luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Comité Central de Padres de Familia, en la dimensión competencias pedagógicas, en el indicador: garantizan el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución; obtienen un (80%); demostrando que los estudiantes estudian en un ambiente en el que también les enseñan a cumplir con sus deberes.

Mientras que consiguen un (76%), en estos indicadores:

Realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes; inician por indagar las causas del problema, involucran a los padres de familia en el apoyo que se les da a sus hijos dentro del colegio, llamándoles a solucionar problemas familiares, emocionales y conductuales que afecten el rendimiento académico de sus hijos/as; garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales; fomentando en el plantel la igualdad de oportunidades para todos los educandos.

Con un porcentaje del (72%), consiguen en los siguientes:

Realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa; organizando actividades con el Gobierno Estudiantil y el Comité Central de Padres de Familia; reconocen públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes; con ayuda de la comisión pedagógica se buscan espacios para que la comunidad educativa conozca, valore y premie la noble y ejemplar labor de sus miembros.

Tabla 85. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,16	2,410	76,25

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 85 en la evaluación que hacen los miembros del Comité Central de Padres de Familia a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que ellos en materia de competencias pedagógicas, los califican con una puntuación de 2,410 que frente al máximo de 3,16 representa un 76,25%, demostrando que estos realizan actividades enfocadas a elevar el nivel educativo de la institución, fomentando una armoniosa convivencia entre sus integrantes, lo cual contribuye a la toma de decisiones en consenso y a la resolución de conflictos.

5.1.2.3.6 Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 86. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la	2	8,0	2	8,0	2	8,0	4	16,0	15	60,0	25	100,0

comunidad educativa.													
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	4,0	2	8,0	1	4,0	6	24,0	15	60,0	25	100,0	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	2	8,0	2	8,0	3	12,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	1	4,0	1	4,0	2	8,0	8	32,0	13	52,0	25	100,0	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	13	52,0	25	100,0	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	1	4,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	14	56,0	25	100,0	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	2	8,0	2	8,0	2	8,0	5	20,0	14	56,0	25	100,0	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	3	12,0	2	8,0	10	40,0	4	16,0	6	24,0	25	100,0	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	2	8,0	3	12,0	2	8,0	5	20,0	13	52,0	25	100,0	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	2	8,3	2	8,3	2	8,3	4	16,7	14	58,3	24	100,0	

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 86 en la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Comité Central de Padres de Familia, en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, consiguen un (84%) en los siguientes indicadores:

Apoyan el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; involucrándose en actividades planificadas por los docentes y padres de familia; y, evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa; poniendo en práctica los principios del Buen Vivir entre sus integrantes y velando porque estos sean respetados.

Promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; un (80%), conjuntamente con otras instituciones educativas y el apoyo del Distrito Educativo del cantón.

Un (76%), consiguen en estos:

Mantienen comunicación permanente con la comunidad educativa; comprendiendo y escuchando las necesidades e intereses de sus integrantes; delegan responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, otorgándoles tareas individuales o grupales, según un cronograma establecido; y, vinculan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad; promoviendo actividades socio-culturales y educativas.

Tabla 87. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,74	3,982	84,01

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 87 en la evaluación por parte de los miembros del Comité Central de Padres de Familia a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que los evaluados en materia de competencias de liderazgo en la comunidad, alcanzaron una puntuación de 3,982 que frente al máximo de 4,74 representa una eficacia del 84,01%, reflejando que ejecutan actividades con los demás actores del proceso educativo, por el bienestar de las personas de su comunidad.

Tabla 88. Resumen de la evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia Unidad Educativa “Sígsig”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	20	15,555	77,77

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 88 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la evaluación de los directivos por parte de los Miembros del Comité Central de Padres de Familia, obteniéndose un 77,77% que los categoriza con un desempeño profesional directivo **excelente**, por cuanto los mismos realizan sus funciones administrativas, en beneficio del prestigio de la Unidad Educativa “Sígsig”, coordinando en base al diálogo actividades académicas, financieras y de gestión de recursos, para mejorar su oferta educativa y el ambiente de trabajo.

Cabe mencionar que los directivos deben mejorar en las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, necesarias para superar la eficacia de sus funciones, la satisfacción de sus clientes, y afrontar exigencias y riesgos, y las competencias pedagógicas, para orientar y asesorar el trabajo de su personal docente a lo largo del año escolar.

5.1.2.4 Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

5.1.2.4.1 Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 89. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígig”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DEL SUPERVISOR ESCOLAR EVALUADOR	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	1	20,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	3	60,0	5	100,0
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

documentos solicitados por la Dirección Provincial.													
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0		5	100,0
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0		5	100,0
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0		5	100,0
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	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0		5	100,0
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0		5	100,0

respectivos.													
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0		5	100,0
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0		5	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0		5	100,0
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0		5	100,0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0		5	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0		5	100,0

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

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.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0

financiamiento.												
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 89 en la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, en la dimensión competencias gerenciales, alcanzaron un (100%), en los siguientes indicadores:

Asisten puntualmente a la institución, demostrando responsabilidad por terminar con éxito cada una de las actividades planificadas en su quehacer diario; faltan a su trabajo solo en caso de extrema necesidad; solicitando el respectivo permiso al Distrito Educativo de Sísig, y comunicándose con algún colega para informarle de su ausencia al establecimiento; estimulan y sancionan al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes; aplican las sanciones según las faltas cometidas amparándose en el Nuevo Reglamento de la LOEI, capítulo VI, artículos 335, 336 y 337.

Propician el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, motivando a unir sus esfuerzos, conocimientos, habilidades y actitudes, con voluntad, decisión y participación; planifican el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, trabajando con el apoyo de sus docentes; entregan el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos, acompañándolo con un informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo; promueven la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento; delegándoles organizar programas socioculturales y presentar informes de sus labores ante sus compañeros.

Organizan la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico, supervisando que este sea aplicado por todos los miembros de la familia educativa de acuerdo a las funciones que les competen; aplican el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes, complementan este documento con la practica del Código de Convivencia creado en base a compromisos de todos los miembros.

Dan a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores; informando de forma transparente y honesta los logros alcanzados en cada una de sus actividades; promueven la innovación pedagógica; considerándola como la primordial herramienta para mejorar la calidad educativa del palntel; dictan de 4 a 8 horas de clases semanales,cumpliendo con jornada diaria de ocho horas; realizan arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes, controlando el movimiento financiero de la institución, demostrando solidaridad con el colector en cuanto a los fondos financieros del establecimiento; y, son corresponsables por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, solicitando que estos documentos sean manejados por las personas responsables ya sea el colector o la secretaria.

Tabla 90. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias gerenciales Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	11,887	82,26

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 90 en la evaluación que hace el Supervisor Escolar a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que ellos en materia de competencias gerenciales, obtuvieron una puntuación de 11,887 que frente al máximo de 14,45 representa una eficacia del 82,26% que indica que su gestión administrativa obedece a los lineamientos del Reglamento Interno de su institución.

5.1.2.4.2 Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 91. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DEL SUPERVISOR ESCOLAR EVALUADOR	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

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	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

estudiantes que lo requieran.													
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5		100,0

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 91 en la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, en la dimensión competencias pedagógicas, alcanzan un (100%), en los indicadores:

Organizan la elaboración del PEI con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, impulsando el trabajo en equipo, optimizando los recursos disponibles y gestionando los requeridos, con iniciativa y creatividad; atienden oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; siendo amables, amigables y corteses para comprender y responder ante sus inquietudes y preocupaciones.

En un (80%), alcanzan estos indicadores:

Organizan la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, construyéndolos en base a los contenidos, destrezas, capacidades, recursos, metodología, y evaluación correspondiente a cada año de EGB y del BG; observan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, supervisando su accionar en el aula, obtienen información confiable y válida sobre su desempeño; solicitan a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, sugiriéndoles recordárselos a sus discentes a medida que avancen cada bloque de trabajo en el aula; verifican la aplicación de la planificación didáctica, visitando regularmente las salas de clase; en el momento que los educadores están trabajando con sus grupos.

Realizan acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, realizando concursos intercolegiales en los que participen poniendo en juego las destrezas adquiridas en las diferentes áreas del saber; supervisan el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución,

inculcándoles también a los estudiantes cumplir con sus deberes dentro y fuera establecimiento.

Tabla 92. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias pedagógicas Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,509	80,68

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 92 en la evaluación que hace el Supervisor Escolar a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que ellos en materia de competencias gerenciales, obtuvieron una puntuación de 2,509 que frente al máximo de 3,11 representa una eficacia del 80,68 %, que indica que estos inculcan a los miembros de la comunidad educativa, a asumir compromisos por el mejoramiento de la calidad educativa del establecimiento.

5.1.2.4.3 Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 93. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DEL SUPERVISOR ESCOLAR EVALUADOR	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.10 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0

Tabla 94. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad Unidad Educativa “Sígsig”.

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44	2,063	84,54

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 94 en la evaluación por parte del Supervisor Escolar a los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, permite destacar que ellos en materia de competencias de liderazgo en la comunidad, obtuvieron una puntuación de 2,063 que frente al máximo de 2,44 representa una eficacia del 84,54%, demostrando su capacidad para dirigir y organizar su centro educativo.

Tabla 95. Resumen de la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar Unidad Educativa “Sígsig”.

INSTRUMENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	20	16,459	82,29

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 95 se aprecia la síntesis de las distintas dimensiones que integran el instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

obteniéndose un 82,29%, lo que los categoriza con un desempeño profesional directivo de **excelente**, por cuanto desempeñan su rol fomentando la participación, en la toma de decisiones y ejecución de tareas, que contribuyen al prestigio de su institución.

5.1.2.5 Resumen de la evaluación del desempeño profesional directivo

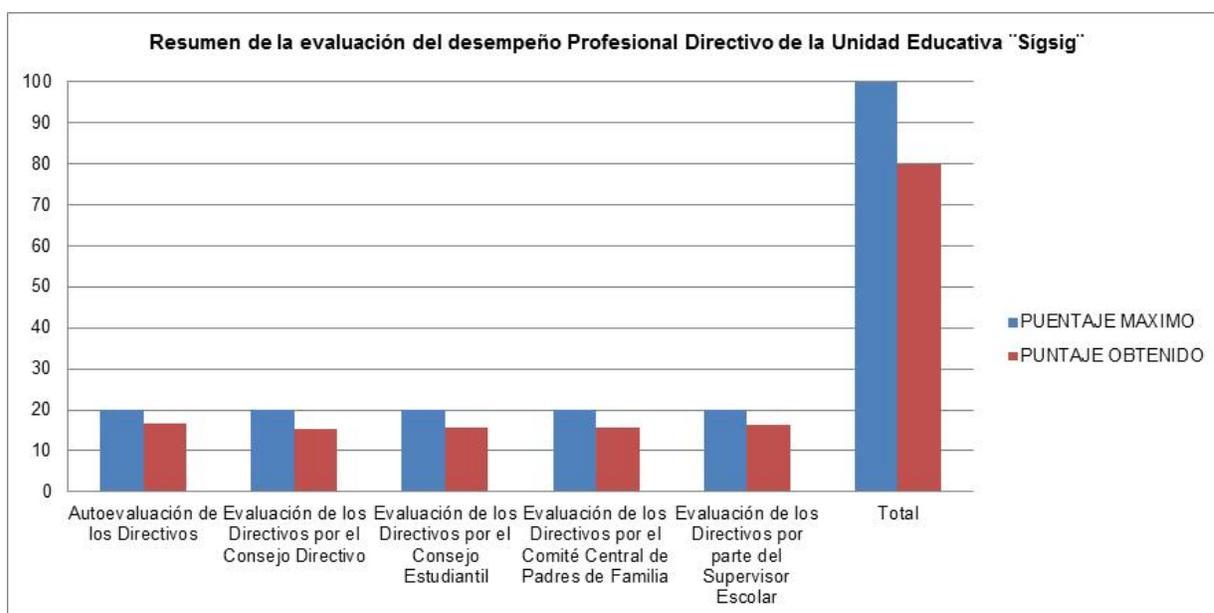
Tabla 96. Resumen de la evaluación del desempeño Profesional Directivo de la Unidad Educativa “Sígsg”.

PROCEDIMIENTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos	20	16,647			
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	20	15,392			
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	20	15,663			
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	20	15,555			
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	20	16,459			
Total	100	79,717	79,71	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa a los directivos (resumen)

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 96 se resume la información de todos los instrumentos de evaluación del desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “Sígsg”, durante el año escolar 2012-2013, alcanzando un puntaje de 79,71%, que lo coloca en la categoría **A**, haciéndolo acreedor de una calificación de **excelente**, en cuanto a su gestión administrativa, que engloba los siguientes aspectos: liderazgo, conocimiento pedagógico y relación con la comunidad.



5.1.2.6 Calificación del desempeño profesional de la Unidad Educativa "Sígsg"

Tabla 97. Calificación del desempeño profesional de la Unidad Educativa "Sígsg".

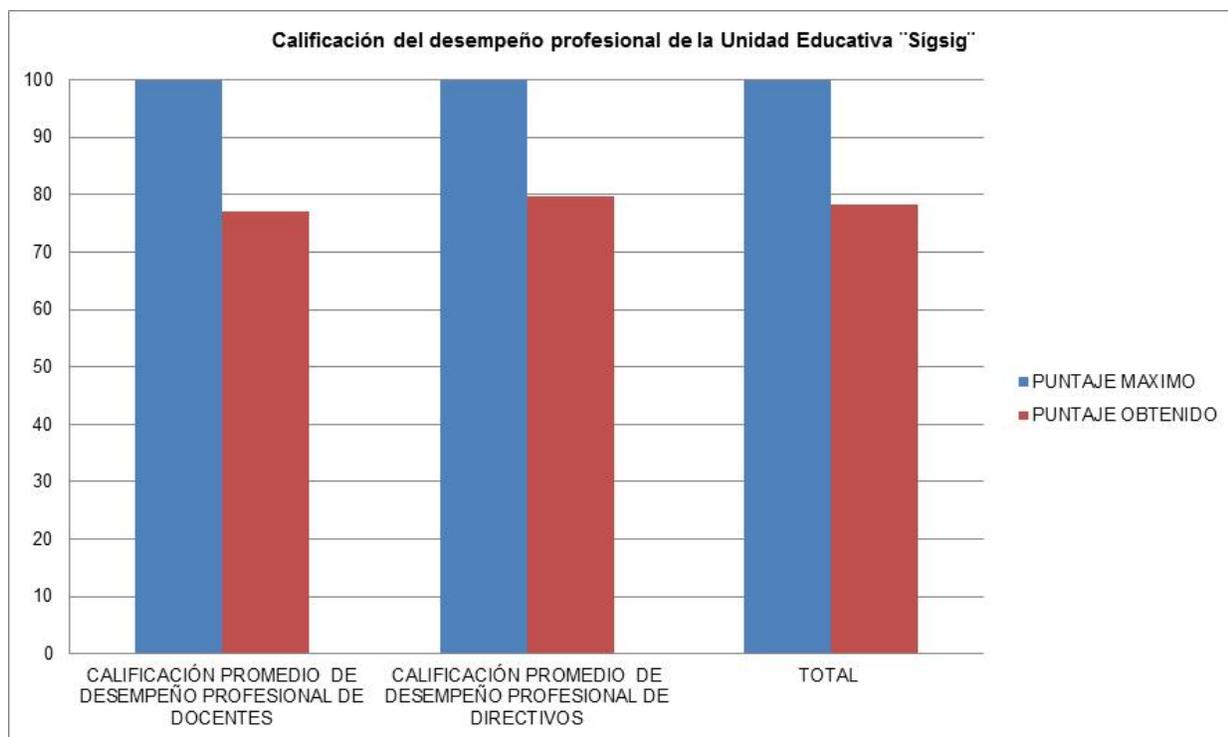
DESEMPEÑO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CATEGORIA	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES	100	77,024	77,024	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS	100	79,717	79,717	A	EXCELENTE
TOTAL		78,370	78,370	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa a docentes y directivos

Elaboración: Jhoana Pacheco I

En la tabla 97 se califica el desempeño profesional de la Unidad Educativa "Sígsg", durante el año escolar 2012-2013, alcanzando un puntaje de 78,37% que equivale a colocarla en la categoría **A**, haciéndola merecedora a una calificación de **excelente**, en base al desempeño docente y directivo de la misma, en las dimensiones : sociabilidad pedagógica, dominio de habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, gestión administrativa,

liderazgo y predisposición al cambio continuo, bajo el cumplimiento del Reglamento Interno dispuesto por el plantel, transformando la gestión del establecimiento a través de un proceso a largo plazo, que tiene como núcleo ir innovando las prácticas de todos actores del centro educativo indagado.



6 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En razón de la carencia de información respecto a la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, en las instituciones educativas del cantón Sígsig, lo cual repercute en el avance hacia el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, dificultando la innovación permanente de la calidad educativa; se ha planteado la investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Sígsig” de la ciudad Sígsig, parroquia Sígsig, cantón Sígsig, de la provincia del Azuay, durante el año 2012-2013”.

En relación al supuesto 1, en el que se indica que el *desempeño profesional de los docentes* tiene la característica de *deficiente*, en función de los estándares de calidad, se puede indicar que:

Los docentes al ser evaluados, obtuvieron una calificación de 77,024/100 puntos, catalogando su desempeño como **excelente**, por lo que se rechaza el supuesto planteado.

Se determinó en la autoevaluación docente, que el puntaje obtenido fué de 7,716/10 puntos que equivale al 77,16% lo cual indica que están predispuestos al cambio para el mejoramiento de la calidad de la educación. Pero aún se requiere mejorar en las siguientes dimensiones: a) *desarrollo emocional*; para que controlen y regulen sus emociones y estados de ánimo, negocien y resuelvan problemas de manera pacífica y creativa, para su propio bienestar y el de los demás; b) *atención a estudiantes con necesidades especiales*; con la finalidad de que brinden una educación abierta en y para la diversidad, poniendo de manifiesto la valoración, la aceptación y el reconocimiento de que todos los estudiantes tienen igualdad de oportunidades; y, c) *relaciones con la comunidad*; realizando actividades que contribuyan a vigorizar el curriculum de los programas escolares permitiéndoles a los estudiantes interactuar con su medio circundante y potenciar sus aprendizajes.

En la coevaluación docente la puntuación alcanzada fué de 6,65/10 puntos que equivale al 66.56%, reflejando que entre docentes reconocen las fortalezas y debilidades que tienen sus compañeros dentro del ámbito educativo. No obstante aún falta por parte de los docentes alcanzar un puntaje superior en las siguientes dimensiones: a) *desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas*, para que apliquen en el aula nuevas estrategias, técnicas, metodologías, materiales didácticos y estilos para enseñar, lo que incentivará a los estudiantes a aprender con gusto; b) *cumplimiento de normas y reglamentos*, los docentes deben conocer y discutir el Reglamento Interno, para el cumplimiento responsable de las obligaciones que les competen; c) *disposición al cambio en la educación*; demostrando una actitud de aceptación a este proceso permanente, ya que si los educadores se autoeducan mejorará la educación.

Se obtuvo en la evaluación a los docentes por parte de los directivos, un puntaje de 6,71/10 que corresponde a un 67,13%, demostrando que es necesario perfeccionar las siguientes dimensiones: atención a los estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, y relación con la comunidad.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, estos alcanzan una puntuación de 20,12/24 puntos, que equivale al 83,84% indicando que su relación con ellos se lleva a cabo en un ambiente propicio de respeto y empatía. Cabe resaltar que falta por mejorar en la dimensión: a) *habilidades pedagógicas y didácticas*, con el afán de que el proceso de enseñanza aprendizaje, sea más dinámico e interactivo, llame la atención de los estudiantes por participar y construir sus propios aprendizajes, en base a actividades en las que ellos tengan que poner en juego destrezas, capacidades y valores humanos.

La valoración de los docentes por parte de los padres de familia, demuestra que alcanzaron 13.04/16 puntos, que corresponde a un 81,52%, demostrando que existen

buenas relaciones interpersonales y afectivas entre padres de familia, estudiantes y docentes, que benefician para el desarrollo integral de toda la población estudiantil. Cabe recalcar que es necesario mejorar en la dimensión: a) *relaciones con la comunidad*, para que diseñen actividades que permitan a los estudiantes adquirir habilidades de participación ciudadana y cooperación, con el objetivo una mejor convivencia.

En cuanto a la observación de sus clases impartidas, la puntuación es de 22,77/30 puntos que equivale a un 75,90%, distribuido en tres etapas: a) *actividades iniciales*, con una puntuación de 5,97/7,50 puntos similar al 79,71%, señalando que llevan a cabo las actividades iniciales de clase de forma puntual, presentando el tema de clase y evaluando los conocimientos previos de los estudiantes, aunque se debe optimizar la calidad de dichas actividades revisando oportunamente las tareas enviadas a casa, para que tengan conocimiento del avance de cada estudiante, llamen la atención a los padres de familia en caso de que estén olvidando brindarles su ayuda en la ejecución de las mismas, y realicen una retroalimentación de contenidos.

En relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes obtienen un puntaje de 11,84/16.25 que equivale al 72,90%, expresando que llevan a cabo dicho proceso considerando los conocimientos previos de sus educandos, y utilizando recursos necesarios y acordes a los temas que van a ser estudiados, cabe recalcar que aún deben perfeccionarse en los siguientes indicadores: a) *relacionar el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)*; cada tema de clase que se pretenda enseñar debe considerar partir desde el conocimiento de lo más cercano al estudiante, para desde allí avanzar a lo más general, sólo de esta manera los estudiantes podrán comprender y asimilar mejor los mismos.

Y finalmente en cuanto al ambiente dentro del aula estos alcanzan una puntuación de 4,94/6.25 puntos, que corresponde al 79,13%, demostrando que el mismo se

caracteriza por la presencia de valores humanos y el respeto de normas y reglas establecidas. Sin embargo falta mejorar en el siguiente indicador: a) *motivan a los estudiantes a participar activamente en la clase*; para lo cual se requiere fomentar el trabajo en equipo y utilizar variados recursos didácticos, para que los estudiantes se interesen por dar a conocer sus ideas e intercambien información con los profesores y compañeros.

En relación al supuesto 2, en el que se señala que el *desempeño profesional de los directivos* tiene la característica de *deficiente*, se puede indicar que:

Los directivos al ser evaluados, obtuvieron una calificación de 79,71/100 puntos, catalogando su desempeño como **excelente**, por lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto.

Se determinó en la autoevaluación de los directivos, el puntaje de 16,64/20 puntos que equivale al 83,23%, dando a conocer que realizan sus funciones obedeciendo el Reglamento Interno dispuesto por el establecimiento. No obstante se requiere mejorar en la dimensión: a) *competencias pedagógicas*, con el propósito de que posean conocimientos sobre educación, pedagogía, habilidades y estilos de enseñanza, con los cuales estarán en capacidad de asesorar y orientar la intervención de su personal docente en el aula, para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

En cuanto a la evaluación realizada por parte del Consejo Técnico a las autoridades, éstas alcanzan una puntuación de 15,39/20 que corresponde a un 76,96%, indicando que llevan a cabo una buena administración de los recursos humanos, financieros, y rinden cuentas de sus funciones a la comunidad educativa. Sin embargo cabe mencionar que es necesario que se perfeccionen en cuanto: a) *competencias gerenciales*, que les ayudará a asumir con inteligencia y creatividad los nuevos retos impuestos en la actualidad en el ámbito educativo; y, b) *competencias pedagógicas*; para un mejor conocimiento de la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

Se determinó en la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil, una puntuación de 15,66/20 puntos que equivale al 78,31% dando a conocer que contribuyen en llevar un control de todos los recursos con los que cuenta el plantel, además están pendientes de orientar al personal docente y verificar que se aplique en el aula, la planificación didáctica. Se requiere que los directivos mejoren: a) *liderazgo en la comunidad*, para que fortalezcan los lazos de relación entre su institución y su pueblo, de tal manera que comprendan sus necesidades, y en base a ellas planifiquen actividades con el apoyo de todos los miembros de la familia educativa en bien del desarrollo y crecimiento del mismo.

En lo relacionado a la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia, se obtiene un puntaje de 15,55/20 puntos, que equivale al 77,77%, por cuanto consideran que sus funciones contribuyen al prestigio de la Unidad Educativa "Sígsig, ya que ejecutan actividades tanto académicas como administrativas en base al diálogo, la toma de decisiones y la participación de todos los actores del proceso educativo. Cabe mencionar que deben perfeccionarse en: a) *competencias gerenciales*, para resolver con éxito desacuerdos o conflictos que pudieran generarse, y aprender de ellos.

En lo referente a la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, estos obtienen un puntaje de 16,45/20 puntos que corresponde al 82,29%, por cuanto realizan sus funciones administrativas, financieras, pedagógicas, gestión comunitaria, adquisición de recursos físicos, tecnológicos y didácticos, en beneficio de brindar una educación integral y equitativa a la población estudiantil.

Con todo lo antes expuesto se califica el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa "Sígsig" como **excelente**, por cuanto se consiguió una puntuación de 78,37/100 puntos que corresponde al 78,37%, dando a conocer que la misma cumple con los estándares de calidad educativa dispuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

A partir de la investigación realizada en la Unidad Educativa “Síg sig” se establecen las siguientes conclusiones:

Evaluación del desempeño profesional de los docentes:

- En la autoevaluación los docentes existe sociabilidad pedagógica, que se manifiesta en las relaciones socioafectivas y comunicativas que mantienen con los demás; son respetuosos, optimistas, empáticos y discretos, reconocen el momento y el lugar en el que deben actuar, y demuestran amor por su trabajo.
- En la coevaluación de los docentes, opinan que sus colegas no cuentan con conocimientos actuales acerca de las diversas habilidades pedagógicas y didácticas para enseñar, y que hace falta discutir las normas y reglamentos para comprenderlas mejor.
- En la evaluación de los docentes por parte de los directivos, aseguran que existe poco interés por parte de los maestros en involucrar a los estudiantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, esto se debe a la falta de conocimientos teórico-práctico de habilidades y estrategias de enseñanza.
- Con respecto a la evaluación por parte de los estudiantes a sus docentes, estos dan criterios favorables a todas las dimensiones de la encuesta, ya que consideran que sus maestros son responsables en su quehacer diario.
- En evaluación por parte de los Padres de Familia al cuerpo docente de la institución, demostró que los maestros poseen carencias en cuanto a su vinculación con la comunidad.
- En la observación por parte del investigador de las clases pedagógicas de los docentes, se constató que estos desarrollaron el proceso de enseñanza-aprendizaje, guiándose en una planificación didáctica, con conocimiento y dominio del tema y el uso de material didáctico.

Evaluación del desempeño profesional de los directivos:

- En lo referente a la autoevaluación de los directivos, se afirma que éstos se desenvuelven responsablemente en el campo administrativo, financiero y pedagógico, lo cual indica que se preocupan por el prestigio de la institución educativa, y propician el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.
- En cuanto a la coevaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico, se constató que entre compañeros reconocen que hace falta fortalecer las competencias gerenciales en la institución, y el liderazgo en la comunidad, todo esto para estar en capacidad de afrontar los nuevos retos del tiempo actual y contribuir al crecimiento de su cantón.
- En la evaluación de los directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil, se aprecia que los califican favorablemente en la dimensión que se relaciona a las competencias gerenciales, sin embargo opinan que poseen pocos conocimientos en cuanto a las competencias pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, siendo necesarias para mejorar la labor diaria de sus docentes, y para que se establezca una buena relación entre la institución y la comunidad.
- En lo referente a la evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia a las autoridades de la institución, se confirmó que existe poco conocimiento de las competencias gerenciales y pedagógicas por parte de los directivos, siendo necesaria la capacitación de los mismos.
- En cuanto a la evaluación por parte del Supervisor Escolar a las autoridades, se constató que deben continuar perfeccionándose en cuanto a las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, para que incorporen en sus funciones nuevas formas de gestión, práctica docente y participación social.

Respecto a los supuestos investigativos:

- En el supuesto 1, se consideró que el desempeño profesional de los docentes era deficiente. Los resultados de la investigación indican que los docentes consiguieron una puntuación de 77,024/100, equivalente al 77,02 %, que corresponde a calificarlos en el nivel **A** como **excelente**, por lo cual se rechaza lo contemplado en el supuesto.

- En el supuesto 2, se consideró que el desempeño profesional de los directivos era deficiente. Los resultados de la investigación indican que los directivos obtuvieron una puntuación de 79,717/100, correspondiente al 79,71 %, que los califica en el nivel **A** como **excelente**, por lo que se rechaza lo señalado en el supuesto.

7.2 Recomendaciones

En base a las conclusiones de los resultados obtenidos en la presente investigación se llega a las siguientes recomendaciones:

- Que el personal docente de la Unidad Educativa “Sígsig”; continúe demostrando y transmitiendo a quienes los rodean aquella calidad humana que los caracteriza, con el afán de que cada vez se fortalezca la amistad y el compañerismo en bien de su crecimiento personal y profesional.
- Que los directivos de la Unidad Educativa “Sígsig”, ejecuten talleres dirigidos a su personal docente con temas relacionados sobre habilidades pedagógicas y didácticas, con la finalidad de que estos cuenten con conocimientos teóricos prácticos actualizados que puedan emplear en su accionar didáctico dentro del aula.
- Que las autoridades de la institución den a conocer mediante charlas, trípticos, reuniones, a su personal docente acerca de las normas y reglamentos que constituyen el Reglamento Interno, para que las mismas sean conocidas y comprendidas de tal manera que se realicen aclaraciones y despejen inquietudes con respecto al tema.
- Que los maestros desarrollen procesos de enseñanza - aprendizaje de calidad, que tengan como ingrediente fundamental la participación activa de los educandos, porque la educación actual y para la vida se centra en su rol protagónico en el aula, hay que dejar en el pasado las prácticas tradicionalistas.
- Que los docentes continúen demostrando con el ejemplo el valor de la responsabilidad ante sus educandos, al desempeñar su trabajo con pasión y entrega.

- Que los docentes planifiquen y ejecuten actividades en beneficio de su comunidad, en las cuales participen siendo los principales promotores en contribuir a mejorar la misma, con el apoyo de los miembros de la familia educativa y de instituciones públicas.
- Que los docentes prosigan dictando sus clases muy preparados, demostrando que saben lo que pretenden enseñar, sin dejar a un lado la participación activa de los estudiantes.
- Que los directivos de la Unidad Educativa "Sígsig"; sigan actuando con el mismo carisma de liderazgo, para que su institución se convierta en ejemplo y comparta con otras instituciones experiencias para entreayudarse y superarse.
- Que los directivos, se actualicen constantemente y compartan con sus colegas conocimientos y experiencias relacionadas con la gestión administrativa, reciban y hagan sugerencias para que de esta manera se coordine las actividades que se proponen llevar a cabo en la institución.
- Que los directivos se vinculen en las diferentes actividades que planifican desarrollar los docentes en la comunidad, y den a conocer proyectos sociales a favor de la misma.
- Que los directivos pidan asesoría y orientación al personal de capacitación del Distrito Educativo de Sígsig, para que les compartan conocimientos actualizados en cuanto a pedagogía, educación, gerencia y liderazgo en la comunidad, de esta manera contarán con una amplia gama de conocimientos necesarios para mejorar su desempeño, guiar el trabajo de su personal docente y diseñar proyectos a ser ejecutados en su terruño.

- Que las autoridades inviten de manera constante al Supervisor Escolar, a su plantel educativo para que los guíe y apoye en cuanto a la buena marcha institucional, recibiendo y aceptando sugerencias y observaciones por parte de este, y aplicando lo recomendado en su quehacer cotidiano.

8 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

1. Título de la propuesta

“Capacitación a docentes y directivos sobre habilidades pedagógicas y didácticas en la Unidad Educativa Sígsig, cantón Sígsig, provincia del Azuay durante el periodo del 2012 al 2014”.

2. Justificación

En las instituciones latinoamericanas de educación media y de bachillerato, con frecuencia los docentes-directivos no siempre tienen claro la conceptualización de dos términos fundamentales que son los pilares sobre los que se sostiene la labor educativa, práctica que éstos llevan a cabo tanto dentro como fuera del salón de clases y que los conduce a reflexionar sobre la misma, estos son: la enseñanza y el aprendizaje.

Por enseñanza se entiende, facilitar para que alguien aprenda como resultado de lo que hace, propiciando un ambiente para aprender a través de técnicas activas e innovadoras, y por la propia acción del docente quien de forma directa dirige y orienta el desarrollo de los distintos temas de clase y de forma indirecta investiga nuevas formas de enseñar para optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

Mientras que el aprendizaje se refiere a una modificación de la conducta que influye en la conciencia de quien aprende, ya que le ayuda a desarrollar nuevos significados que satisfacen sus necesidades básicas de aprendizaje, como son: la lectura, escritura, redacción, la expresión oral, ortografía, cálculo, entre otros. También se debe considerar el conocimiento de valores y actitudes esenciales para que los estudiantes puedan desarrollar capacidades de convivencia con los demás, tomar decisiones y continuar aprendiendo de forma significativa a lo largo de su vida por iniciativa propia.

Ante estas concepciones, el maestro tiene la misión de mantener interesados a sus discentes, para que permanezcan activos y gustosos por el aprendizaje a través de la

aplicación de habilidades y estrategias pedagógicas y didácticas, para generar propuestas de cambio en bien de brindar una educación de calidad e integral.

Es por ello que se propone llevar a cabo la presente propuesta de mejoramiento, con la finalidad de compartir información teórica que servirá como sustento básico para que los profesionales de la educación, puedan aplicar y elegir entre una amplia gama de estrategias las más acordes a los diferentes temas de clases.

3. Actividades

Las actividades están previstas para ejecutarlas en el horario de la jornada de trabajo por la tarde, (actividades complementarias). Estas se detallan a continuación:

Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo de ejecución	Evaluación
General	Capacitar al personal docente y directivo para mejorar su accionar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, a través de la adquisición de conocimientos teóricos sobre habilidades pedagógicas y didácticas, con la finalidad de alcanzar mejores aprendizajes en los estudiantes de la Unidad Educativa “Sígsg”.				
Específicos					
Sociabilizar la propuesta de mejoramiento educativo, para darla a conocer al personal administrativo y docente del establecimiento.	Presentación de la propuesta de mejoramiento educativo al rector, para la obtención de su aprobación y permiso de ejecución. Difusión de la propuesta al personal docente del	Oficio de solicitud Propuesta de mejoramiento. Sala de profesores Proyector Computadora Impresora Ficha de	Investigadora Directivo Personal docente	Del 6 al 10 de mayo 2013	Observación de la actitud y la predisposición del personal de la institución.

	plantel.	observación			
Realizar el cronograma de capacitación docente - directivo, y solicitar los recursos necesarios para cada sesión de trabajo.	Elaboración de un horario de trabajo, para el desarrollo de los distintos talleres. Obtención anticipada de los recursos que se utilizarán.	Cuaderno de apuntes Fotocopia de talleres a ejecutarse Sala de audiovisuales	Investigadora Inspector del plantel Profesor a cargo de la sala de audiovisuales	Del 13 al 24 mayo 2013	Registro de todos los materiales que ofrece el plantel para la ejecución de los talleres
Diagnosticar los conocimientos tericos-prácticos que poseen los docentes y directivos, en cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas.	Exploración de conocimientos teórico-práctico de los docentes. Calificación de las evaluaciones por parte del capacitador.	Fotocopias de los cuestionarios evaluativos Esferos Correctores Ficha de asistencia de los docentes	Investigadora Capacitador Docentes Directivos	Del 27 al 31 de mayo 2013	Prueba objetiva Prueba de ensayo
Ejecutar los diferentes talleres planificados, según el horario establecido, y observar su aplicación en el aula.	Exposición de los siguientes temas: el ambiente en el aula, el ciclo del aprendizaje, el aprendizaje cooperativo, las inteligencias multiples, el aprendizaje significativo, estrategias para enseñar, estrategias para	Folletos de los temas Papelógrafos Marcadores Cinta masqui Sala de audiovisuales Ficha de observación para las clases pedagógicas	Investigadora Capacitador Docentes Directivos Psicólogo educativo	Del 3 junio al 15 de diciembre del 2013	Cuestionarios objetivos a ser aplicados al finalizar cada taller. Registro de observación de las clases pedagógicas. Redacción de informes individuales.

	<p>aprender, comportamientos alarmantes en los estudiantes, la enseñanza de la ecología en el patio del colegio.</p> <p>Observación de las clases pedagógicas de los docentes y directivos, para comprobar la aplicación de conocimientos.</p>	<p>Ficha de asistencia de los docentes</p>			
<p>Reconocer la participación de los docentes y directivos por su predisposición e interés por capacitarse e innovarse.</p>	<p>Organización de un evento social para el reconocimiento público de los docentes y directivos participantes.</p>	<p>Certificados de reconocimiento Auditorio</p>	<p>Investigadora Capacitador Psicólogo educativo Directivos y docentes Representante del Distrito Educativo de Sígsig.</p>	<p>5 de enero del 2014</p>	<p>Observación de la actitud de los docentes</p>

4. Localización y cobertura espacial

El presente proyecto de mejoramiento educativo se desarrollará en Unidad Educativa “Sígsig”, cantón Sígsig, provincia del Azuay, en un tiempo de duración de de tres años.

5. Población objetivo

El presente proyecto de mejoramiento educativo esta dirigido a los diez docentes que laboran tanto en en nivel de EGB como en el BGU y a los cinco directivos, con el

propósito de fortalecer su práctica pedagógica en cuanto a la aplicación de técnicas, habilidades, estrategias, metodología de evaluación, elaboración de material didáctico y estilos de enseñanza, tanto dentro como fuera de aula para lograr que a través de la misma, los estudiantes alcancen aprendizajes significativos y útiles, demuestren su gusto por aprender, y mejore la calidad del servicio educativo del plantel.

6. Presupuesto

Se realizará la autogestión por parte del investigador para gestionar los recursos económicos necesarios, para ejecutar las diferentes sesiones de capacitación y el financiamiento faltante será invertido por éste.

Se solicitará a la comisión de capacitación del Distrito Educativo nos facilite con un capacitador con conocimiento en los diferentes temas, y al Consejo de la Niñez y Adolescencia con los servicios de un profesional en psicología educativa.

Rubro	Presentación	Cantidad	Costo Unitario ctvs/dólares	Costo Total Ctvs/dólares	Responsables
Impresiones	Unidades	30	0,10	3,00	Investigadora
Fotocopias	Unidades	200	0,05	10,00	Institución educativa
Fotocopias	Anillados	15	3,00	45,00	Investigadora
Marcadores	Cajas	3	3,00	9,00	Área de capacitación distrital
Papelógrafos	Unidades	60	0,30	18,00	Área de capacitación distrital
Bolígrafos	Caja	1	12	12,00	Área de capacitación distrital
Correctores	Caja	1	13	13,00	Área de capacitación distrital
Masqui	Rollos	5	1,00	5,00	Investigadora
Certificados de reconocimiento	Unidades	17	2,00	34,00	Área de capacitación distrital y la Institución educativa.
TOTAL				149,00	

9 BIBLIOGRAFÍA

- Arancibia, C, V, Herrera, P., & Strasser, S. (1997). *Manual de Psicología Educacional*. (5ª edi.).Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Alles, M.A. (2006). *Desempeño por Competencias*. Evaluación de 360°. (1ª edi.).Buenos Aires- Argentina: Granica.
- Añorga, J. (2006).*Leyes Principios educación Avanzada*. Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. (3ª edi.) .México - México: Trillas.
- Aguilar, M. (2010) Artículo: *Ser para Ser*. Ideas para la Gestión del desarrollo profesional. Titulo: Habilidades para ser un mejor profesional. <http://serparaser.com/habilidades-para-ser-un-mejor-profesional>.
- Arellano, (2011) <http://gestiopolis.com/organización-talento-2/que-es-un-docente.htm>.
- Celi, M.R. (2006). *Evaluación Educativa. Guía Didáctica*. (2ª edi.) .Loja-Ecuador: UTPL.
- Huber, G, P. (1989). *Toma de decisiones en la Gerencia*. (2ª edi.) .México- México: Trillas.
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa*. (1ª edi). Bogotá – Colombia: La Muralla S.A.
-
- Costa, A. (2012). *Didáctica por Disciplinas*. Guía Didáctica. (1ª edi). Loja- Ecuador: UTPL.
- Díaz, F y otros, (2011). *Metodología de Diseño Curricular para educación superior*. (1ª edi.). México - México: Trillas.
- Díaz, F y & Hernández, G. (2010). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo.Una interpretación constructivista*. (3º edi.) México-México: McGraw Hill.
- Diccionario Electrónico de la Lengua Española. (2007).Laurosse S.L.
- Diccionario Enciclopédico Universal. *Aula Siglo XXI* (2011).Madrid-España:Quebecor World.Perú S.A.
- Chinin, V.E. (2012).*Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012*. *Guía Didáctica*. (1ª edi.) Loja-Ecuador: UTPL.

- Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. (8ª edi). México - México: McGraw Hill.
- Escaño., & Serna, M.G., (1997). *Cómo se aprende y cómo se enseña*. (3ª edi.) .Barcelona- España: Horsori.
- Fernández, L. (1994). *Instituciones educativas*. (1ª edi). Buenos Aires- Argentina: Paidós.
- Gil., A, & otros, (2012). *Escuela Superior de Administración Pública* .Evaluación del desempeño. <http://es.scribd.com/doc/29939697/EVALUACIÓN-DE-DESEMPEÑO>.
- Gonzales, L. (2003). *Ética*. (3ª edi.). Bogotá- Colombia: El Búho Ltda.
- Horta, E., & Rodríguez, V. (2011). *Ética General*. (6ª edi.) .Bogotá- Colombia: Ecoe Ediciones.
- Guillen, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. Construyendo Confianza. Madrid – España: Pearson Educación.
- Gonzáles, M. (2008). *Organización y Gestión de Centros Escolares*. Dimensiones y Procesos. Madrid- España: Pearson Educación S. A.
- Lepeley, M.T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación un modelo de evaluación*. (1ª edi.) México- México: McGraw Hill.
- Legislación Educativa. (2010). Tomo I. Quito-Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Maya, A. (2003). *Conceptos Basicos para una Pedagogía de la Ternura*. (1ª edi.) Santa Fe de cogota- Colombia: Ecoe Ediciones.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, segundo año*. Quito – Ecuador: Don Bosco.
- Ministerio de Educación del Ecuador.BGU. (2010) <http://www.educacion.gob.ec/>. Familia y estudiantes. *Bachillerato General Unificado*. www.educacion.gob.ec/vacio/bachillerato-general-unificado-bgu.html
- Münch, L., Galicia, E., Jiménez., & Patiño. (2010). *Administración y Planeación de instituciones Educativas*. (1ª edi.) México - México: Trillas.
- McMillan, J.H y otros, (2005). *Investigación educativa*. (5ª edi.). Madrid- España: Pearson Educación, S.A.
- Ministerio de Bienestar Social. (2003). *Programa de iniciación a la Lectura para niños y niñas de 0 a 6 años*. (2ª edi.). Quito-Ecuador: Mariscal.

- Nuevo Reglamento de la LOEI del Ministerio de Educación. (2011). Quito-Ecuador.
- Peña, A.M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los Centros Educativos Privados del Distrito N° 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oie.es>.
- Proyecto del Ministerio de Educación de la UNESCO (2007).
- Quintero, V, M. (1995). *Evaluación de Proyectos Sociales*. Construcción de Indicadores. (2ª edi.) Bogotá- Colombia: Tercer Mundo Editores S.A.
- Rendón, J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Programa Escuelas de Calidad. (1ª edi.). México - México: McGraw Hill.
- Revista Electrónica de Portales Medicos de la carrera de Tecnología de la Salud (2012). <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/4361/1/El-desempeno-profesional-pedagogico-de-los-profesores-de-la-carrera-de-Tecnologia-de-la-Salud>.
- Ruiz, R. (2011). *Didáctica general. Guía Didáctica*. (2º edi.) Loja-Ecuador: UTPL.
- Santiesteban, M.L. (2003). *Programa Educativo para la Superación de los Directores de las Escuelas primarias del Municipio Playa*.
- Sinclair, M. (2012). Revista IPLAC publicación Latinoamericana y Caribeña de educación, www.revista.iplac.rimed.cu/index.php?com_content&view=artice&id=702%3Aelese4mpeno-profesional-de-los-directores-en-el-contexto-de-la-educacion-primaria.
- Sánchez, E. (2012). El Psicoasesor. Abriendo los horizontes de la psicología www.elpsicoasesor.com/2012/06/los-12-tipos-de-maestro.html. Tipos de maestros
- Tenbrink, T. (2005). *Evaluación guía Práctica para profesores*. (7ª edi.). Madrid-España: Narcea.
- Torres, M. (2004). *Currículo de de Primer Año de Educación Básica*. Texto-Guía. Loja-Ecuador: UTPL.
- The Free Dictionary (2007). <http://www.definicionabc.com/general/director.php>
- Valenzuela, J.R. (2004). *Evaluación de las instituciones educativas*. (1ª edi.) México – México: Trillas.
- Ucho, F. (2012). Definición abc del diccionario hecho fácil. <http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>. *definición de desempeño*.
- Vargas, S, 2012. http://www.mp.peru-v.com/desempeno/ed_principal.htm Título: Evaluación del desempeño. *Comportamiento y gestión Empresarial*.

10 ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Evaluación: Observación de clase

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

- Química
- Informática
- Inglés
- Otras (especifique).....
- Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No

El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

16. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
17. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
18. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Matrices de los puntajes para la valoración del desempeño profesional docente y directivo

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente

Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad pedagógica

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,204	0,462	0,412	10	1,078	0,108
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,153	0,077	0,927	10	1,157	0,116
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,204	0,308	0,618	10	1,13	0,113
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,204	0,231	0,618	10	1,053	0,105
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,026	0,102	0,231	0,515	10	0,874	0,087
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,102	0,308	0,206	10	0,668	0,067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,912	0,691

Habilidades pedagógicas y didácticas

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	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.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,616	0,103	10	0,77	0,077
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,153	0,077	0,618	10	0,848	0,085
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,051	0,462	0,309	10	0,822	0,082
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,026	0	0,077	0,824	10	0,927	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,104	0,051	0,154	0,309	10	0,618	0,062
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,026	0,102	0,154	0,515	10	0,797	0,080
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,462	0,309	10	0,822	0,082
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,462	0,412	10	0,874	0,087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,078	0	0,154	0,206	10	0,438	0,044
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0	0,231	0,515	10	0,772	0,077
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,026	0,051	0,154	0,412	10	0,643	0,064
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,231	0,515	10	0,797	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,462	0,309	10	0,822	0,082
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,357	0,154	0,103	10	0,614	0,061
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
2.24.2. Sintetizar	0	0,026	0,102	0,154	0,515	10	0,797	0,080
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0,026	0,102	0,154	0,515	10	0,797	0,080
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,102	0,308	0,412	10	0,822	0,082
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,102	0,385	0,309	10	0,796	0,080
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	0,308	0,412	10	0,822	0,082

2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0,153	0,154	0,412	10	0,745	0,075
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0,026	0,102	0,231	0,309	10	0,668	0,067
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,093
2.24.16. Concluir.	0	0	0,102	0,077	0,721	10	0,9	0,090
2.24.17. Generalizar.	0	0,078	0,051	0,077	0,309	10	0,515	0,052
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,051	0,154	0,515	10	0,746	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,044	3,404

Desarrollo Emocional

DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,026	0,102	0,308	0,206	10	0,642	0,064
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,052	0,051	0,154	0,309	10	0,566	0,057
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,051	0,154	0,515	10	0,772	0,077
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0,102	0,077	0,412	10	0,617	0,062
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0,102	0,077	0,515	10	0,72	0,072
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,051	0,077	0,309	10	0,489	0,049
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,026	0,051	0,077	0,515	10	0,669	0,067
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,102	0,077	0,515	10	0,72	0,072
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,102	0,077	0,103	10	0,334	0,033
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	10	0,617	0,062
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,15	0,715

Atención a estudiantes con necesidades

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,153	0,154	0,206	10	0,539	0,054
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,078	0,153	0,154	0,206	10	0,591	0,059
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	0,154	0,515	10	0,822	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0,051	0,154	0,412	10	0,669	0,067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,052	0,051	0,154	0,206	10	0,463	0,046
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,051	0,077	0,309	10	0,515	0,052
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,9	0,090
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,153	0,154	0,515	10	0,822	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,102	0,154	0,412	10	0,694	0,069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,915	0,692

Aplicación de normas y reglamentos

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,052	0,102	0,077	0,412	10	0,643	0,064
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,085
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,093
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,052	0,051	0,077	0,309	10	0,489	0,049
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,67	0,867

Relaciones con la comunidad

RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,077	0,515	10	0,745	0,075
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,051	0,308	0,309	10	0,694	0,069
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,102	0,154	0,412	10	0,694	0,069
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,052	0,051	0,077	0,515	10	0,695	0,070
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,153	0,154	0,309	10	0,642	0,064
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,052	0,153	0,077	0,309	10	0,591	0,059
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,078	0,051	0,077	0,515	10	0,721	0,072

6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,052	0,153	0,154	0,309	10	0,668	0,067
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,078	0,102	0,077	0,309	10	0,566	0,057
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,016	0,602

Clima de trabajo

CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTO)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,085
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,153	0,154	0,515	10	0,822	0,082
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,154	0,618	10	0,874	0,087
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,098
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,052	0,051	0,231	0,309	10	0,643	0,064
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
7.7. Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,153	0,077	0,309	10	0,565	0,057
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,095
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,153	0,154	0,515	10	0,822	0,082

TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,456	0,746
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	-------

Instrumento para la coevaluación de los docentes

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,192	0,384	0,867	5,005	23	6,448	0,280
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,192	0,192	1,734	4,620	23	6,738	0,293
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,192	0,768	1,734	3,080	23	5,774	0,251
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,192	0,576	1,445	2,310	23	4,523	0,197
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,192	0,576	0,578	3,850	23	5,196	0,226
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,192	1,152	0,578	3,850	23	5,772	0,251
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,384	0,192	0,867	4,620	23	6,063	0,264
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,192	2,601	4,235	23	7,124	0,310
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	0,576	1,445	3,080	23	5,293	0,230
TOTAL	---	---	---	---	---	---	52,931	2,301

Cumplimiento de normas y reglamentos

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,288	0,576	1,445	3,850	23	6,159	0,268

2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,288	0,384	1,734	3,080	23	5,486	0,239
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,384	0,384	0,867	3,080	23	4,715	0,205
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,192	0,576	0,867	3,850	23	5,485	0,238
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,288	0,96	1,445	2,695	23	5,388	0,234
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,233	1,184

Disposición al cambio en educación

DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	0,576	2,023	3,08	23	5,871	0,255
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,576	0,867	6,545	23	7,988	0,347
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	0,768	1,156	5,005	23	7,025	0,305
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,384	0,96	0,867	3,465	23	5,676	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,56	1,155

Desarrollo emocional

DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,288	1,152	1,156	2,695	23	5,291	0,230
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,288	0,768	0,578	4,62	23	6,254	0,272
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,096	1,152	1,156	3,85	23	6,254	0,272
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,288	0,384	1,445	3,85	23	5,967	0,259
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los	0	0,48	0,96	0,867	2,695	23	5,002	0,217

2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,222	0,74	4,641	5,310	50	10,913	0,218
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,444	0,74	3,315	5,605	50	10,104	0,202
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,592	1,184	3,536	4,130	50	9,442	0,189
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,666	0,74	3,536	5,605	50	10,547	0,211
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,518	1,332	3,094	5,605	50	10,549	0,211
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,592	1,48	2,431	4,720	50	9,223	0,184
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,444	0,74	3,757	5,605	50	10,546	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,324	1,426

Habilidades pedagógicas y didácticas

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,222	1,776	2,8756	5,015	50	9,8886	0,198
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,74	0,444	2,6544	4,720	50	8,5584	0,171
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,37	0,592	0,6636	7,670	50	9,2956	0,186
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,37	1,036	2,4332	4,425	50	8,2642	0,165
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	1,406	0,74	2,4332	2,655	50	7,2342	0,145
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,592	0,888	2,4332	5,015	50	8,9282	0,179
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	1,184	1,628	0,6636	4,130	50	7,6056	0,152
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,148	0,148	3,0968	6,785	50	10,1778	0,204
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,148	1,036	3,5392	6,195	50	10,9182	0,218
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas	0	0,444	1,332	2,8756	5,310	50	9,9616	0,199

similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	90,8324	1,817

Aplicaciones de normas y reglamentos

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,074	0,888	3,978	6,490	50	11,43	0,229
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,222	1,924	1,326	5,900	50	9,372	0,187
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,296	1,924	2,873	5,015	50	10,108	0,202
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,666	1,036	2,652	4,425	50	8,779	0,176
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,37	1,776	2,652	5,605	50	10,403	0,208
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,092	1,002

Relación con la comunidad

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,444	2,22	2,873	3,835	50	9,372	0,187
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,444	0,888	2,652	7,080	50	11,064	0,221
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,518	1,332	2,652	5,310	50	9,812	0,196
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	0,444	3,757	7,670	50	11,945	0,239
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,193	0,844

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Habilidades pedagógicas didácticas

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	6,688	18,003	106,530	410,186	907	541,407	0,597
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	13,904	57,892	66,250	346,646	907	484,692	0,534
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	5,984	62,128	97,520	343,116	907	508,748	0,561
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	6,688	55,774	101,760	326,172	907	490,394	0,541
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	7,040	48,361	57,240	418,658	907	531,299	0,586
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	11,088	72,718	62,010	326,878	907	472,694	0,521
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	6,512	50,479	117,130	337,468	907	511,589	0,564
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	15,312	51,891	72,610	351,588	907	491,401	0,542
1.8.2. Sintetizar.	0	7,392	59,657	66,780	375,592	907	509,421	0,562
1.8.3. Reflexionar.	0	5,984	48,361	121,370	324,760	907	500,475	0,552
1.8.4. Observar.	0	4,752	33,182	199,810	279,576	907	517,320	0,570
1.8.5. Descubrir.	0	2,992	50,479	133,030	343,822	907	530,323	0,585
1.8.6. Redactar con claridad.	0	13,728	35,653	83,210	371,356	907	503,947	0,556
1.8.7. Escribir correctamente.	0	7,920	50,126	102,290	345,940	907	506,276	0,558
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	10,208	57,186	187,620	204,034	907	459,048	0,506
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7559,034	8,334

Habilidades de sociabilidad pedagógica

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	6,16	4,236	128,26	418,658	907	557,314	0,614
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenda.	0	4,224	33,888	77,91	418,658	907	534,68	0,590
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	7,568	57,539	49,29	420,07	907	534,467	0,589

2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	4,4	4,236	99,11	457,488	907	565,234	0,623
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	5,104	14,826	129,85	408,068	907	557,848	0,615
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,696	37,771	90,1	421,482	907	553,049	0,610
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3302,592	3,641

Atención a los estudiantes con necesidades individuales

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	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.	0	5,632	32,476	55,65	471,608	907	565,366	0,623
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	4,928	4,236	65,19	518,204	907	592,558	0,653
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	7,92	19,062	39,22	487,14	907	553,342	0,610
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,52	27,534	28,62	518,91	907	578,584	0,638
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	5,104	34,594	23,85	492,082	907	555,630	0,613
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	9,68	26,122	28,09	477,962	907	541,854	0,597
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,52	15,179	36,04	532,324	907	587,063	0,647
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3974,397	4,382

Relación con los estudiantes

RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,52	55,068	74,2	410,186	907	542,974	0,599
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	11,44	27,887	93,28	405,950	907	538,557	0,594
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	5,632	22,592	77,38	469,490	907	575,094	0,634
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los	0	1,408	12,355	84,27	497,024	907	595,057	0,656

estudiantes.								
4.5. Resuelve los actos disciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,584	5,295	142,04	429,248	907	578,167	0,637
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,056	4,589	139,92	439,132	907	584,697	0,645
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3414,546	3,765

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

Relación con la Comunidad

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,431	25,26	155,472	488,097	907	673,26	0,742
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	31,439	74,938	66,36	278,19	907	450,927	0,497
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	40,723	45,047	101,12	206,535	907	393,425	0,434
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1517,612	1,673

Normas y reglamentos

NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	2,532	25,26	119,448	540,363	907	687,603	0,758
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	3,587	74,938	174,432	365,019	907	617,976	0,681
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,11	13,472	123,872	560,595	907	700,049	0,772
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	3,165	18,945	256,592	370,077	907	648,779	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2654,407	2,927

Sociabilidad pedagógica

SOCIALIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	4,853	127,98	169,376	258,801	907	561,014	0,619
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,633	5,473	259,752	402,954	907	668,812	0,737
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,899	19,787	135,88	533,619	907	691,185	0,762
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2,11	60,203	142,832	440,046	907	645,191	0,711
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	4,853	64,834	168,112	382,722	907	620,521	0,684
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,165	135,14	267,336	104,532	907	510,174	0,562
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3696,897	4,076

Atención a estudiantes con necesidades individuales

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	10,128	22,734	86,584	550,479	907	669,925	0,739
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	6,752	17,261	141,568	502,428	907	668,009	0,737
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	9,706	28,628	185,808	391,995	907	668,009	0,737
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	7,807	19,366	154,208	470,394	907	651,775	0,719
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	8,862	8,42	139,04	518,445	907	674,767	0,744
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	14,348	41,258	88,48	485,568	907	629,654	0,694
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3962,139	4,368

Observación de clase

Actividades Iniciales

ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	20	3	23
2. Inicia su clase puntualmente.	19	4	23
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	16	7	23
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	18	5	23
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	21	2	23
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	7	23
Total respuestas	110	28	138
Puntaje total.	137,500	0,000	137,500
Puntaje promedio.		5,978	79,71%

Proceso de Enseñanza- Aprendizaje

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	15	8	23
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	18	5	23
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	9	23
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	19	4	23
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	13	10	23
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	9	23
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la	18	5	23

clase.				
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	21	2	23	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17	6	23	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	8	23	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	3	23	
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	9	23	
13. Envía tareas	20	3	23	
Total respuestas	218	81	299	
Puntaje total.	272,500	0,000	272,500	
Puntaje promedio.		11,848		72,90%

Ambiente en el Aula

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES	
	Sí	No		
El docente:				
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	18	5	23	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	21	2	23	
3. Valora la participación de los estudiantes.	17	6	23	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	3	23	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	8	23	
Total respuestas	91	24	115	
Puntaje total.	113,750	0,000	113,750	
Puntaje promedio.		4,946		79,13%
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		22,772		

Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Autoevaluación de los directivos

Competencias gerenciales

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,525	0,466	6	1,107	0,185
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.51. Realizo arquezos 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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	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	0,525	0,233	5	0,874	0,175
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	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	--	---	---	---	---	---	61,637	12,291

Competencias Pedagógicas

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	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	0,175	0,699	5	0,932	0,186
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	0,350	0,4664	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	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	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	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198

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	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,929	2,586

Competencias de liderazgo en la comunidad

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
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	---	---	---	---	---	---	8,855	1,771

Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico

Competencias Gerenciales

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 POTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,236	0,885	3,0706	20	4,1916	0,210
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,885	3,543	20	4,428	0,221
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,354	1,416	2,1258	20	3,8958	0,195
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,236	0,354	2,5982	20	3,3652	0,168
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,236	0,708	2,1258	20	3,1878	0,159
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,236	0,354	2,5982	20	3,306	0,165
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,236	0,531	2,5982	20	3,4832	0,174
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,177	0,236	0,354	2,5982	20	3,3652	0,168
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,236	0,354	2,8344	20	3,5424	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,236	0,354	2,8344	20	3,5424	0,177
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,236	0,531	2,8344	20	3,7194	0,186
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0,354	0,177	3,0706	20	3,6606	0,183
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,354	2,8344	20	3,5424	0,177
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,236	0,354	3,0706	20	3,7786	0,189
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,354	0,354	2,5982	20	3,4242	0,171
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento	0	0,118	0,118	0,531	2,8344	20	3,6014	0,180

del plantel.								
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0,236	0,531	2,8344	20	3,6604	0,183
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,354	0,354	2,362	20	3,188	0,159
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,236	0,885	2,362	20	3,601	0,180
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,236	0,531	3,0706	20	3,8966	0,195
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,118	0,354	0,708	2,1258	20	3,3058	0,165
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,236	0,531	2,8344	20	3,7194	0,186
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,059	0,354	0,354	3,0706	20	3,8376	0,192
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0,236	0,354	3,0706	20	3,7196	0,186
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,236	0,354	3,0706	20	3,7786	0,189
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,354	0,354	2,5982	20	3,4242	0,171
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,531	2,362	20	3,365	0,168
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	0,177	0,236	0,177	2,8344	20	3,424	0,171
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,059	0,236	0,354	3,0706	20	3,7196	0,186
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,118	0,118	0,354	3,3068	20	3,8968	0,195
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que	0	0,118	0,118	0,177	3,3068	20	3,720	0,186

se respeten los derechos de los estudiantes.								
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	2,8344	20	3,5424	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,236	0,177	3,3068	20	3,838	0,192
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,236	0,708	2,8344	20	3,837	0,192
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,118	0,118	0,354	3,0706	20	3,6606	0,183
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,236	0,531	2,362	20	3,247	0,162
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,177	0,236	0,177	2,8344	20	3,4244	0,171
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,118	0,118	0,354	3,0706	20	3,6606	0,183
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,118	0,354	0,177	3,0706	20	3,720	0,186
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,118	0,118	0,531	2,8344	20	3,601	0,180
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,236	0,354	3,0706	20	3,720	0,186
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,177	0,472	0,177	2,5982	20	3,424	0,171
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,059	0,354	0,708	2,362	20	3,483	0,174
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,236	0,236	0,354	2,362	20	3,188	0,159
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,354	0,177	3,0706	20	3,661	0,183
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,118	0,236	0,708	2,362	20	3,424	0,171
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,118	0,354	0,531	2,5982	20	3,601	0,180
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,118	0,354	0,177	3,0706	20	3,7196	0,186
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,177	0,236	0,177	2,8344	20	3,424	0,171
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,059	0,236	0,354	3,3068	20	3,956	0,198

1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,118	0,118	0,354	3,0706	20	3,661	0,183
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,118	0,236	0,354	2,5982	20	3,306	0,165
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,236	0,531	2,8344	20	3,719	0,186
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,118	0,354	3,3068	20	3,897	0,195
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0,236	0,531	3,0706	20	3,897	0,195
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,354	0,708	2,362	20	3,542	0,177
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	0,118	0,118	0,708	2,5982	20	3,5422	0,177
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,059	0,236	0,708	2,8344	20	3,8374	0,192
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,118	0,354	3,0706	20	3,6606	0,183
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,118	0,354	0,708	2,362	20	3,542	0,177
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	0,059	0,354	0,354	2,8344	20	3,6014	0,180
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,118	0,236	0,354	3,0706	20	3,7786	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	224,407	11,220

Competencias pedagógicas

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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	0,118	0,118	0,708	2,596	20	3,54	0,177
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	0,059	0,236	0,708	2,832	20	3,835	0,192
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0,236	0,531	2,832	20	3,658	0,183
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0,354	0,885	2,36	20	3,658	0,183
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	0,531	2,832	20	3,717	0,186
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,118	0,118	0,885	2,596	20	3,717	0,186
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	0,236	0,354	3,068	20	3,717	0,186
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,118	0,236	0,531	2,596	20	3,481	0,174
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,118	0,118	0,531	2,832	20	3,599	0,180
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,118	0,708	2,596	20	3,54	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0,118	0,354	3,304	20	3,894	0,195
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades	0	0,059	0,354	0,708	2,596	20	3,717	0,186

educativas especiales.								
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,118	0,236	0,885	2,36	20	3,599	0,180
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	0,531	2,832	20	3,717	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,389	2,569

Competencias de liderazgo en la comunidad

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,059	0,236	0,531	3,068	20	3,894	0,195
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,885	2,36	20	3,599	0,180
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,059	0,118	0,885	2,596	20	3,658	0,183
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0,236	0,885	2,596	20	3,776	0,189
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,118	0,885	2,36	20	3,481	0,174
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,118	0,236	0,708	2,596	20	3,658	0,183
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	2,36	20	3,245	0,162
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,177	0,236	0,708	2,124	20	3,245	0,162
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-	0	0,118	0,118	0,885	2,36	20	3,481	0,174

culturales y educativas.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,037	1,602

Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

Competencias gerenciales

COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,714	3,216	12,155	25	16,085	0,643
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	5,36	10,725	25	16,085	0,643
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	4,288	12,155	25	16,443	0,658
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,714	2,68	12,870	25	16,264	0,651
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,071	2,68	12,155	25	15,906	0,636
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,358	0,714	3,216	8,580	25	12,868	0,515
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,358	1,071	3,752	7,865	25	13,046	0,522
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	1,071	4,288	7,150	25	12,867	0,515
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	0,357	4,288	8,580	25	13,583	0,543
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	1,071	2,68	9,295	25	13,404	0,536
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las	0	0,179	1,428	3,216	8,580	25	13,403	0,536

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.	0	0	1,071	1,072	14,300	25	16,443	0,658
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,716	0,714	1,072	11,440	25	13,942	0,558
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,071	3,216	8,580	25	13,225	0,529
TOTAL	---	---	---	---	---	---	203,564	8,143

Competencias pedagógicas

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	0,714	2,144	9,295	25	12,69	0,508
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,358	1,428	1,072	10,725	25	13,583	0,543
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,537	1,071	1,072	9,295	25	11,975	0,479
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	1,072	12,870	25	14,835	0,593
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,358	0,357	3,216	10,010	25	13,941	0,558
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67,024	2,681

Competencias de liderazgo en la comunidad

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	0,714	1,608	12,155	25	14,835	0,593
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la	0	0,537	0,714	1,072	10,725	25	13,048	0,522

comunidad.								
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0,714	3,216	10,725	25	14,834	0,593
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,358	1,071	2,144	10,010	25	13,583	0,543
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,358	1,071	2,68	8,580	25	12,689	0,508
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,537	0,714	3,216	7,865	25	12,332	0,493
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,358	0,714	4,288	7,865	25	13,225	0,529
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,358	0,714	3,216	9,295	25	13,583	0,543
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	0,714	3,216	8,580	25	12,868	0,515
TOTAL	---	---	---	---	---	---	120,997	4,840

Anexo 2. Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

Competencias gerenciales

COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,264	0,526	0,784	8,959	25	10,533	0,421
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0,526	3,136	6,324	25	10,118	0,405
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	2,352	7,905	25	10,915	0,437
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	1,841	2,352	5,270	25	9,595	0,384
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,264	0,526	2,744	6,851	25	10,385	0,415
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,526	3,136	6,324	25	10,118	0,405
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,264	1,315	1,568	6,324	25	9,471	0,379
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,264	1,315	1,568	6,851	25	9,998	0,400
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,264	0,526	1,176	8,432	25	10,398	0,416
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,264	0,526	2,744	6,324	25	9,858	0,394
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,264	0,526	0,784	8,959	25	10,533	0,421
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0,526	2,744	6,851	25	10,253	0,410
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,264	0,526	3,136	5,797	25	9,723	0,389
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,264	0,789	2,744	5,797	25	9,594	0,384
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,264	0,263	1,568	5,797	20	7,892	0,395
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	0,526	2,744	5,797	25	9,331	0,373
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	0,264	0,789	1,96	6,851	25	9,864	0,395
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,264	0,789	0,784	8,959	25	10,796	0,432
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,264	0,526	1,96	7,378	25	10,128	0,405
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras	0	0,264	0,789	2,352	6,324	25	9,729	0,389

fuentes de financiamiento.								
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	0,526	2,352	6,324	25	9,466	0,379
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,264	0,789	1,96	5,797	25	8,810	0,352
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,264	0,789	2,744	5,797	25	9,594	0,384
TOTAL	---	---	---	---	---	---	227,102	9,163

Competencias pedagógicas

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	0,789	1,176	7,905	25	10,134	0,405
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	0,526	2,352	6,851	25	9,993	0,400
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,264	0,263	1,96	7,905	25	10,392	0,416
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	0,526	3,92	4,743	25	9,453	0,378
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,396	0,526	0,784	8,432	25	10,138	0,406
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	0,264	0,789	1,176	7,905	25	10,134	0,405
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,244	2,410

Competencias de liderazgo en la comunidad

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,264	0,526	1,568	7,905	25	10,263	0,411
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,264	0,263	2,352	7,905	25	10,784	0,431
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,264	0,789	2,352	6,324	25	9,729	0,389
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	3,136	6,851	25	10,645	0,426
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	0,526	2,352	6,851	25	9,993	0,400
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	0,526	2,352	7,378	25	10,520	0,421
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,264	0,526	1,96	7,378	25	10,128	0,405
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,264	2,63	1,568	3,162	25	7,624	0,305
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,396	0,526	1,96	6,851	25	9,733	0,389
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,264	0,526	1,568	7,378	25	9,736	0,406
TOTAL	---	---	---	---	---	---	99,155	3,982

Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor

Competencias gerenciales

COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,056	0,112	0,167	0,223	5	0,558	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

Familia en las actividades del establecimiento.								
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
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	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
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	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
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	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
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	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
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	0,056	0	0,334	0,446	5	0,836	0,167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
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	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

integridad psicológica, física y sexual.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,434	11,887

Competencias pedagógicas

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
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	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
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	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
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	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

requieren información sobre sus hijos.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,546	2,509

Competencias de liderazgo en la comunidad

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					CUESTIONARIOS	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
TOTAL	--	-	---	---	---	---	72,005	2,063

Anexo 3. Fotografías



Fotografía 1. Vista parcial de la Unidad Educativa “Sigsig”



Fotografía 2. Momento en que los alumnos se encuentran contestando la encuesta de evaluación al desempeño profesional docente.



Fotografía 3. Momento en que los Miembros del Consejo Estudiantil se encuentran contestando la encuesta de evaluación al desempeño profesional directivo.

**Anexo 4. Comunicaciones previas a la investigación
Solicitud al Rector de la Unidad Educativa “Sígig”**

Certificado de la realización de la investigación por parte del Rector