



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional Docente y Directivo de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “15 de Octubre” del cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí. Durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado.

AUTORA:

Gómez Mendoza, Josefa Margarita

DIRECTOR DE TESIS:

Terán Cano, Fabián Eduardo, Mgs.

Centro Universitario Portoviejo

Año 2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Terán Cano, Fabián Eduardo

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y Directivo en la Unidad Educativa”15 de Octubre” de la ciudad de Jipijapa, cantón Jipijapa, provincia de Manabí, durante el año 2012-2013”**, realizado por el profesional en formación: Gómez Mendoza, Josefa Margarita; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines legales pertinentes.


Loja, febrero de 2013

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Gómez Mendoza, Josefa Margarita** declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente 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).....
Autora: **Gómez Mendoza, Josefa Margarita**
Cédula: 1305484683

AUTORÍA

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

f.


Josefa M. Gómez M.

CI. 1305484683

DEDICATORIA

Al Niño Divino, por ser mí guía espiritual e iluminarme en todo momento.

A mis hijos: Keila y Bryan, que son parte la razón de mi vida.

A mi esposo Roque: por apoyarme en todo momento y dedicar un poco de su tiempo para que pueda superarme como profesional.

Mi agradecimiento sincero a mi amiga Deysi García por brindarme su apoyo sincero y sus palabras de aliento, nunca les olvidaré, por cada uno de los momentos agradables que compartimos.

Josefa Gómez Mendoza

AGRADECIMIENTO

La autora del presente trabajo de investigación expresa su reconocimiento a las autoridades de la Universidad Particular de Loja, en especial a la Dra. Carmen Sánchez coordinadora de Tesis por la ayuda brindada.

Especial agradecimiento a cada uno de los docentes por su brillante preparación académica y capacidad para impartir sus conocimientos.

Al Magister Fabián Eduardo Terán Cano, director de Tesis, que con sus amplios conocimientos, me brindó su orientación de forma acertada durante el desarrollo de la investigación para culminar con éxito esta nueva meta.

A nuestros compañeros por ser parte de nuestro aprendizaje y compartir sus conocimientos durante el tiempo de la maestría.

Josefa Gómez Mendoza

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
3.1.1. Componentes de calidad en las instituciones educativas.....	8
3.1.2. Administración educativa y gestión escolar.....	10
3.1.2.1. Identificadores de calidad en los centros Educativos.....	10
3.1.3. El producto educativo como identificador de calidad.....	11
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	13
3.2.1. Importancia de la evaluación	13
3.2.2. Criterios de evaluación.....	14
3.2.3. Paradigma en la evaluación institucional.....	16
3.2.3.1. El paradigma cuantitativo.....	16
3.2.3.2. Paradigma cualitativo.....	17
3.2.4. Diferentes Definiciones sobre la Evaluación Institucional.....	17
3.2.5. Evaluar para mejorar.....	19
3.2.6. Tipos de evaluaciones.....	21
3.2.6.1. Evaluación Sumativa.....	21

3.2.6.2. Evaluación formativa.....	21
3.2.6.3. Evaluación normativa.....	24
3.2.6.4. Evaluación crlterial.....	25
3.2.6.5. Evaluación externa.....	25
3.2.6.6. Autoevaluación.....	25
3.2.7. Principios de la Evaluación.....	25
3.2.7.1. Globalidad.....	25
3.2.7.2. Legitimidad, Ética, Política y técnica.....	26
3.2.7.3. Reciprocidad.....	26
3.2.7.4. Comparativo.....	26
3.2.7.5. Articulación.....	26
3.2.7.6. Dialogo.....	26
3.2.7.7. Racionalidad.....	26
3.2.7.8. Continuidad.....	26
3.2.7.9. Infraestructura.....	27
3.2.7.10. Cómo evaluar la infraestructura.....	27
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	27
3.3.1. Desempeño Profesional.....	27
3.3.1.1. Formación profesional.....	28
3.3.1.2. Competencias para el desempeño profesional....	29
3.3.1.3. Perfiles de competencias profesionales.....	30
3.3.2. Capacitación docente.....	31
3.3.2.1. Docentes de Calidad.....	31
3.3.2.2. Impacto que puede tener un docente sobre formación de sus estudiantes.....	31
3.3.3. Modelos de Estándares de desempeño profesional.....	31
3.3.3.1. Desarrollo curricular.....	32
3.3.3.2. Desarrollo profesional	32
3.3.4. La Evaluación de desempeño considera los siguientes aspectos para cada una de las vertientes.....	33
3.3.4.1. Planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	33
3.3.4.2. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.	34
3.3.4.3. Participación en el funcionamiento de la escuela	34

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS.....	34
3.4.1. Desempeño profesional Directivo.....	34
3.4.2. Modelo de desempeño directivo.....	35
3.4.3. Evaluación del desempeño del directivo.....	36
3.4.3.1. Objetivos de la evaluación de desempeño	37
3.4.3.2. Impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes.....	38
4. METODOLOGÍA.....	40
4.1. PARTICIPANTES.....	41
4.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.2.1. Determinación del marco de muestreo.....	42
4.2.2. Muestra de la investigación.....	42
4.3. TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.....	46
4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS.....	46
5. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	47
5.1. REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	133
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	136
6.1. CONCLUSIONES.....	136
6.2. RECOMENDACIONES.....	138
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	141
7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	141
7.2. DATOS INFORMATIVOS.....	141
7.3. RESPONSABLES.....	141
7.4. DURACIÓN.....	141
7.5. JUSTIFICACIÓN.....	141
7.6. OBJETIVO DE LA PROPUESTA.....	142
7.6.1. Objetivo general.....	142
7.6.2. Objetivos Específicos.....	142
7.7. ACTIVIDADES.....	142
7.8. LOCALIZACIÓN DE COBERTURA ESPACIAL.....	143
7.9. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	143
7.9.1. Humanos.....	143

7.9.2. Tecnológico.....	143
7.9.3. Materiales.....	143
7.9.4. Físicos.....	143
7.9.5. Organizacionales.....	144
8. PRESUPUESTOS.....	147
9. CRONOGRAMA.....	148
10. BIBLIOGRAFÍA.....	150
11. ANEXO	

RESUMEN

La tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y Directivo en la Unidad Educativa “15 de Octubre” de la ciudad de Jipijapa, cantón Jipijapa, provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013”, es una investigación socioeducativa fundada en los modelos de razonamientos críticos, para desplegar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales Docentes y Directivos de la Unidad Educativa “15 de Octubre”.

Se consideró el indicador como: Sociabilidad Pedagógicas, habilidades Pedagógicas, y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, Relación con la comunidad entre otros, diseñadas en encuestas aplicadas a: Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familias, Supervisor de la zona, para contrastar resultados.

Los cálculos efectuados ubican a la Unidad Educativa en categoría “A” (Excelente).

De esta manera presento la Propuesta “Programa de capacitación en liderazgo dirigida a directivos y docentes para el fortalecimiento del desempeño profesional de la Unidad Educativa “15 de Octubre”, en el periodo lectivo 2013”; y quienes anhelan conocer del tema pongo a disposición este trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes desafíos que enfrenta la educación en el Ecuador, en particular, es el mejoramiento de la calidad de la educación, por lo que se considera a la evaluación de las instituciones educativas como una estrategia que permite afianzar los aciertos y la corrección oportuna de los errores; actividad posible de realizarla siempre y cuando exista un compromiso de cambio de quienes conforman la organización y la comunidad en general.

Hoy, como nunca antes, predomina el criterio de que toda actividad ejecutada debe ser evaluada, es una exigencia legal y una demanda social; solo los procesos de evaluación permitirán conocer los logros y limitaciones, si los objetivos planteados se cumplieron, si las metas trazadas son verificables, si lo planificado se realizó en el lapso previsto y finalmente conocer las causas o circunstancias que limitaron la ejecución de lo planificado.

Las instituciones educativas del país, buscan mejorar la calidad de la educación, sin embargo estas no han permitido desarrollar todos los procesos académicos que se proyectan. Es así que el problema que deriva la presente investigación está localizado en Unidad Educativa “15 de Octubre del cantón Jipijapa, creada en el Congreso de la República con decreto # 69-20 del 3 de mayo de 1969, aprobó la creación del colegio de Señoritas “15 de Octubre”, publicado en el registro oficial # 181 del 19 de mayo de 1969 en la presidencia del Dr. José María Velasco Ibarra.

La Evaluación Institucional es una práctica que se viene realizando desde hace varias décadas en varios países del mundo. En el Ecuador es relativamente nueva. Su necesidad surge como consecuencia de un creciente interés por mejorar la calidad educativa y alcanzar altos niveles de excelencia, a través de la acreditación.

Es por esto que existe la necesidad de enfocar la evaluación institucional como una cultura de vida, entendiéndose esta práctica como un mecanismo que permitirá corregir errores y consecuentemente planificar proyectos de mejoramiento que tiendan a solucionar la problemática educativa.

La Evaluación Institucional ha sido diseñada para desarrollar en la Gerencia Educativa las habilidades necesarias para un adecuado desarrollo institucional. Para esto se presentaran estrategias, modelos y técnicas de evaluación, de tal manera

que se adquiriera un conocimiento declarativo procedimental y condicional, que al ser aplicada al término del proceso ofrece una mirada retrospectiva de lo que se ha hecho, de los aciertos y errores cometidos y del grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos.

Según (**Caudillo Vargas, 2010**). “Se entiende como calidad educativa el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas”.

Si bien la adquisición de esos conocimientos son importantes, lo es más el cómo se usarán dichos conocimientos en beneficio de las instituciones educativas. Así, como se piensa no en el papel que los directivos, docentes y administrativos pueden tener como evaluador, sino como usuario de la evaluación en funciones directivas que ayuden a enrumbar de mejor manera el desarrollo de la empresa.

Caberecalcar que la evaluación de la calidad de desempeño profesional, es un proceso dinámico, y sistemático enfocado hacia los cambios de conductas y rendimientos de las personas, para verificar logros adquiridos en función de los objetivos planteados. Buscando de esta manera dar solución a la carencia de valores, a guiar a los estudiantes como constructores de sus propios conocimientos sin esperar que el maestro dicte sus clases.

He aquí la importancia del porque el maestro se convierte en mediador o guía de sus estudiantes, para de esta manera incentivar a la investigación de su propio aprendizaje, dándoles todas las herramientas para que ellos busquen, y de esta manera ver por experiencia propia que les conviene o le servirá para el futuro que ellos desean construir.

Esta investigación es de trascendental importancia, ya que parte desde lo profundo, como lo es las encuestas en la comunidad educativa, que lo conforman Padres de Familia, Estudiantes, Docentes y Directivos, los cuales son los principales involucrados para dar solución a los problemas que acechan la educación y no señalar al Docente, como siempre se lo ha venido haciendo como el principal culpable por todas las irregularidades ocasionadas sean en escuela o colegios de la localidad. Más bien ahora con las evaluaciones internas y externas, tomadas por el Ministerio de Educación lograremos ver donde esta las falencias que perjudican a los jóvenes y niños.

Es por esto, que el Ministerio de Educación se encuentra elaborando estándares de calidad que permitan ofrecer un servicio a favor del bienestar infantil. Estos estándares toman en cuenta las cuatro dimensiones del ambiente de aprendizaje (dimensión física, dimensión funcional, dimensión relacional y dimensión temporal) de tal forma que el funcionamiento o apertura de las instituciones con nivel inicial se rijan bajo los criterios de calidad establecidos.

La aplicación de la evaluación permitió generar cambios cognitivos y valorativos en los involucrados en la unidad educativa “15 de octubre”, ya que mediante este proceso, se puede realizar una autoevaluación y detectar cuáles son las debilidades para realizar mejoras y convertirlas en fortalezas. Por ello se considera a la evaluación como un instrumento de máxima utilidad para mejorar el funcionamiento institucional, de manera que estos pueden motivarlos a buscar nuevas estrategias para alcanzar así la calidad educativa.

La evaluación es muy valiosa ya que nos permite una comprobación o redefinición de la calidad deseada; también ayuda poderosamente en la toma de decisiones y es un elemento vital en los procesos de planificación estratégica y de mejoramiento permanente. No es infalible, debido a que se pueden presentar limitaciones en los informantes, métodos, técnicas e instrumentos que se utilizan, por tanto, sus resultados son aproximaciones de la realidad más no verdades absolutas. La validez, pertinencia y utilidad de la evaluación debe ajustarse al contexto institucional en un marco de responsabilidad y ética profesional de los que intervienen en el proceso, más no desde una orientación teórica y desde la mesa de los evaluadores.

Lo que sí es cierto, que los procesos de evaluación tienen que perfeccionarse cada vez, para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de la institución. Es de singular importancia crear paulatinamente una nueva cultura de evaluación, en la que se examinen los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y cómo consolidarlos, sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional.

Considero muy valiosa esta investigación ya que de esta manera daremos solución a muchas cosas que están dentro de la educación de nuestros hijos, y que por muchos años atrás no se lo había dado.

Sin olvidar que los intentos por construir una nueva forma pedagógica dentro del proceso educativo no ha sido aplicada como se pretendió y en algunas instituciones se sigue trabajando con postulados y modelos tradicionales, lo que hace que la educación en básica y bachillerato, no haya sido sistematizada en un cuerpo pedagógico sólido que proponga a los directivos, estudiantes, maestros y padres de familia una línea de acción educativa que se proyecte hacia el desempeño profesional.

Esperando en el futuro, a través del tiempo, todo se dé por el bien de la niñez y jóvenes del mañana.

Es significativo, hacer referencia a la factibilidad del tema desarrollado, ya que es de actualidad y requiere de mucha atención, en especial de parte de los docentes y Directivos, porque el gobierno busca nuevas técnicas y métodos que brinden a los alumnos seguridad en su aprendizaje, enfocando una política de calidad y calidez y para esto fue necesario realizar esta investigación que se aplicó a Estudiantes, Padres de Familias, Docentes, Directivos, con el fin de buscar donde está el problema para darle solución inmediata, por medio de una propuesta planteada al mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de la institución en estudio, buscando solución enriquecedora, con elementos que ayuden a todos los componentes de la comunidad educativa a un crecimiento personal, profesional y social, los cuales serán detallados y demostrados en cada uno de los capítulos.

La evaluación que se llevó a efecto en la institución es de mucha importancia, ya que se considera necesaria para un proceso de mejoramiento continuo y a la vez den cumplimiento a los estándares de calidad, conocidos como las descripciones de logros esperados de los diferentes actores de las instituciones, siendo estas orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Este trabajo de investigación es realizable ya que se cuenta con el apoyo de la población investigada, lo cual es digno de felicitar, porque de esta manera dan un apoyo al cambio positivo para obtener una educación de calidad.

Esta investigación se propuso realizar los siguientes Objetivos:

Objetivo General

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

Objetivo Específicos

Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de la institución de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Los supuestos que se evidenciaron en la realización de esta investigación fueron los siguientes:

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

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Es evidente que la educación no puede entenderse como un producto físico o manufacturado sino como un servicio que se presta a los alumnos. Pero, al igual que ocurre con otros servicios, la naturaleza de este servicio resulta difícil de describir, así como los métodos para evaluar la calidad.

La dificultad de definir la calidad educativa seguramente deriva de hechos como los siguientes: según **(Pérez Juste, & otros, 2000)**.

1. “La educación es una realidad compleja en sí misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja y multidimensional.

Por ello, si resulta difícil precisar el resultado que se debe obtener de la educación, no debe extrañarnos que resulte complicado establecer métodos y criterios para determinar el nivel de calidad.

2. Existen notables diferencias entre las ideas o conceptos de lo que debe ser la educación. El resultado son las discrepancias sobre las metas o fines a lograr y sobre los procesos a llevar a cabo para lograrlo. Por ello, no disponemos de una teoría suficientemente consolidada para explicar la eficacia en el ámbito educativo.

3. Los procesos mentales de aprendizaje no son evidentes, y sólo podemos inferirlos a través de los resultados que produce. En consecuencia, no podemos medir la actividad del intelecto de los alumnos, sino las manifestaciones externas de la actividad mental o intelectual.

4. El educador es un ser libre y el motivo último de su comportamiento es siempre su propia decisión, más allá de los modelos en los que se haya formado. Ello hace que la elección sobre el tipo de enseñanza o modelo educativo sea una elección personal, que no siempre se corresponde con la trayectoria o el ideario de la institución educativa.”

Hace referencia a la noción de eficiencia, que no se caracteriza sólo por los aspectos pedagógicos, sino por la relación “costo-rendimiento”.

Es fundamental tener en claro que el Docente que eligió ser Maestro por vocación , es el que va a guiar o ser mediador de sus alumnos, más no al individuo que dijo aunque sea de maestro quiero trabajar, él no va a tener responsabilidad ni carisma para enfrentar al adolescente, niño o adulto; aplaudo esa decisión del Ministerio de Educación vigente, en donde se evalué al profesional que desea trabajar como docente, enfermero, Médico, y otros, ya que así lograríamos llegar a una eficiencia en todos los trabajos que escojamos dirigir u emprender, porque sin vocación nada funciona, de hecho todo lo que hagamos con amor será un éxito, más no lo que nos obligan o imponen que hagamos.

Teniendo en claro, que nosotros los maestros debemos dar ejemplos de valores y enseñar valores a los estudiantes, junto con la enseñanza-aprendizaje que se logrará de un alumno responsable, puntual, respetuoso, perseverante, y sobre todo que tenga mucha fe a lo que está haciendo para que sus metas alcancen la cima deseada.

Generalmente, la mayoría de los investigadores lo que tienen en cuenta son datos sobre el desarrollo cognitivo y de éxito escolar.

Basándose en los resultados, no se analiza el proceso.

Según **(Pérez, R & Martínez, L. 1989)**, después de variados y múltiples análisis se llega a una conclusión de escuela eficaz: “Aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones”.

Cuando hablamos de escuela eficaz nos referimos a una escuela que cumple a cabalidad sus objetivos en un tiempo determinado, planteándose una meta, en cada cosa que hagamos, es decir, planificar nuestras actividades sean diarias, semanales, mensuales o anuales, de manera que entendamos que no hay enseñanza sin planificación, ya que si no lo hacemos estamos encaminándonos al fracaso, porque habría un desorden en la enseñanza de las unidades establecidas en cada área de estudio y en cada año de educación básica o bachillerato.

2.1.1. COMPONENTES DE CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

Según (**Gento Palacios, 1996**), “la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

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

Antes de referirnos a los componentes diríamos que si en una institución no hay una buena gestión educativa que direcciones o encamine a todo su personal, no funcionara de una manera organizada, enfocando sus metas u objetivos al progreso pedagógico-didáctico de calidad y calidez, como es lo esperado en la educación vigente. De acuerdo al autor antes mencionado, en el desarrollo de este apartado, existen dos tipos de componentes: indicadores o identificadores y productores.

Unos sirven para constatar la calidad como efecto, son los indicadores, que ponen de manifiesto el grado de calidad alcanzado y nos ofrecen el “perfil de calidad” de un centro educativo. (Gento Palacios, 1996), los denomina variables dependientes o de criterio y la Fundación Europea para la Gestión de Calidad los llama resultados. Los componentes, indicadores o variables dependientes, de criterio o resultados se refieren a los componentes que permiten medir el grado de idoneidad de aquello que se evalúa, es decir, con la calidad de la institución (procesos, resultados, opiniones de los clientes, etc.).

Toda estas opiniones están basadas en la aptitud, habilidad y talento que tengan los maestros que son los principales involucrados en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, ya que existen alumnos que no tienen una preparación cognitiva, y es allí donde el guía o mediador tiene que buscar estrategias para igualar los conocimientos de todos sus estudiantes y una vez logrado evaluar para ver si sus objetivos fueron alcanzados y así continuar con lo programado.

Cabe recalcar que si todos los maestros aplicaríamos lo antes dicho no habría rendimiento regular en los establecimientos educativos, ya que estaríamos

encaminándonos de la manera más correcta, dejando en claro, que el Docente no debe preocuparse por llenar un cuaderno con conceptos, sino, más bien analizar primeramente los conocimientos cognoscitivos, realizando una prueba de diagnóstico, para ver si todos tienen un grado de conocimiento igualados, de lo contrario, se aplicará actividades para lograrlo.

2.1.2. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y GESTION ESCOLAR

Se trata de la conducción de la institución, del desarrollo de los procesos de planificación, organización, dirección y control. Es responsabilidad de quienes administran vincular la administración educativa con el medio; elaborar el plan institucional que contenga visión, misión, propósitos, objetivos, metas estrategias programas, proyectos que respondan a las preguntas dónde estamos ahora a dónde queremos ir como llegar ahí cómo estamos trabajando

Aplicar la función administrativa de control, en forma no coercitiva sino como ayuda para evaluar, si es que la planificación, la organización y la dirección son desempeñadas de modo efectivo, por lo que se puede decir que la gestión es el conjunto de prácticas y acciones que comprometen a la comunidad educativa en el alcance de sus propósitos y logros.

Las instituciones educativas requieren de una administración democrática que supere el sistema administrativo vertical y rígido, que aplique la concertación como método para resolver las diferencias y los conflictos escolares, es decir, se reconocen problemas y se plantean soluciones.

Es necesario tener presente que una buena administración y gestión escolar deben optimizar el uso de los recursos humanos, físicos y financieros con que cuenta la institución en procura de mejorar las condiciones de la institución, con el fin de garantizar a los estudiantes un servicio educativo de calidad.

2.1.2.1. IDENTIFICADORES DE CALIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Los identificadores o indicadores de calidad de una institución educativa son aquellos componentes que, relacionados con el producto o servicio conseguido, con

la apreciación sobre el mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten determinar la medida en que dicho centro educativo alcanza niveles de calidad en sus resultados.



Los principales identificadores o indicadores de la calidad de un centro son: el producto educativo, la satisfacción de los alumnos, la satisfacción del personal que trabaja en el centro y el efecto de impacto de la educación alcanzada.

2.1.3. EL PRODUCTO EDUCATIVO COMO IDENTIFICADOR DE CALIDAD

La finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad. La calidad del centro, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

Entre los criterios, según (**Gento Palacios, 1996**), que se pueden utilizar para medir el nivel de calidad del centro en relación con la calidad del producto están:

Acomodación al grado de desarrollo de los alumnos (físico, intelectual, social y moral), a sus necesidades, intereses y expectativas.

Reconocimiento de los alumnos, padres, personal del centro y cuantas personas reciben el efecto o impacto del producto educativo.

Permanencia o duración del producto o sus efectos en su ámbito social.

Excelencia o perfección en relación con los fines o metas (objetivos del centro).

Bajo costo de producción que no debe identificarse con presupuestos bajos, sino con el máximo aprovechamiento de los recursos.

Disponibilidad o accesibilidad en el sentido de que el producto está tan extendido y es tan conocido y las vías para acceder a él son tan asequibles, que cualquier alumno pueda lograrlo.

Cantidad de producción en relación con que lo alcancen o poseen un elevado número de alumnos.

El producto educativo típico de la institución educativa es la educación, como formación integral del ser humano, que se manifiesta en los valores. La cuestión siguiente es establecer qué valores han de conformar el producto educativo. Para **(Gento Palacios, 1996)** los valores que debe promover la educación son:

DIMENSIÓN HUMANA	ÁMBITO EDUCATIVO	VALORES A DESARROLLAR
Física	Físico	Promoción de la integridad, supervivencia y funcionalidad física
Espiritual	Intelectual	Dominio de conocimientos, procedimientos y actitudes científico culturales
	Moral	Promoción de la actuación libremente responsable
	Estético	Percepción, disfrute y promoción de manifestaciones de la belleza
Socio-relacional	Social	Acomodación a la configuración y funcionamiento de colectivos humanos
	Práctico	Desarrollo de la capacidad de supervivencia e integración en ámbitos vitales propios
Trascendental	Religioso	Aceptación libre y responsable de la opción sublimadora de los límites personales y la apreciación cósmica

2.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.2.1. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación tiene como propósito determinar en qué medida se están cumpliendo las metas de calidad que se fijan en los estándares, por lo tanto la evaluación brinda retroalimentación a las instituciones educativas, a las entidades territoriales y al Ministerio de Educación, detectando fortalezas y debilidades, y valorando el impacto de los procesos educativos sobre el desarrollo de competencias básicas por parte de los estudiantes del país.

En este sentido, la evaluación es un instrumento para el mejoramiento que permite obtener información válida y confiable sobre las consecuencias de acciones específicas, para así optimizar los esfuerzos.

Los resultados de la evaluación son también un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y así organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y sectores. Además, el ajustar los planes de mejoramiento a la luz de los resultados de la evaluación, las instituciones pueden revisar el currículo, el plan de estudios y las mismas prácticas de aula, siempre en pro del desarrollo de las competencias básicas.

Los resultados son entonces insumos fundamentales para tomar decisiones, fijar responsabilidades, establecer metas, definir criterios y determinar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento coherente, pertinente y sostenible.

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación y de todos los campos de la ciencia.

Según **(Pedro Ahumada Acevedo, 1983)**, “la evaluación se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos”.

De este modo, la evaluación impulsa el mejoramiento ya que genera compromisos con el logro de objetivos precisos, al permitirles a los diferentes actores del sistema educativo tomar conciencia de los aspectos por mejorar en las instituciones.

Para los directivos de las instituciones educativas, la evaluación provee elementos que apoyan la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de desarrollo institucional y específicamente, sobre la forma como desde la gestión administrativa y directiva se le apuesta a optimizar los procesos de todo el hacer institucional, diseñando e implementando acciones globales y focales que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.

Las autoridades educativas reciben información para medir el pulso del proceso de calidad en todas las entidades territoriales y en las instituciones educativas del país. De esta manera, están en capacidad de focalizar acciones de apoyo para los municipios e instituciones que han tenido desempeños bajos, brindándoles apoyo y acompañamiento para mejorar, identificando así las prácticas que están brindando mejores resultados. De ahí la importancia de compartir y difundir los resultados, mediante una estrategia de comunicación que proponga una agenda para el sistema educativo.

Como parte de la política de evaluación, la asistencia técnica y el fortalecimiento en la interpretación y el uso de los resultados consolidan una cultura de mejoramiento, a partir del adecuado uso de los resultados por parte de las distintas instancias de la administración del sector, en cada uno de los niveles del sistema.

2.2.2. CRITERIOS DE EVALUACION INSTITUCIONAL

En los años ochenta, se realizó un primer intento que nunca llegó a culminarse; pues, por una parte, hubiese sido necesaria una gran cantidad de información para implementarla y, por la otra, no se había desarrollado una metodología operacional para calcular los indicadores. Solo se propuso un esquema teórico y los formatos de recolección de la información. En los noventa, se volvió a mencionar la Evaluación Institucional. Este entusiasmo inusitado se genera por el énfasis que han ejercido organismos internacionales sobre el concepto de Calidad de la Educación; ello ha traído entre otras, como consecuencia, que en distintas instancias de planificación se haya teorizado sobre el tema, y en algunos casos se propusieran listados de indicadores, algunos válidos y otros de muy poca efectividad.

Históricamente, hasta 1968, las dos únicas categorías de evaluación utilizadas por planificadores y evaluadores eran de Eficacia y de Eficiencia; la de Eficacia referida a un ámbito instrumental y la de eficiencia referida a un ámbito económico.

El autor (**Max Contasti, 1972**), propuso un nuevo significado conceptual para el conocido término de Pertinencia; ya desde ese momento, este concepto se presentaba asociado al problema de la Calidad. También se consideraba el concepto de eficiencia en su relación con la equidad como el principal condicionante social y se planteaba la dificultad de determinar a priori la eficacia de las soluciones propuestas, en especial referidas al ámbito de las Ciencias Naturales.

El enfoque instrumental de eficacia que se refiere exclusivamente al logro total o parcial de los resultados del proceso, el enfoque económico de eficiencia que relaciona los resultados con los costos y recursos del proceso y el enfoque social de la pertinencia que relaciona los resultados con los efectos sociales que genera el proceso.

En conjunto con la secuencia de Entrada – Proceso – Producto, según el siguiente ordenamiento: (**Max Contasti, 1972**).

a) Iniciar el proceso de Evaluación Institucional sólo con la **medición del Producto**.

Para ello deben utilizarse indicadores objetivos y de alta confiabilidad, independientemente de que esos indicadores puedan poseer una validez promedio. Esta evaluación puede ser realizada por una instancia externa a la institución.

b) **Evaluación de Entrada**. Esta puede ser realizada de manera mixta Externa e Interna.

c) **Evaluación del proceso**, ello debe realizarse mediante evaluación interna que combine indicadores cuantitativos, autoevaluación y la evaluación por otras instancias. Es de destacar que sólo los actores internos que dominen perfectamente un proceso Dado particular, tendrán la capacidad y competencia para detectar fallas y logros.

Dentro de un enfoque técnico/ Procedimental de carácter básicamente estadístico dado cierto universo, una acción típica de evaluación institucional por normas comparativas, se iniciaría con la medición del producto, luego se mediría la entrada y dada la complejidad del proceso, éste se obtiene, en primera instancia como un

valor residual. Una vez lograda una medición residual del proceso, entonces, mediante procedimiento de análisis realizados internamente en la institución, se pueden enfatizar los elementos o rubros que constituyan un flujo significativo para alcanzar un diagnóstico.

Existe una segunda forma Técnico/Instrumental de realizar la evaluación institucional, que tiene una gran aceptación por su aparente facilidad de implementación, ello consiste en la utilización de la encuesta de opinión. Mediante el uso de este instrumento se le solicita una muestra representativa y o pertinente, para emitir su opinión con relación a todos los aspectos que se consideren relevantes de la institución; aquí se puede tomar estimaciones sobre el producto, el proceso y la entrada y a posteriori tratar de integrarlos, relacionarlos, compararlos e interpretarlos para obtener un diagnóstico.

A partir de las ideas presentadas, se ha diseñado un esquema analítico Estructurado (**Matheus, 1977**). “En este esquema se combinan los aspectos que han sido previamente tratados: Por una parte, la secuencia de Entrada/Proceso/Producto, y por la otra los criterios evaluativos de Eficiencia/Eficacia/Pertinencia junto con las mediciones sustantivas de Volumen y Calidad, se ha propuesto la siguiente relación estructural: A la Entrada y al Producto se le asocian los rubros de volumen, calidad y pertinencia, y a los procesos se le asocia los rubros de eficacia y eficiencia”.

Todo esto hace referencia que si en una institución hay un volumen alto de aprendizaje, sus estudiantes no tendrían deserción, es decir alumnos que reprobaban el año, dependiendo en gran cantidad de la trilogía que viene hacer alumnos, Padres y Docentes si todo esto se encaminó bien durante el año lectivo no habrá problema en el futuro, así mismo si logramos cumplir nuestras metas u objetivos propuestos utilizando material adecuado en menor tiempo posible hemos llegado a ser eficientes, esto se lo demuestra cuando evaluamos a los estudiantes y observamos cómo llegaron al colegio en conocimientos cognitivos y como se van ampliando sus conocimientos aprobando las evaluaciones propuestas por el docente o por el Ministerio de Educación.

2.2.3. PARADIGMAS EN LA EVALUACION INSTITUCIONAL

Se puede identificar tres posiciones paradigmáticas de acuerdo a las investigaciones sociales y educativas:

2.2.3.1. El paradigma cuantitativo

Subsidiario del enfoque científico experimental, supone una mirada global/positivista, hipotética deductiva, orientada a los resultados y propia de las ciencias naturales.

2.2.3.2. El paradigma cualitativo

Se corresponde con el enfoque etnográfico naturalista, fenomenológico, inductivo, estructuralista, orientado al proceso y propio de la antropología social. El enfoque etnográfico, es una de las opciones metodológicas dentro de este paradigma e implica conocer de qué manera funcionan las escuelas para comprender y mejorar las actuaciones. Este enfoque tiene en cuenta aspectos como el contexto diacrónico y sincrónico, los intercambios sociales, una investigación interpretativa de los hechos, la consideración de los procesos, combinar la evaluación interna entre otros.

2.2.4. Diferentes definiciones sobre la evaluación institucional

Para iniciar este epígrafe es oportuno hacer la siguiente pregunta: ¿Qué es evaluar?

La respuesta a esta interrogante varía en consonancia con el contexto histórico social concreto en que se desenvuelve cada institución, y que por lo tanto no es estática sino que sujeta a los diferentes cambios de ese mismo contexto. Con respecto al concepto, el término evaluación incluye varias acepciones que se suelen identificar con fines muy diversos: valorar, enjuiciar, comparar, controlar, fiscalizar, etc.

Según **(Babio Galán, 1992)**, “como el proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa”.

La complejidad de un centro educativo y por consiguiente de su evaluación parte de la gran cantidad de variables que intervienen, interaccionándose de múltiples formas entre ellas.

Para evaluar centros no podemos limitarnos únicamente al simple proceso de Evaluación, sino que ésta debe proporcionar bases para la corrección y la mejora.

Se evalúa para mejorar o para cambiar, a través de un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, lo cual permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca del desarrollo institucional y lograr mejora en las debilidades encontradas.

Según Iñigo (**Bagos, E y Rodríguez Cubil,R, 2004**) “La evaluación es un proceso de carácter continuo, sistemático, integral y participativo que identifica una problemática detectando fallas u omisiones, permitiendo diagnosticar una situación del quehacer educativo, mediante la recogida, análisis, valoración de una información relevante, que sustenta la consecuente toma de decisiones y facilita retroalimentar las fases del proceso administrativo para el mejoramiento permanente de la calidad institucional”.

Consiste en la comparación de lo que se ha alcanzado mediante la acción concreta, con lo que deberá haber logrado de acuerdo la programación previa. Es así que se conciben a la Evaluación Institucional como el proceso de llevar a cabo una valoración adecuada del cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

En todo proceso educativo, la evaluación institucional forma parte del proceso de desarrollo. No se puede olvidar el marco social y político en el que se envuelve, para determinar sus puntos débiles y fuertes. El entorno democrático alerta al considerar que para alterar cualquier situación educativa es preciso tener en cuenta la presencia de los factores que coexisten en el sistema educativo.

Según (**Barrios, 1989**), “es posible distinguir siete concepciones o categorías conceptuales de evaluación.

Por lo que la evaluación es:

- 1.- el juicio del experto sobre la calidad o cualidades de la operación y resultados de un programa o institución educativa.
- 2.- la medición de resultados de educación, mediante instrumentos especializados.
- 3.- Comprobación del logro de objetivos a partir de los resultados.
- 4.- Examen de operación y resultados mediante indicadores de desempeño;
- 5.- Generación de información descriptiva – explicativa sobre la globalidad o aspectos de la organización, funcionamiento y resultados de un programa o institución educativa, para apoyar decisiones;

6.- Formulación de juicios de valor con soporte empírico.

7.- Descripción interpretativa - cualitativa sobre la globalidad o aspectos de la organización, funcionamiento y resultados de un programa o institución para apoyar la formulación de juicios de valor o toma de decisiones”.

En esencia estas concepciones tienen su origen en los marcos epistemológicos del positivismo funcionalista y materialismo dialéctico histórico.

Integrando las definiciones dadas por los autores antes mencionados se puede afirmar que:

La evaluación es un proceso de reflexión participativa y profunda sobre la realidad de la institución educativa, en relación con la calidad. En otras palabras, es definir en forma participativa y transparente las fortalezas y debilidades de la entidad educativa con la finalidad de tomar acciones tendientes a mejorar la calidad institucional.

No es frecuente que los centros educativos realicen la evaluación institucional, por temor a categorizarse en los niveles más bajos, sin embargo es necesario que se sometan a este proceso para realizar cambios difíciles de lograr si no se modifican determinadas actitudes y concepciones

erróneas sobre la enseñanza, la educación, la organización. Todos estos datos se obtendrán con la evaluación institucional motivada por los directivos de la institución quienes son los principales responsables de su ejecución.

2.2.5. **Evaluar para mejorar**

Evaluar para mejorar”, Solo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe en dónde se está en relación con unos objetivos y unas metas, establecidos en la educación, logrando así que todos los niños y las niñas asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados para un desarrollo integral de sus actitudes y aptitudes para la vida.

Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, resultados que serán determinados por la

evaluación institucional en donde también se mostrará el compromiso han tenido los maestros con la formación de los estudiantes.

La evaluación de los centros educativos es uno de los aspectos de más difícil tratamiento por la disparidad de posturas con las que se enfoca el proceso y la multiplicidad de aspectos que influyen e intervienen en el funcionamiento y rendimiento del centro» (**Escudero, 1980**).

Aplicar la evaluación, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes. Es así que la evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones de los actores educativos, para verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos.

Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados. Por tanto, la estrategia “evaluar para mejorar” busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros. Busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas.

(Escudero 1980). “Evaluar para mejorar” centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

Instituciones

Estudiantes

Docentes y directivos docentes.

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

3.2.6. TIPOS DE EVALUACION

De acuerdo con (**Mateo, 1989**), “toda evaluación está inmersa en lo que se conoce como estrategia de cambio”.

La evaluación institucional se realiza para dar respuestas a preguntas tales como ¿qué evaluar?, ¿Para quién?, ¿Para qué? ¿Cómo llevar a cabo un proceso de evaluación pueden dar origen a tipologías complejas. Sin embargo, a partir de la literatura existente, se pueden distinguir los siguientes tipos de evaluación:

Según (**J. Elliot (1977), M.C. Donald, 1978 y M. Simons 1981**), “hay un consenso general en pensar que la evaluación es, probablemente, el mejor camino o al menos el primer paso para promover cambios positivos en las personas o en las instituciones”.

Según su funcionalidad podemos clasificarla en evaluación sumativa y formativa.

3.2.6.1. EVALUACIÓN SUMATIVA

Cuando se genera información que permite decidir si se mantiene, se modifica, se termina o se reemplaza un programa; es decir que este tipo de evaluación es utilizada para una determinada promoción, acreditación y/o calificación.

La evaluación sumativa tiene un carácter final, esto quiere decir que se aplica al terminar un programa, proyecto etc.

3.2.6.2. EVALUACIÓN FORMATIVA:

Para (**Rotger, 1990**), opina que la evaluación formativa requiere de un flujo continuo de información en relación con cada alumno, de esa manera es posible tener una conciencia sobre las fallas del proceso de enseñanza-aprendizaje. El conocimiento de esta situación por parte del docente será posible debido a la estructuración de un diagnóstico básico de la situación, basado en lo que el autor llama: tres tipos de contenidos básicos: la integración social en el grupo (relación consigo mismo y con sus compañeros), el desarrollo de las actitudes y los conocimientos o destrezas específicas para cada área.

La evaluación formativa pretende perfeccionar el proceso que se evalúa. Con esta evaluación se determinarán los procesos de desarrollo del objetivo de evaluación para formular ajustes en la institución y lograr alcanzar la calidad educativa.

Tanto la evaluación formativa como la sumativa, se pueden aplicar a la evaluación de:

- Un programa académico.
- Los procesos de planeación y desarrollo de un programa.
- Los recursos
- Los procedimientos
- Los resultados
- Según el modelo patrón que se emplea se pueden clasificar en Normativa y Criterial.

Funciones de la Evaluación Formativa

Como ha quedado establecido la evaluación formativa sirve como base para el proceso de toma de decisiones respecto de las opciones y acciones que se van presentando conforme avanza el proceso de enseñanza aprendizaje. Las funciones de la evaluación formativa las presentaremos en dos grupos: funciones académicas y funciones administrativas.

Funciones Académicas

Distribuye y regula adecuadamente el ritmo de aprendizaje.

Realimenta el proceso de instrucción obtenido a partir de las diferentes actividades de evaluación.

Enfatiza los objetivos y contenidos más relevantes.

Detecta las deficiencias, errores, logros y fallas que presentan los estudiantes en sus aprendizajes.

Delimita los factores causales directos e indirectos que influyen o condicionan el aprendizaje del estudiante

Mantiene un constante seguimiento sobre los procedimientos e instrumentos de evaluación formativa y sobre los correctivos empleados a fin de verificar su eficiencia en la detección y superación de las fallas.

Brinda oportunidades de mayor logro a aquellos participantes que han entrado en el proceso de Enseñanza aprendizaje con un nivel de conocimientos superior al resto del grupo.

Funciones Administrativas

Orienta sobre las técnicas y procedimientos que resultan de mayor beneficio.

Provee de una información continua a los participantes sobre sus progresos individuales.

Registra los efectos no previstos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los incorpora al producto final.

Establecer mecanismos de corrección en términos de alternativas pertinentes y factibles de emplear para superar las fallas, corregir errores y reforzar los logros alcanzados.

“Es oportuno señalar que la aplicación de la evaluación formativa es quizás el medio más idóneo para hacer efectiva la evaluación continua, tan pregonada en todos los instrumentos legales vigentes que regulan el sistema educativo” (**Villarroel, 1974**).

No es necesario aplicar la evaluación formativa todos los días sino en la medida en que cubra todas las etapas previstas para la consecución de los de los objetivos.

“Se puede cumplir con la evaluación continua y formativa siempre que el docente tenga información de la marcha en todos y cada uno de los aprendizajes y ello puede efectuarse por medio de varios procedimientos, según la naturaleza del mismo. Lo determinante es que se conozca la situación completa del alumnado en los aprendizajes” (**Camperos, 1984**).

El análisis y discusión de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas señala el inicio de la identificación de las posibles causas que expliquen dichos resultados. No obstante, es conveniente obtener información sobre otros

componentes que intervienen en el aprendizaje a fin de conocer en qué medida están funcionando para favorecer o perturbar el logro de los objetivos deseados.

Por otra parte, se propone como funciones de la evaluación formativa, tomando como orientación, tres dimensiones básicas que son: los objetivos, las estrategias y el rendimiento. Dichas funciones son: (**Rotger, 1990**).

La **función diagnóstica**, como la recolección de información a través de técnicas y procedimientos adecuados, obteniéndose así un conocimiento sobre la congruencia entre logros y objetivo. Se plantea la necesidad de usar esta información en la toma de decisiones pertinentes que permitan orientar el proceso educativo y la corrección de los objetivos propuestos. La **orientación** del estudiante en cuanto sus hábitos de trabajo y estudio es una de las funciones más importantes de la evaluación formativa, orientar al docente en cuanto a su capacidad pedagógica en concordancia con los objetivos propuestos, a fin de que se establezca un equilibrio orientador que sirva a educadores y los demás miembros de la comunidad. Estas funciones descritas necesariamente desembocan en una función **motivadora**, en la cual la evaluación formativa actúa sobre los estudiantes, conformando una mejor actitud frente a las situaciones académicas que se plantean.

3.2.6.3. EVALUACIÓN NORMATIVA

Es aquella que surge al comparar los resultados grupales y generales con la norma evaluativa aplicada. Este tipo de evaluación exige establecer una norma o escala de referencia, realizada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una valoración.

Según (**Víctor García Hoz, 1911**), opina que la evaluación normalizada “Cumple un papel predominantemente social. La norma se extrae de un conjunto de sujetos y el resultado de la evaluación generalmente se utiliza para justificar, ante alguna entidad escolar o ante la sociedad en general, que una institución determinada reúne ciertas condiciones”.

La evaluación normativa es tomada como un recurso social útil para tareas de selección, pero que dice muy poco respecto de la educación que se está llevando a efecto.

3.2.6.4. EVALUACIÓN CRITERIAL:

Se da cuando se consideran las situaciones particulares de cada institución en función de las normas impartidas.

Según (**G De Landsheere 1985**), “un principio al que nos referimos, y que nos permite distinguir una propiedad de un sujeto u objeto de acuerdo al cual formulamos sobre él un juicio de apreciación”.

Según el agente que lo realiza se puede distinguir una Evaluación Externa y una Evaluación interna o Autoevaluación.

Para el autor la evaluación ha de ser considerada como un elemento educativo, es decir, si se ha de utilizar para ayudar a un sujeto en el proceso de su perfeccionamiento, en una educación personalizada, por tal razón es imprescindible la utilización de la evaluación criterial para mejorar el proceso educativo.

3.2.6.5. LA EVALUACIÓN EXTERNA:

Es aquella que se realiza por agentes externos a la institución educativa (más adelante detallaremos este tipo de evaluación).

3.2.6.6. LA AUTOEVALUACIÓN

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

3.2.7. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

Considerándose las características y objetivos de la institución, el proceso de Evaluación Institucional deber ser congruente con los siguientes principios:

3.2.7.1. Globalidad: La evaluación debe ser sistemática, global, incluyendo antecedentes, proceso, contexto y producto. Debe abarcar todas las formas de trabajo de la institución, respetando sus diversidades y complejidades, todas las dimensiones y aspectos de la vida académica y realizarse en las diferentes instancias y sectores de la institución, sin jamás perder de vista la perspectiva de la globalidad.

3.2.7.2. Legitimidad, Ética, Política y Técnica: El proceso de evaluación debe fundamentarse dentro de un marco ético, en que deben estar organizados algunos criterios: libertad en el debate argumentativo, negociación, solidaridad y equidad, con tratamiento justo y adecuado, compromiso con el conocimiento, con los valores socialmente distinguidos y con la responsabilidad pública.

3.2.7.3. Reciprocidad. La evaluación debe valorizar procesos compensatorios en los cuales dentro de los límites establecidos por las prioridades institucionales, el trabajo desarrollado en una de las actividades pertinentes de la institución compense aquel desarrollado en otra.

Este principio implica el reconocimiento de que, en el desempeño de funciones básicas en el contexto de la institución, puedan ocurrir saludables variaciones en cuanto al desenvolvimiento en cada una de ellas.

3.2.7.4. Comparativo: Este concepto es propuesto, con la intención de definirse criterios básicos de análisis de datos y de indicadores. No se trata de generar homogeneidad, pero sí de buscar consensos sobre el significado y el establecimiento de determinados puntos de referencias e indicadores necesarios para el autoconocimiento de la institución, respetándose las especificidades de las áreas de las instituciones educativas

3.2.7.5. Articulación: Los diferentes procesos evaluativos en las diversas instancias de la institución deben estar articulados a un proyecto de evaluación institucional.

3.2.7.6. Diálogo: Ese principio establece que una de las funciones de la evaluación es favorecer el debate crítico sobre la calidad del trabajo académico entre los diferentes grupos y áreas del conocimiento de la institución, en sus diferentes instancias.

3.2.7.7. Racionalidad: tiene por finalidad impedir la multiplicidad de procedimientos idénticos para los mismos fines.

3.2.7.8. Continuidad: El proceso de evaluación debe ser continuo y permanente. Procesos continuos crean la cultura de la evaluación educativa interna. Cuando los procesos no son articulados a un programa y a procesos coherentes, producen una

falsa idea de evaluación: El proceso complejo y multi-dimensional de la evaluación acaban reduciéndose a un instrumento y este es tomado como si fuese la única forma de evaluar.

3.4.7.9. Infraestructura

Constituye un referente formal pero indispensable que hace posible que en los niveles de Superestructura y Estructura, deba existir una lógica relación entre lo que se propone y los medios necesarios para alcanzarlos. En el análisis busca la relación entre lo posible y lo necesario, y entre lo existente y su uso.

Este eje nos permite evaluar una parte importante de la función gestión en aspectos como los recursos humanos, materiales, financieros y de información.

3.2.7.10. Cómo evaluar la Infraestructura

Los elementos para evaluar la infraestructura son: el personal de apoyo a la docencia, el espacio físico, equipamiento, mantenimiento de instalaciones, diseño e innovación de herramientas e instrumentos, financiamiento, servicios, impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. , para ello es necesario que se disponga de un inventario de recursos materiales, bibliotecas, laboratorios, etc., que permitan la marcha del proceso académico, todos estos rubros ligados a un adecuado aprovechamiento de los recursos que deben de estar dirigidos bajo un sistema organizado que partiendo de la planificación del presupuesto que permita una distribución equitativa, racional y evaluable de los mismos. La disponibilidad de información es básica para la elaboración del prediagnóstico de la evaluación.

2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

2.3.1. Desempeño profesional

Para **(Zabalza, 2003)**, “en el desempeño profesional se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. Competencias de este tipo no son sencillas, sino complejas”.

Una clasificación de competencias, de acuerdo al autor a las que enmarcan como de tercer nivel, por su grado de complejidad:

- a. Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.
- b. Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.
- c. Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que es más, asumiendo riesgos como estilo de vida.
- d. Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático. También se incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como el conjunto de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social.

En el desempeño Profesional de los Directivos y Docentes se debe tomar en consideración aspectos fundamentales para la formación de los estudiantes, establecidos en las unidades educativas para la labor de apoyo pedagógico.

El Desempeño Profesional es uno de los indicadores que integran el sistema de evaluación institucional educativo. El desempeño Profesional es el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes y directivos en el desempeño de sus funciones, considerado como el factor en donde se evalúan las actividades de los involucrados.

3.3.1.1. Formación profesional

La Formación Profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados a alcanzar la calidad, determinan la necesidad de construir opciones que den respuestas a las necesidades técnico-productivas, como parte del desarrollo personal y socio-educativo desarrollar competencias para la vida.

“La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad” ([Http://seguridadelectrica1.blogspot.com](http://seguridadelectrica1.blogspot.com)).

Es decir que la formación profesional determina aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral a través de medios tecnológicos, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento, habilidades y destrezas de los trabajadores a lo largo de toda la vida.

3.3.1.2. Competencias para el desempeño profesional

La competencia para el desempeño profesional, está considerada como la capacidad para responder exitosamente a funciones o acciones encomendadas dentro del campo laboral. Estas competencias permiten resolver una tarea o problema complejos movilizandoy combinando recursos del entorno.

Para la (OECD, 2003), “en el desempeño profesional se distinguen dos tipos de competencias”:

- a. Competencias Funcionales
 - b. Competencias Conductuales
- a. **Competencia Funcional (CF):** es el conocimiento, habilidad, destreza, actitud y comprensión que debe ser movilizadapara lograr los objetivos que la ocupación persigue. Tiene relación con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación.
 - b. **Competencia Conductual:** es aquello que las personas de alto desempeño están más dispuestas a hacer en forma continua y que les permite producir resultados superiores. Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales. Ej: Orientación a la Calidad, Trabajo en equipo. Se expresan en descriptores conductuales que las hacen observables y medibles.

Las Competencias Conductuales seleccionadas son aquellas que se requieren para poder llevar adelante la estrategia de la organización y por tanto son transversales

“En los últimos años el tema sobre competencias como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de

ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, ha matizado un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación de trabajadores y la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el aprendiz o trabajador adquiera la capacidad necesaria para el trabajo con la precisión de tres componentes” (Herrera, 1999).

1. Los conocimientos adquiridos que por sí solos no garantizan que el trabajador sea competente, pero que requieren una constante actualización.
2. Saberes prácticos; los cuales demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades donde se utilicen entre otros, instrumentos, técnicas, tecnologías y así mejorar la calidad de su desempeño.
3. Las actitudes, muchas veces delegadas a un segundo plano y que promueven de forma integral, los intereses, las motivaciones y valores; lo cual en infinidad de ocasiones precisan lo diferente en la competencia de uno u otro trabajador.

El enfoque por competencias en la formación profesional exige de parte de los directivos y docentes tomar conciencia del rol que desempeñan dentro de la educación, son los que promueven el desempeño de varias ocupaciones a través de la educación brindada, con recursos, medios didácticos, metodologías, estrategias y un currículo escolar adaptado al cambio más frecuente del lugar de trabajo y uso acelerado de las tecnologías de la información que exigen una mayor abstracción y manejo de instrumentos y técnicas más complejas, para contribuir a un mejor desempeño.

3.3.1.3. Perfiles de competencias profesionales

La agrupación de competencias asociadas a un cargo constituye el Perfil de Competencias del Cargo que refleja las competencias necesarias para cumplir con las funciones que le son propias.

Los perfiles permiten realizar la selección, evaluación, desarrollo y promoción, del personal de acuerdo al nivel de sus competencias. Son una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos desde una perspectiva integral.

En nuestro proyecto se definen 18 perfiles que agrupan las competencias de los cargos directivos, docentes y de los profesionales de apoyo.

3.3.2. Capacitación Docente

La Capacitación Docente es un proceso por el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que promueven, fundamentalmente un cambio de actitud. Proceso que ayuda a la formación integral del docente en donde se adquieren las destrezas necesarias para la aplicación de metodologías, técnicas y estrategias, se estimula la reflexión sobre la realidad y evalúa la potencialidad creativa, con el propósito de modificar su comportamiento y modelos mentales que le ayuden al desempeño docente. Por lo que la capacitación docente está orientada a incrementar la calificación profesional de manera integral abarcando temas claves para el desempeño laboral.

3.3.2.1. Docente de calidad

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

3.3.2.2. Impacto que puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes

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

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes.

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

- Las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%,
- Los docentes es de aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%."

El docente es el principal actor de la formación del estudiante, requiere de una formación integral que le permita poner en práctica conocimientos científicos, tecnológicos de acuerdo a la realidad en que se vive. Por ello el docente debe cumplir a cabalidad su rol, aplicando Leyes, reglamentos, y políticas institucionales fundamentadas en valores éticos y morales.

3.3.3. Modelo de estándares de desempeño profesional docente

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

3.3.3.1. Desarrollo curricular

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: dominar el área del saber que enseña, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

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

El currículo es un componente fundamental de todo proceso educativo, se establece lo que los estudiantes deben aprender. El currículo apoya las acciones de la UNESCO orientadas a alcanzar una Educación de calidad y promover el aprendizaje efectivo.

3.3.3.2. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que tienen frente a las actividades encomendadas dentro de un determinado campo o puesto de trabajo. El desenvolvimiento que éstos tengan les permitirá obtener mejores niveles de desempeño.

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Una persona puede incrementar el grado en que es conocido mediante su desempeño, demostrado en el actuar diario tales como los informes escritos que presente de las actividades realizadas, comisiones especiales y asistiendo puntualmente a su trabajo.

3.3.4. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL CONSIDERA LOS SIGUIENTES ASPECTOS PARA CADA UNA DE LAS VERTIENTES:

La evaluación del desempeño profesional “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar un valor excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como: evaluación del desempeño, evaluación de méritos y evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia de las funciones, entre otros”. **(Idalberto Chiavenato, 2009).**

En resumen la evaluación del desempeño es una definición dinámica, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados para determinar su desempeño frente a las responsabilidades asignadas. La Evaluación es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa.

3.3.4.1. Planeación del proceso Enseñanza-aprendizaje. Es el proceso de organización anticipada y por escrito, de las actividades de enseñanza a realizar. En ella se considera el diagnóstico de las características de los alumnos y los recursos de la unidad educativa. También incluye las orientaciones necesarias para llevar a cabo la evaluación de los resultados del aprendizaje, así como el establecimiento de criterios para el seguimiento de lo planeado y las posibilidades de adecuación, en su caso.

3.3.4.2. Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Son las actividades que realiza el docente cotidianamente para promover en sus alumnos la asimilación de contenidos, el dominio de habilidades y el fortalecimiento de valores y hábitos. De igual forma, considera las estrategias para evaluar el aprendizaje, con la finalidad de alcanzar los propósitos establecidos en los Planes y Programas de Estudio.

3.3.4.3. Participación en el Funcionamiento de la Escuela. Se refiere a las interacciones del docente con las autoridades y el entorno escolar, para propiciar un uso adecuado de las instalaciones y recursos del plantel, así como el cumplimiento de los compromisos administrativos y pedagógicos. Considera también, la participación en la solicitud de los problemas que afectan a la unidad educativa.

De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar políticas acordes con las necesidades de la organización.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS

“Evaluar para mejorar”. (Idalberto Chiavenato, 2009). En casi todas las organizaciones el gerente asume la responsabilidad del desempeño y evaluación de sus subordinados. En ellas el propio gerente o supervisor evalúan el desempeño del personal con asesoría del área encargada de administrar a las personas la cual establecen los medios y criterios para tal evaluación.

El desempeño profesional de directivos, parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño,

las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

En los tiempos modernos esta forma de trabajo proporciona mayor libertad y flexibilidad, para que cada director sea, en realidad un administrador de su personal.

3.4.1. Desempeño profesional directivo

Según (**Drucker, 1974; Villalobos y Melo 2008**). “La sociedad del conocimiento se sustenta en considerar el conocimiento científico como agente esencial de la creación de riquezas, a partir de dar un uso productivo al conocimiento y la investigación científica. La sociedad del conocimiento representa un tipo de comunidad que tiene capacidad para generar, incorporar y utilizar el conocimiento para responder a las necesidades de su desarrollo, por lo que la creación y transferencia del conocimiento se convierte en la principal herramienta de esta para su propio beneficio”.

El mejoramiento del desempeño de los directivos de las Instituciones de Educación, constituye una de las vías más importantes para lograr el avance hacia la excelencia, la eficiencia y la eficacia de éstas, así como de contribuir al avance social y económico mediante el desarrollo de la ciencia, la investigación y la innovación de los productos, de servicio y de gestión entre otros aspectos relevantes para el sistema educativo.

Para (**Osorio y Espinosa, 1995**). “La gestión del desempeño, en los últimos años ha ido desplazando la concepción tradicional de evaluación del desempeño, pues la renovación terminológica conlleva también un cambio de enfoque: el énfasis se traslada de la medición del desempeño a la gestión del mismo, que es un concepto más amplio”.

El proceso de gestión de los directivos debe ser estructurado de forma dinámica y continua, con planificación estratégica, en donde se establezca la misión y la visión que la empresa desea alcanzar. Para que a partir del enfoque integral, contribuya al mejoramiento del rendimiento y de la actuación los subordinados, y con ello al impacto económico y social de éste en el desempeño dentro de la organización.

También podríamos dar a conocer la importancia que el Directivo conozca la teoría de la motivación más importante, ya que para multiplicar la productividad y la calidad educativa el personal docente se requiere comprender los factores que influyen en la motivación en el trabajo de tal forma que sea posible establecer las condiciones necesarias para lograr dicha motivación que si bien es cierto es la clave principal para obtener los objetivos o metas propuestas, para dirigir una institución.

Para que los Directivos obtengan una gestión de calidad deben impartir o brindar estrategias de negocio y tomar decisiones acertadas las cuales requieren un sistema de comunicación eficiente, ya que si no hay comunicación originaría confusión y errores que van en deterioro de la productividad y del rendimiento académico y administrativo.

Tenemos que tener en claro que el desempeño profesional directivo necesita de la motivación ya que este es el proceso a través del cual se impulsa la conducta del personal hacia la consecución de los Objetivos, mediante la satisfacción de sus expectativas y necesidades.

3.4.2. Modelo de desempeño directivo

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

Según (**Lourdes Munch. 2011**) nos dice que “Existe una serie de principios que son producto de la existencia de múltiples Directivos, cuya eficiencia se ha comprobado a lo largo de los años y que facilitan el ejercicio de la dirección; su aplicación garantiza una mayor probabilidad de éxito en la labor directiva”.

Es por esto que los directivos eficaces están encaminados hacia el logro de la misión, visión y de los objetivos generales de la Institución Educativa, es decir que todo esto se puede alcanzar a medida que el personal lo conozca y se identifique con ellos, por tal razón se requiere que los intereses personal sean satisfechos en el desempeño del trabajo acordes con el logro de la misión educativa, ya que desde allí parte el futuro del desempeño Directivo y Docentes que conlleven a mejorar el servicio de la comunidad educativa.

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

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

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

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

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

Podríamos nombrar algunos que son de suma importancia como son los estándares planteados dentro de los estándares de buen vivir; respetar las diversas culturas de los pueblos, las etnias y la nacionalidades; certificar la aplicación de procesos; contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; beneficiar el desarrollo profesional de todos los actores educativos y por último vigilar el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación, ya que es la que dirige las normas y funciones que debemos cumplir directivos y docentes.

3.4.3. Evaluación del Desempeño del Directivo

El resultado de la evaluación del desempeño es el punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional para el directivo, en la que se expresan las competencias en las cuales el evaluado presenta un trabajo no satisfactorio para que se implementen las acciones correspondientes para corregir la situación; debe concebirse como un elemento para la reflexión. La evaluación del desempeño del director permitirá evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus

dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades.

Según **(Quintero, Victor.1996)**. “Evaluación se entiende la estimación de los productos, resultados, efectos e impactos tanto sociales como económicos del proyecto social sobre el nivel de calidad de la vida de los beneficiarios”.

En una Institución educativa están inmerso a contribuir en esta evaluación todos lo que conforman la comunidad educativa dando como punto principal al que dirige la Institución , como es el Directivo, ya que en él recae todo las fortalezas y debilidades que estén pasando, de manera que Los directivos tienen que tener el don de ser equitativos, honestos, puntuales que todo lo que tenga que ver con su administración de manera que todos admiren y copien su puntualidad, su imparcialidad, su dignidad, entre otros de manera que estemos trabajando sobre un pilar bien formado y no podamos flaquear de ninguna manera, más bien salgamos a delante sin reparo alguno.

Con la evaluaciones que realizan el Ministerio de Educación esperamos lograr una educación de calidad, dando oportunidades a todos los estudiantes para que contribuyan a alcanzar las metas correctas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país y ganando la calidad educativa, ya que un directivo de calidad será el que contribuya a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

3.4.3.1. Objetivos de la evaluación del desempeño

“La evaluación de desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones en favor” **(Mayfield, Harol, 1963)**. En otras si duda en contra, sin embargo, poco se ha hecho para comprobar de forma real y metódica, sus efectos.

Esto es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima. Habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización, para alcanzar ese objetivo básico la evaluación del desempeño, pretende alcanzar diversos objetivos intermedios.

1. Adecuación del individuo al puesto
2. Capacitación
3. Incentivos salariales por buen desempeño
4. Mejorar las relaciones humanas entre superiores y subordinales.
5. Autoperfeccionamiento del empleado.
6. Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.

3.4.3.2. Impacto que puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes

Se debe tener en claro que un Directivo es el pilar principal para que un estudiante logre una formación integral y que sus conocimientos preparar a los alumnos para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, pero no es el único que tiene que ver en el aprendizaje de su estudiantes también hay otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Para **(Tobón, S., 2010)**. La formación “En sentido general, hace referencia a la construcción de capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y valores dentro del marco de un conjunto de potencialidades personales”.

Sin embargo, sí existen estudios que miden el impacto que los directivos tienen en la formación de sus estudiantes. Se ha estimado también que las características de los estudiantes con conocimiento previo, interés y aptitud, corresponden a un porcentaje elevado de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un porcentaje bajo; dejando en claro que los directivos quedan en segundo lugar más importante, después de la influencia del docente. Porque el Docente es el que aplica la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes con su motivación y estrategia que aplica para guiar bien y establecer un aprendizaje exitoso, ya que no debemos olvidar que el maestro es un artista para dar sus clases, su fin es dar a entender lo que el estudiante necesita saber para aplicarlo en la vida cotidiana.

4. METODOLOGÍA

La presente investigación fue enmarcada dentro del tipo de las investigaciones descriptivo-interpretativo-explicativa, metodologías que permitieron auscultar el fenómeno educativo que se practica en la Unidad Educativa “15 de Octubre”.

Por estar el modelo constituido sobre la discusión de información recolectada en base a instrumentos objetivos y presentación de la información de manera descriptiva la presente investigación se basó en un modelo estadístico cuantitativo.

El proceso metodológico que constituye la parte central de esta investigación la constituyen sus fundamentos teórico-conceptuales, sus métodos y técnicas.

Se inició realizando una descripción del contexto geográfico para aplicar los instrumentos para la investigación de campo con los instrumentos de encuesta y entrevista realizadas.

La información para el análisis de los elementos anteriormente mencionados fue obtenida mediante la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento que para el efecto se diseñó, empleando para ello el método inductivo-deductivo, bajo un criterio cuantitativo. La investigación también contó con la participación del método hipotético-deductivo que ayudó en la confrontación de supuestos que se formulan como maestranes y la realidad encontrada en la investigación de campo dentro del campo educativo práctico. Así mismo Dentro de los métodos utilizados para el desarrollo del trabajo de investigación, se contó con el Método Inductivo, que fue de utilidad cuando se trató de obtener juicios de carácter general, tales como las conclusiones, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos; el método deductivo, permitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general.

Estadísticamente se trató los datos obtenidos con el concurso de la Estadística Descriptiva, extrayendo del análisis de los mismos las conclusiones que conducirán a la enunciación de las recomendaciones respectivas y el planteamiento de una propuesta que se formuló como respuesta a la realidad de la Unidad Educativa “15 de Octubre”. Del cantón Jipijapa periodo 2012 - 2013.

El método Analítico-Sintético permitió el análisis y la síntesis de la información que se recoja de las diferentes fuentes bibliográficas referenciales. También se utilizó la investigación documental, que permitió selección la bibliográfica para establecer el marco teórico.

4.1. PARTICIPANTES

El tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “15 de Octubre” del cantón Jipijapa, periodo 2011-2013”, se lo realizó tomando en consideración lo siguiente:

POBLACIÓN	N	(95%)	σ^2 (%)	z	P	Q	MUESTRA
Para el desempeño profesional Docente:							
Rectora	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Coordinador de Área	1	-	-	-	-	-	1
Docentes del 8 ^o , 9 ^o , y 10 ^o Año de educación Básica.	30	-	-	-	-	-	30
Docente del 1 ^o , 2 ^o , y 3 ^o Año de Bachillerato	22	-	-	-	-	-	22
Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o , y 10 ^o Año de educación Básica.	150	95	5	1.96	0.5	0.05	109
Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o , y 3 ^o Año de Bachillerato	90	95	15	1.96	0.5	0.5	73
Padres de Familia	220	95	15	1.96	0.5	0.5	140
Para el Desempeño Profesional Directivo:							
Rectora	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrectora	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Concejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	-	-	-	-	-	3
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité Central de Padres de Familia	4	-	-	-	-	-	4
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

4.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación, el tipo de muestreo se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico, con su

variante muestreo Aleatorio Simple sin reposición.

4.2.1. Determinación del marco de muestreo

Para la muestra se consideró la siguiente población en la Unidad educativa “15 de Octubre”.

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	Nº TOTAL
Para el Desempeño Profesional Docente:	
Rectora	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8 ^o , 9 ^o , y 10 ^o Año de educación Básica.	30
Docente del 1 ^o , 2 ^o , y 3 ^o Año de Bachillerato	22
Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o , y 10 ^o Año de educación Básica.	150
Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o , y 3 ^o Año de Bachillerato	90
Padres de Familia	220
Para el Desempeño Profesional Directivo:	
Rectora	1
Vicerrectora	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

4.2.2. Muestra de la investigación

Para la muestra de la investigación se aplicó la siguiente fórmula.

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

ESTUDIANTES DEL BÁSICO

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 150}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 150}{0.0025(149) + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{144.06}{0.36 + 0.96}$$

$$n = \frac{144.06}{1.32}$$

$$n = 109.10$$

109 estudiantes a encuestar.

Estudiantes del bachillerato

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{0.05^2(90 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 90}{0.0025 (89) + 3.8416 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{86.436}{0.22 + 0.96}$$

$$n = \frac{86.436}{1.18}$$

$$n = 73.25$$

73 estudiantes a encuestar.

PADRES DE FAMILIA

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 220}{0.05^2(220 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 220}{0.0025 (219) + 3.8416 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{211.28}{0.54 + 0.96}$$

$$n = \frac{211.28}{1.50}$$

$$n = 140.12$$

140 padres de familia a encuestar.

4.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de encuesta y entrevista, ayudaron en la recopilación directamente de la fuente que son los docentes, estudiantes, padres y madres de familia, directivos y supervisor como entes investigados. Está diseñado de forma clara para que permita obtener información objetiva, concreta y argumentativa, es decir con ítems, de tipo objetivo con alternativas múltiples y argumentos a las respuestas que proporcionan los informantes.

Los instrumentos permitirán la rápida aplicación del mismo y la obtención segura de la información que posibilitará la construcción y argumentación del apartado de la discusión. Los instrumentos están estructurados, para el desempeño profesional de los docentes en la coevaluación: nueve ítems; desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cinco ítems, cumplimiento de normas y reglamentos, cuatro, disposición al cambio de educación y ocho de desarrollo emocional. Así mismo en la autoevaluación a los docentes: siete ítems de sociabilidad pedagógica, veinticuatro de habilidades pedagógicas y didácticas, once de desarrollo emocional, diez de atención a estudiantes con necesidades especiales, diez de aplicación de normas y reglamentos, nueve de relaciones con la comunidad y nueve sobre el clima del trabajo.

Así mismo los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector: ocho ítems para detectar la sociabilidad pedagógica, siete sobre atención a los estudiantes con necesidades especiales, diez sobre habilidades pedagógicas didácticas, cinco sobre aplicación de normas y reglamentos, y cuatro sobre relación con la comunidad.

Los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: ocho ítems sobre habilidades pedagógicas y didácticas y seis sobre habilidades de sociabilidad pedagógica, siete de atención a los estudiantes con necesidades individuales, seis de relación con los estudiantes.

De igual forma se tienen los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: ocho ítems, sobre habilidades pedagógicas y didácticas,

seis sobre habilidades de sociabilidad pedagógica, siete con atención a los estudiantes con necesidades individuales y seis sobre relación con los estudiantes.

De los padres de familia y/o representantes que evalúan a los docentes, se tiene tres ítems sobre relación con la comunidad, cuatro ítems sobre normas y reglamentos, seis ítems de sociabilidad pedagógica, seis sobre atención a estudiantes con necesidades individuales.

Instrumentos para la autoevaluación del Rector: sesenta y tres ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y nueve sobre competencias de liderazgo en la comunidad. De igual forma por parte del consejo ejecutivo se evaluó al rector con 62 ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y nueve ítems de competencias de liderazgo en la comunidad.

De parte del consejo de estudiantes se tomó los instrumentos para evaluar al rector: catorce ítems sobre competencias generales, cinco ítems sobre competencias pedagógicas, nueve ítems de competencias de liderazgo en la comunidad.

Instrumento para la evaluación del Director por parte del Comité Central de padres de familia: dieciocho ítems de competencias generales, seis ítems de competencias pedagógicas, diez ítems de competencias de liderazgo en la comunidad. Y por último instrumento de evaluación del Rector por parte del Supervisor: sesenta y cinco ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y once ítems de competencias de liderazgo en la comunidad.

Además se tomó en consideración la demostración de una clase a un docente por parte del maestrante, en donde se presentan seis indicadores, los mismos que ayudaron a auscultar el desempeño docente a la hora de impartir sus conocimientos a los estudiantes.

Esta disposición de los instrumentos permitirá obtener información que ayudará a establecer una discusión sobre el tema de investigación, así como contrastar las respuestas entre uno y otro grupo de informantes.

4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La investigación realizada fue de tipo socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico evaluativa - descriptiva, ya que en base a las descripciones resultantes de las encuestas, entrevistas y trabajo de campo, se realizó la valoración o diagnóstico de la situación institucional que debe ser modificada o mejorada para una adecuada evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de básica y bachillerato de la Unidad Educativa "15 de Octubre" durante el periodo 2012-2013.

La modalidad de investigación fue cuantitativa, porque una vez tomados los instrumentos de evaluación se procedió a tabular y realizar los cuadros de datos con sus respectivos valores y porcentajes, es también de tipo cualitativa.

Los instrumentos utilizados, según cada modalidad, fueron:

Encuesta para directivos, docentes, docentes y padres/madres de familia, comité central de padres de familia, consejo estudiantil, supervisor y directores de áreas. Instrumentos que permitieron la recogida de datos, mismos que sirvieron para realizar las conclusiones y recomendaciones.

4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Los supuestos se constituyeron en los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático, con el propósito de cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

5. RESULTADO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

ENCUESTA REALIZADA A LOS DIRECTIVOS, DOCENTES, ESTUDIANTES, PADRES Y MADRES DE FAMILIA, SUPERVISOR, COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA, COORDINADORES DE ÁREA, CONSEJO ESTUDIANTIL Y CONSEJO EJECUTIVO DEL BÁSICO Y BACHILLERATO DEL COLEGIO “15 DE OCTUBRE”.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

TABLA Nº 1

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACION TOTAL	VALORACION PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0.357	0.616	3.296	52	4.269	0.082
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	2	0.152	0.385	4.326	52	4.916	0.095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0.539	3.708	52	4.706	0.091
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.539	4.429	52	4.968	0.096
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0.539	4.635	52	5.174	0.100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0.462	4.429	52	5.044	0.097
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0.847	4.017	52	4.966	0.096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34.043	0.655

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza.

Interpretación

En la autoevaluación de docentes de los diez puntos requeridos refiriéndose a la dimensión Sociedad Pedagógica con un puntaje de 0.72, se alcanzó 0.655, en donde se pudo observar que hay maestros que algunas veces tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, como también no siempre fomentan la autodisciplina en el aula, así mismo hace falta tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, además y preocuparse por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.

Resultados que demuestran que en la institución se requiere mejorar el desempeño profesional de los docentes para mejorar el nivel educativo de los estudiantes.

TABLA Nº 2

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACION TOTAL	VALORACION PROM.
	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	1.275	0.308	2.369	52	3.952	0.076
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0.052	1.224	0.077	2.575	52	3.928	0.076
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0.867	0.231	3.296	52	4.394	0.085
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.663	0.154	3.811	52	4.628	0.089
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0.918	0.693	2.575	52	4.186	0.081
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	1.632	0.616	1.236	52	3.484	0.067
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	1.428	0.539	1.751	52	3.718	0.072

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0.969	1.001	2.06	52	4.03	0.078
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0.867	0.693	2.678	52	4.238	0.082
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	1.836	0.154	1.442	52	3.432	0.066
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0.364	0.612	0.462	2.06	52	3.498	0.067
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0.765	0.924	2.575	52	4.264	0.082
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	1.173	0.616	2.163	52	3.952	0.076
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0.026	0.255	0.154	0.515	52	0.95	0.018
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.867	1.001	2.266	52	4.134	0.080
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0.078	1.122	0.539	2.06	52	3.799	0.073
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	1.428	0.77	1.442	52	3.64	0.070
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1.938	0.308	1.03	52	3.276	0.063
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.663	0.77	2.987	52	4.42	0.085
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0.816	0.693	2.781	52	4.29	0.083
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0.468	0.765	0.693	1.03	52	2.956	0.057
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0.39	0.765	0.924	0.618	52	2.697	0.052
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.234	0.357	2.464	0.412	52	3.467	0.067

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0.234	1.275	0.77	0.412	52	2.691	0.052
2.24.2. Sintetizar	0	0	1.479	0.924	1.133	52	3.536	0.068
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0.612	1.155	2.575	52	4.342	0.084
2.24.4. Observar.	0	0	1.326	1.309	0.927	52	3.562	0.069
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.663	1.386	2.163	52	4.212	0.081
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0.357	2.002	1.957	52	4.316	0.083
2.24.7. Argumentar.	0	0	1.326	0.924	1.339	52	3.589	0.069
2.24.8. Conceptualizar.	0	0.13	0.969	1.078	1.442	52	3.619	0.070
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0.026	0.969	0.77	2.266	52	4.031	0.078
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0.286	0.306	1.771	0.721	52	3.084	0.059
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0.867	0.385	0.824	31	2.076	0.040
2.24.12. Escuchar.	0	0	0.969	19.385	1.442	52	21.796	0.419
2.24.13. Respetar.	0	0	0.408	1.386	2.575	52	4.369	0.084
2.24.14. Consensuar.	0	0	0.714	0.847	2.781	52	4.342	0.084
2.24.15. Socializar.	0	0	0.204	1.925	2.266	52	4.395	0.085
2.24.16. Concluir.	0	0	0.918	1.232	1.854	52	4.004	0.077
2.24.17. Generalizar.	0	0	0.051	2.618	1.751	52	4.42	0.085
2.24.18. Preservar.	0	0	0.969	1.078	1.957	52	4.004	0.077
TOTAL	---	---	---	---		---	171.721	3.302

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas de 4.23 puntos, se obtuvo 3.302, puntos; donde se hace referencia a que los docentes no siempre recuerdan a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, así mismo no a todos los estimulan al análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos. De igual forma se establece que los docentes deben incorporar las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases. Así mismo se pudo notar que no siempre entregan a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo. Son escasos los materiales didácticos apropiados a cada temática. No todos utilizan en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Utilizo bibliografía actualizada. Otro indicador importante es que hace falta que el docente motive más al estudiante a leer comprensivamente.

De acuerdo a estos resultados se determina que el docente cumple con todos los indicadores establecidos en la evaluación, sin embargo no se cumple el 100% con lo establecido para desarrollar una adecuada jornada de clases.

TABLA N° 3

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.		0	0.459	1.925	1.854	52	4.238	0.082
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0.153	0.231	0.206	52	0.59	0.011
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0.867	1.078	2.06	52	4.005	0.077
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0.816	1.155	2.163	52	4.134	0.080
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0.102	0.924	3.914	52	4.94	0.095
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0.204	1.925	2.369	52	4.498	0.087
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0.357	2.233	1.648	52	4.238	0.082
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.104	0.714	1.309	1.648	52	3.775	0.073
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.234	0.918	1.232	0.927	52	3.311	0.064
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0.156	0.765	1.155	1.648	52	3.724	0.072
3.11. Demuestro seguridad mis decisiones.	0	0.026	0.816	0.616	2.781	52	4.239	0.082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45.88	0.882

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

De acuerdo al cuadro de desarrollo emocional, de 1.13 puntos, se alcanzó 0.882, teniendo como resultado que, no a todos los estudiantes les gusta la clase que el docente imparte, además los padres de familia tienen una débil participación en el apoyo de las tareas educativas que los docentes envían a casa.

Estos resultados evidencian que los estudiantes sienten apatía por alguna de las clases que imparten, por otro lado se puede decir que hay mayor porcentaje de aceptación cuando el maestro toma iniciativa y trabaja con autonomía.

TABLA N° 4

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.208	0.459	1.386	1.339	52	3.392	0.065
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.26	0.459	1.001	1.854	52	3.574	0.069
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0.234	0.612	0.924	1.442	52	3.212	0.062
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	1.326	0.924	1.442	52	3.692	0.071
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0.51	1.925	1.751	52	4.186	0.081
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.612	1.309	2.266	52	4.187	0.081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0.026	1.377	0.539	1.751	52	3.693	0.071
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1.224	1.232	1.236	52	3.692	0.071
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0.026	1.326	1.155	0.927	52	3.434	0.066
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0.208	0.153	1.925	1.648	52	3.934	0.076
TOTAL		---	---	---	---	---	36.996	0.711

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

En la atención a estudiantes con necesidades especiales de 1.03 ptos, se obtuvo 0.711ptos, lo que demuestra que se necesita reforzar con seminarios o talleres a los Docentes para que su desempeño sea de calidad.

Lo dicho anteriormente se refiere cuando el docente envía tareas extra a casa para que el estudiante desarrolle las habilidades de las que presenta problema, así mismo se debe resaltar que los puntos con mayor desenvolvimiento que ha tenido los maestros en esta encuesta esta en: que si recomiendan que el estudiante trabaje con un personal especializado y que propone tareas diferentes según las necesidades especiales, demostrando un desempeño con estrategias bien aplicadas para las diferentes edades.

TABLA Nº 5

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
5.APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0.234	0.969	0.77	1.442	52	3.415	0.066
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0.051	0.231	1.957	23	2.239	0.043
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0.312	0.765	0.616	1.751	52	3.444	0.066
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.13	0.765	1.078	1.854	52	3.827	0.074
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.867	0.924	2.369	52	4.16	0.080
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0.969	0.924	2.163	52	4.056	0.078
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0.663	1.232	2.369	52	4.264	0.082
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0.51	0.847	3.193	52	4.55	0.088

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0.816	1.155	2.163	52	4.134	0.080
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.13	0.918	1.309	1.236	52	3.593	0.069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37.682	0.725

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En el indicador, aplico las normas y reglamento interno de la institución en las actividades que me competen, con 1.03 pts, se llegó a un porcentaje en las encuestas realizadas de 0.725 pts, dentro de los cuales unos en uno de sus parámetros, el docente debe hacer hincapié en cuanto, al respeto y si cumple las normas académicas e institucionales, que es donde necesita manifestar interés de aplicación de relaciones humanas, como también hay que denotar que su trabajo esta bien desempeñado en cuanto se refiere al parámetro de que planifica sus clases en el marco del currículo nacional lo que demuestra responsabilidad.

También podríamos argumentar que en esta institución el docente falta a su trabajo solo en caso de fuerza mayor, lo que indica su vocación por la enseñanza aprendizaje frente a sus estudiantes.

TABLA Nº 6

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0.182	0.714	0.924	1.957	52	3.777	0.073
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.13	0.918	1.232	1.339	52	3.619	0.070
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0.026	0.816	1.386	1.751	52	3.979	0.077
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.153	0.153	1.694	1.545	52	3.545	0.068
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1.122	1.155	0.309	52	2.586	0.050

6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	1.071	1.155	1.648	52	3.874	0.075
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0.357	1.617	2.472	52	4.446	0.086
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.459	0.924	3.193	52	4.576	0.088
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0.357	0.693	3.605	52	4.655	0.090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35.057	0.674

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la relaciones con la comunidad de 0.93 puntos, se llegó a un total establecido de 0.674 lo que denota poquísima diferencia en el apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases, además de que poco comparten con los compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

Queda demostrado que los docentes aun no cumplen a cabalidad con cada una de las exigencias que se requieren para una educación de calidad y calidez.

TABLA N° 7

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0.714	1.155	2.369	52	4.238	0.082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0.612	0.924	2.884	52	4.42	0.085
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.459	0.847	3.296	52	4.602	0.089

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0.357	1.957	2.575	52	4.889	0.094
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0.663	0.206	3.811	52	4.68	0.090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0.816	0.539	2.884	52	4.239	0.082
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0.026	0.153	1.232	3.193	52	4.604	0.089
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0.918	1.078	1.957	52	3.953	0.076
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0.459	0.924	3.09	52	4.473	0.086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40.098	0.771
TOTAL DE LA AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE								7.721

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

INTERPRETACION:

En lo que respecta al clima de trabajo de 0.93 puntos se logró 0.771, denotando que la diferencia es poca en algunos aspectos, tal es el caso del indicador 7.8 está dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las de ellos es baja en relación a las demás. En otro punto los docentes comparan intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, se referencia como el más alto.

Queda demostrado que los docentes dentro de su labor educativa tienen un adecuado desempeño, sin embargo hay aspectos que deben ser mejorados para brindar una educación integral.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

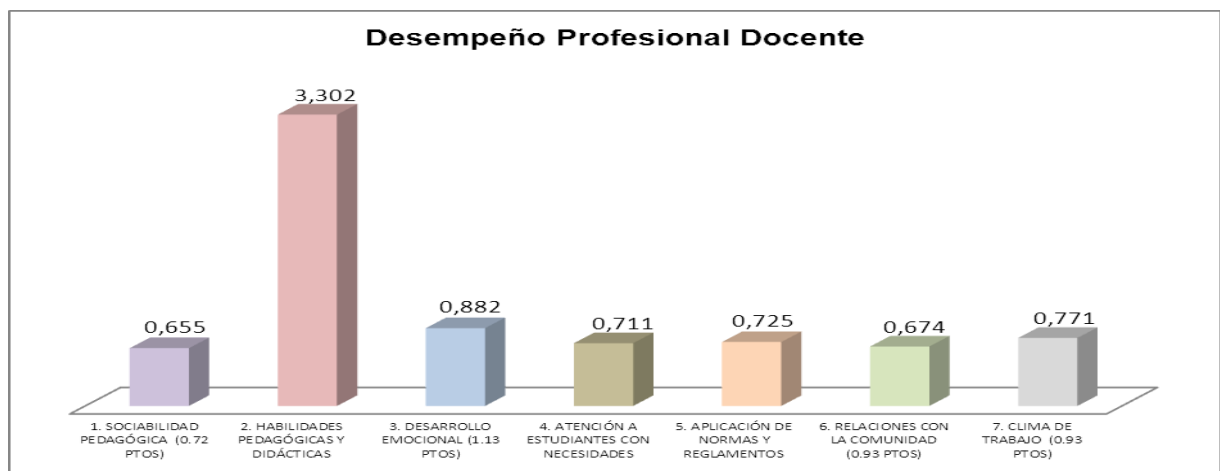
TABLA Nº 8

AUTOEVALUACIÓN A 52 DOCENTES (10 PTOS)	TOTAL DE DIMENSIONES
1. Sociabilidad pedagógica (0.72 pts)	0.655
2. Habilidades pedagógicas y didácticas (4.23)ptos)	3.302
3. Desarrollo emocional (1.13 pts)	0.882
4. Atención a estudiantes con necesidades (1.03 pts)	0.711
5. Aplicación de normas y reglamentos (1.03pros)	0.725
6. Relaciones con la comunidad (0.93 pts)	0.674
7. Clima de trabajo (0.93 pts)	0.771
TOTAL	7.721

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 1



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La autoevaluación del desempeño docente es el paso fundamental que permite dar coherencia a las diversas demandas e iniciativas de evaluación. Por tal razón en la Unidad Educativa “15 de Octubre” se realizó la investigación para conocer el

desempeño profesional de los docentes y analizar las deficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a (**Sánchez, M., 2005:25**), la autoevaluación es la evaluación que realizan las personas sobre su propia actuación con el fin de conocer y mejorar su proceso educativo. Proceso sistemático mediante el cual una persona o grupo examina y valora sus procedimientos, comportamientos y resultados para identificar qué requiere corregirse o modificarse.

Los datos obtenidos evidencian que en sociabilidad pedagógica de 0.72 puntos se obtuvo 0.655 puntos, tomando como referencia positiva, propicia la discriminación entre compañeros con un puntaje de 0.100, sin embargo se muestra que existe un desfase mínimo en el trato a los estudiantes con cortesía y respeto con un total de 0.082 puntos. Resultado que demuestran que la sociabilidad pedagógica de los docentes está acorde a lo requerido en los indicadores, por lo tanto el desempeño de los docentes está en un buen nivel para el desarrollo y calidad educativa.

En las habilidades pedagógicas y didácticas de 4.23 puntos se obtuvo 3.302, demostrándose que es una diferencia notoria para relacionarla; desarrollo emocional de 1.13 pts a 0.882; atención a estudiantes con necesidades 1.03 pts se obtuvo 0.711; aplicación de normas y reglamentos 1.03pts, en cuanto al "Clima de Trabajo" 0.725 puntos, basándose en un punto base que es de 0.93. notándose una diferencia de casi 0.3 puntos que establece una clara aplicación de trabajo conjunto con sus compañeros maestros de la comunidad antes mencionada, y que son pocos los que no quieren acoplarse al trabajo grupal o confraternizar de manera positiva.

En síntesis, en un proceso de autoevaluación, facilita a directivos, administradores y veedores cumplir su responsabilidad de planear y controlar; mejor, de promover análisis de situaciones y de prospectivas, el seguimiento de insumos y procesos, así como la evaluación de resultados, en forma participativa, pero donde cada individuo, interactuando con otros, adelanta tareas y funciones específicas. (**Quintero,Victor.1996:277**).

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS).

TABLA N° 9

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	8.64	2.023	0.000	52	10.663	0.000
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	7.296	1.734	3.080	52	12.11	0.205
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	6.528	3.468	2.31	52	12.306	0.233
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	6.912	1.156	4.620	52	12.688	0.237
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	4.8	5.202	3.465	52	13.467	0.244
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	5.184	3.757	4.62	52	13.561	0.259
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	4.992	3.757	5.005	52	13.754	0.261
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0.096	3.456	4.046	7.315	52	14.913	0.265
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.096	3.456	6.936	3.465	52	13.953	0.287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	117.415	1.990

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la coevaluación de los docentes por parte del coordinador de área, en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de 3.46 pts, se alcanzó un puntaje de 1.990, con lo que se demuestra que hay que mejorar algunos aspectos establecidos en el cuadro.

En el indicador enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional, no se encontró respuesta alguna lo que indica que hay deficiencia. En la planificación de las clases en coordinación con los compañeros de área de igual forma se evidencia carencia. No siempre elaboran el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, además utilizan poco las tecnologías de comunicación e información para sus clases. Se hace referencia a la adaptación de los espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, misma que no alcanza el puntaje requerido, porque existen falencias que deben ser reforzadas.

Así mismo se puede ver que no todos utilizan una bibliografía actualizada, tampoco aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, no elabora recursos didácticos novedosos, ni elaboran adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.

TABLA N° 10

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	6.72	1.156	5.005	52	12.881	0.248
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	5.376	0.578	8.47	52	14.424	0.277
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	5.568	0.578	8.085	52	14.231	0.274
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	6.144	0.867	6.545	52	13.556	0.261
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	6.528	1.156	5.39	52	13.074	0.251
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68.166	1.311

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos de 1.92 puntos, se completó un puntaje de 1.311, con lo que se pudo observar que de los indicadores establecidas hay una limitada aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. Sin embargo se cumple de forma muy eficiente con la entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, el resto de indicadores son aceptables dentro del rango especificado para evaluar el desempeño docente de la coevaluación.

TABLA N° 11

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0.192	4.416	5.202	2.31	52	12.12	0.233
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0.384	6.72	2.312	1.54	52	10.956	0.185
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1.44	2.688	4.335	1.155	52	9.618	0.246
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	4.608	6.647	1.54	52	12.795	0.875
TOTAL	---	---	---	---	---		45.489	1.539

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la disposición al cambio en educación de 1.54 puntos, se logró 1.539, de lo cual se hizo un análisis exhaustivo con lo que se pudo determinar que son pocos los docentes que investigan nuevas formas de enseñanza del área que dictan. Sin embargo hay fortaleza en que logran identificarse de manera personal con las actividades que realiza.

TABLA Nº 12

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA								
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0.96	2.112	6.069	3.08	52	12.221	0.235
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	2.688	7.514	4.62	52	14.822	0.285
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0.768	8.67	5.775	52	15.213	0.293
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0.384	0.576	9.537	2.695	52	13.192	0.254
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	3.648	5.491	5.39	52	14.529	0.279
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0.288	2.304	7.803	3.85	52	14.245	0.274
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0.96	9.248	5.775	52	15.983	0.307
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0.288	0	9.248	6.545	52	16.081	0.309
TOTAL	---	---	---	---	---	---	116.286	2.236
TOTAL DE LA COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR EL COORDINADOR DE ÁREA								7.076

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Dentro del parámetro de desarrollo emocional de 3.08 puntos, se obtuvo un total de 2.236 lo que indica que existe un porcentaje considerable que solo necesita mejorar respecto al trato a los compañeros con cordialidad, lo cual se lograría con seminarios de relaciones humanas. Dentro de los parámetros establecidos se evidencia preocupación de parte de los docentes porque su apariencia personal sea la mejor.

Los docentes siempre se están preocupando de forma oportuna por el avance y desarrollo de la institución, por tal razón se evidencia un acertado desempeño para el desarrollo emocional de los estudiantes.

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)

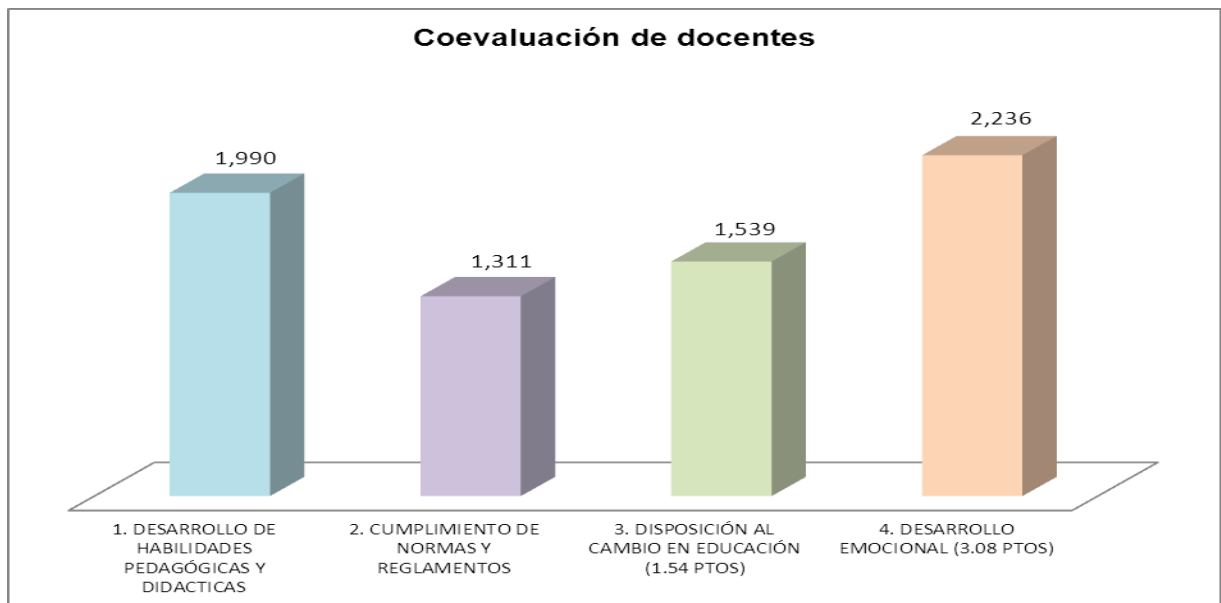
TABLA Nº 13

COEVALUACIÓN A 52 DOCENTESPOR EL COORDINADOR DE ÁREA (10 PTOS.)	TOTAL DE DIMENSIONES
1. desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas (3.46 pts)	1.990
2. cumplimiento de normas y reglamentos (1.92 pts.)	1.311
3. disposición al cambio en educación (1.54 pts)	1.539
4. desarrollo emocional (3.08 pts)	2.236
TOTAL	7.076

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 2



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La Coevaluación es la evaluación del desempeño de una persona a través de la observación es decir las determinaciones de sus propios compañeros. El mencionado tipo de evaluación resulta ser realmente innovador dentro del estudio que se realiza en la Unidad Educativa "15 de Octubre", porque propone que sean

los mismos docentes, quienes tienen la misión de enseñar, los que se coloquen por un momento en los zapatos de los otros compañeros y evalúen los conocimientos adquiridos. Para apoyar lo antes expuesto se tomó la referencia de (Hidalgo, L. y Silva, M., 2003: 22), quien indica que “la autoevaluación es el proceso de valoración recíproca que realizan los participantes sobre su propia actuación y la del grupo, atendiendo a ciertos criterios previamente convenidos y/o normas consensuadas entre los sujetos”.

La autoevaluación docente en la Unidad Educativa se la llevó de la siguiente manera: en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de 3.46 pts, se logró 1.990; cumplimiento de normas y reglamentos de 1.92 pts se obtuvo 1.311; disposición al cambio en educación 1.54 pts, 1.539 y desarrollo emocional de 3.08 pts se alcanzó 2.236, dando un total de 7.076 puntos, teniendo como punto de referencia 10 puntos.

Cabe recalcar que el puntaje que da la diferencia es el que se trata del cumplimiento de normas y reglamentos, refiriéndose específicamente, aplico el reglamento interno de la Institución en las actividades que le compete. Lo cual indica que existen docentes aun que no quieren aplicar el cambio por lo tanto no lo hacen.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS).

TABLA Nº 14

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
13. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2.35 PTOS.)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0.37	22.2	16.575	0.000	260	39.145	0.151
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0.518	21.46	18.564	0.000	260	40.542	0.156
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	1.11	23.68	16.575	0.000	260	41.365	0.159

1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1.184	20.72	15.028	0.000	260	36.932	0.142
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	1.85	23.68	15.47	0.000	260	41	0.158
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	1.776	19.98	15.028	0.000	260	36.784	0.141
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0.296	20.128	15.912	0.590	260	36.926	0.142
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	1.258	18.648	19.227	0.000	260	39.133	0.151
TOTAL	---	---	---	---	---	---	311.827	1.199

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos, se tiene que en la sociabilidad pedagógica de 2.35 puntos, se alcanzó 1.199 puntaje total, con ello se explica que hace falta que los docente expliquen con mayor énfasis la importancia de los temas tratados para el aprendizaje en la vida futura de los estudiantes. Por otro lado se tiene que un porcentaje elevado selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.

Resultados que demuestran que hay interés de parte de los docentes por el aprendizaje de los estudiantes.

TABLA Nº 15

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	1.332	18.056	1.547	5.900	260	26.835	0.103
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	2.812	15.54	0.663	11.210	260	30.225	0.116
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	1.406	22.496	0.663	5.900	260	30.465	0.117
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.37	15.244	0.221	19.175	260	35.01	0.135
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.296	20.868	0.442	5.900	260	27.506	0.106
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	1.258	14.948	0.884	11.210	260	28.3	0.109
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	1.332	0.296	27.846	1.180	260	30.654	0.118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	208.995	0.804

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

De acuerdo a la evaluación de los docentes por los directivos, se tiene que en la atención a los estudiantes con necesidades individuales de los 2.06 puntos establecidos se alcanzó 0.804, de los cual se pudo observar que existe una pequeña deficiencia en lo que se refiere a propiciar el respecto a las personas con

capacidades diferentes, ya que por muy mínima que sea no alcanza el puntaje dentro del parámetro establecido. Se pudo establecer que hay mucho interés por parte de los docentes por detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.

TABLA N° 16

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1.85	14.504	16.575	16.520	260	49.449	0.190
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2.812	13.024	21.216	11.210	260	48.262	0.186
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	1.406	14.208	18.785	17.405	260	51.804	0.199
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	1.036	12.58	21.437	16.815	260	51.868	0.199
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0.148	0.592	0	0.590	8	1.33	0.005
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0.296	2.812	17.238	17.405	160	37.751	0.145
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	2.368	14.06	18.122	14.455	260	49.005	0.188
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	1.258	12.876	16.575	23.600	260	54.309	0.209
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.814	11.988	17.68	24.190	260	54.672	0.210
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	1.554	11.1	15.249	27.435	260	55.338	0.213
TOTAL	---	---	---	---	---	---	453.788	1.745

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En las habilidades pedagógicas y didácticas de 2.94 pts se obtuvo un puntaje de 1.745, de lo cual se obtuvo en punto mínimo en la planificación de las clases en el marco del currículo nacional, por otra parte el punto máximo esta en la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.

TABLA Nº 17

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1.406	13.764	19.227	16.520	260	50.917	0.196
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	2.294	11.1	19.006	20.060	260	52.46	0.202
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	1.332	12.432	16.796	19.765	260	50.325	0.194
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	2.294	12.58	18.564	17.700	260	51.138	0.197
4.5. Llegar puntualmente a todas las clases.	0	1.406	11.544	17.901	23.010	260	53.861	0.207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	258.701	0.995

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos de 1.47 puntos se logró un puntaje de 0.995. Los resultados obtenidos en el cuadro permitieron detallar que no todos los docentes sitúan los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, sin embargo se notó que un porcentaje elevado de los docentes llegan puntualmente a todas las clases, parámetro que indica la responsabilidad que existe de parte de ellos por cumplir con su jornada de trabajo.

TABLA N° 18

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0.888	8.88	21.658	26.550	260	57.976	0.223
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	1.036	6.956	23.205	27.730	260	58.927	0.227
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	1.258	5.624	25.857	23.305	260	56.044	0.216
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	1.332	7.992	19.669	28.910	260	57.903	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	230.850	0.888
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS								5.631

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la relación con la comunidad de 1.18 puntos se obtuvo, 0.888 en total sumando el resultado de cada uno de los indicadores. Demostrando el mínimo porcentaje en que los docentes comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, además se demostró que el punto máximo está en que a ellos les gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

Resultados que demuestran que de parte de los docentes hay cumplimiento notorio con aspectos a mejorar en el indicador señalado anteriormente por parte de los directivos.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

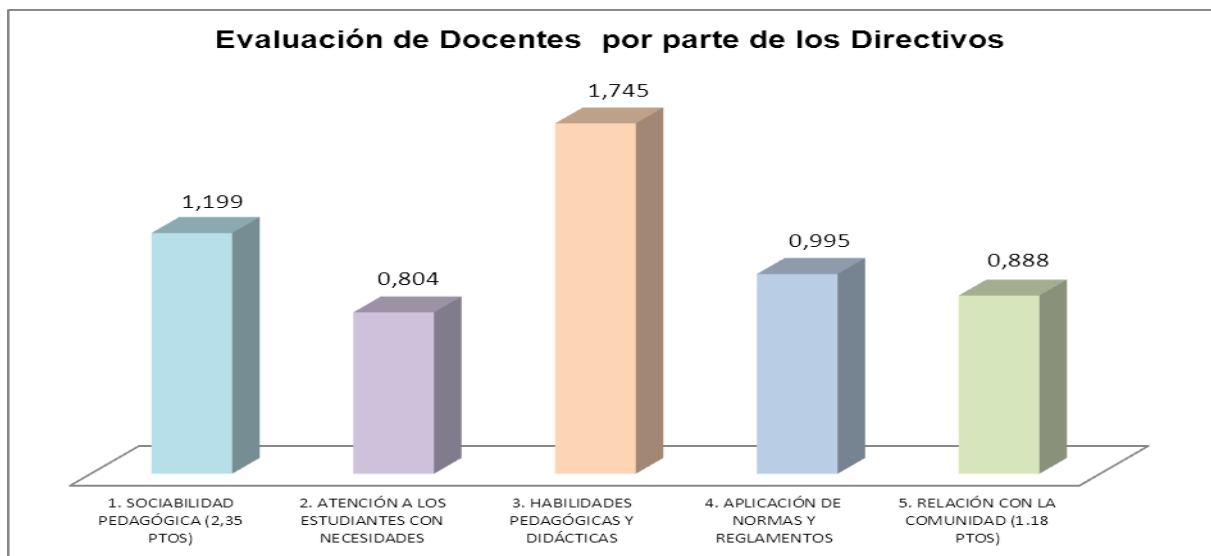
TABLA N° 19

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PTOS)		TOTAL DE DIMENSIONES
1. Sociabilidad pedagógica	(2,35 ptos.)	1.199
2. Atención a los estudiantes con necesidades	(2.06 ptos.)	0.804
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	(2.94 ptos)	1.745
4. Aplicación de normas y reglamentos	(1.47 ptos.)	0.995
5. Relación con la comunidad	(1.18 ptos)	0.888
TOTAL		5.631

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

El rol fundamental de la evaluación de la Unidad Educativa “15 de Octubre”, está centrada en la fase final del proceso de enseñanza–aprendizaje, por lo que se interesa determinar el desempeño que el maestro ha tenido en su labor docente. De acuerdo a (Angulo Rasco, F. 1995), “en los términos particulares de la evaluación

educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones implícitas son evidentes. Entre otros, es posible valorar: el sistema educativo, las instituciones, el profesorado, los materiales de la enseñanza, los proyectos educativos y los aprendizajes”.

La evaluación del desempeño es requisito esencial para recoger información, formular un juicio de valor y tomar decisiones con vista al futuro. Información que se determinó una vez tabulados los instrumentos de recolección de datos, los mismos que arrojaron los siguientes resultados: sociabilidad pedagógica de 2,35 pts. como dimensión base, obteniendo un resultado de 1.199 puntos, atención a los estudiantes con necesidades con un resultado logrado de 0.804 pts, basándose en 2.06 pts como referencia máxima; así mismo en habilidades pedagógicas y didácticas se dio un total de 2.94 pts consiguiendo 1.745; en aplicación de normas y reglamentos se obtuvo 0.995 puntos con referencia de 1.47 pts; y por último en relación con la comunidad hay un tope de 1.18 pts) alcanzando un puntaje de 0.888 pts. Con un total de dimensiones evaluadas de referencia de 10 pts. Y sumados nos dan 5.631 que equivalen a 6 puntos.

De esta manera nos damos cuenta que la diferencia recaen en la pregunta de Atención a los estudiantes con necesidades individuales, siendo la más bajo el literal propicia el respeto a las personal con capacidad diferentes, lo cual necesita orientación a los maestros que aún se resisten a la igualdad de caracteres.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

TABLA N° 20

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0.684	6.174	42.148	53.508	182	102.514	0.563
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0.342	5.145	23.644	74.774	182	103.905	0.571

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2.394	12.348	40.092	34.986	182	89.82	0.494
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2.052	19.894	24.672	38.416	182	85.034	0.467
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1.372	13.034	44.204	38.42	182	97.026	0.533
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	6.682	15.435	40.092	31.556	182	93.765	0.515
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3.591	3.43	37.522	53.508	182	98.051	0.539
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2.565	21.609	28.784	32.928	182	85.886	0.472
1.8.2. Sintetizar.	0	2.394	12.348	23.13	59.682	182	97.554	0.536
1.8.3. Reflexionar.	0	3.249	9.604	16.962	69.972	182	99.787	0.548
1.8.4. Observar.	0	1.71	29.841	20.56	30.87	182	82.981	0.456
1.8.5. Descubrir.	0	1.881	18.179	50.372	13.72	182	84.152	0.462
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2.907	13.034	19.532	61.054	182	96.527	0.530
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3.249	19.208	35.466	25.382	182	83.305	0.458
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2.394	21.266	40.092	15.778	182	79.53	0.437
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1379.837	7.582

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en lo que respecta a las habilidades pedagógicas y didácticas se tiene que de 10.97 putos, se alcanzó 7.582, de lo cual se realizó un análisis sobre que los docentes en un porcentaje mínimo no realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido, por otro lado si dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.

En lo que respecta al desarrollo de habilidades en los estudiantes, se evidencio un bajo porcentaje en donde los estudiantes no leen comprensivamente, en cambio se demuestra que si tienen la capacidad de reflexión alta.

TABLA Nº 21

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1.71	7.203	13.364	85.75	182	108.027	0.594
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0.855	6.174	13.878	90.552	182	111.459	0.612
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0.513	6.517	17.99	85.750	182	110.77	0.609
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2.394	7.889	21.588	70.658	182	102.529	0.563
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3.249	10.29	22.616	61.054	182	97.209	0.534
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2.736	12.348	21.588	56.938	182	93.61	0.514
TOTAL	---	---	---	---	---	---	623.604	3.426

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Referente al desarrollo de las habilidades de sociabilidad pedagógica de 4.12 puntos el docente se muestra equitativo logrando 3.426 puntos, a favor de la calidad educativa recibida por el estudiante, sin dejar de señalar que hay un porcentaje muy pequeño que se tiene que reforzar como es el aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, lo cual hace que el estudiante cambie de ambiente de trabajo.

Así mismo es bueno resaltar lo positivo que hace al profesor un individuo lleno de vocación al recordar a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, de manera que sus clases sean bien explícitas y eficaces.

TABLA Nº 22

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1.881	15.435	32.382	43.218	182	92.916	0.511
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2.565	11.662	37.008	41.846	182	93.081	0.511
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3.933	6.517	39.578	43.218	182	93.246	0.512
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2.736	5.831	44.718	42.532	182	95.817	0.526
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2.736	12.348	34.952	39.102	182	89.138	0.490
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2.052	15.778	40.092	31.556	182	89.478	0.492
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2.565	15.435	31.868	41.16	182	91.028	0.500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	644.704	3.542

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La atención a los estudiantes con necesidades Individuales de los 4.80 puntos establecidos de alcanzó 3.542 puntos. De estos resultados se pudo notar que un porcentaje mínimo de docentes no recomienda que el estudiante con necesidades

sea atendido por un profesional especializado. En cambio se pudo ver que envían con frecuencia tareas extras a la casa, lo que favorece al estudiante en el refuerzo de conocimientos.

TABLA Nº 23

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2.907	10.976	38.55	39.788	182	92.221	0.507
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2.223	5.488	26.214	69.972	182	103.897	0.571
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0.171	2.058	44.204	61.054	182	107.487	0.591
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2.565	5.831	48.83	37.044	182	94.27	0.518
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	1.881	15.092	31.868	44.59	182	93.431	0.513
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0.171	8.232	37.008	58.310	182	103.721	0.570
TOTAL	---	---	---	---	---	---	595.027	3.269
TOTAL EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES								17.820

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En lo referente a las relaciones con los estudiantes de los 4.11 puntos se alcanzó 3.269 puntos, con lo que se pudo observar que los no siempre los docentes enseñan a respetar a las personas diferentes. Pero si les enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

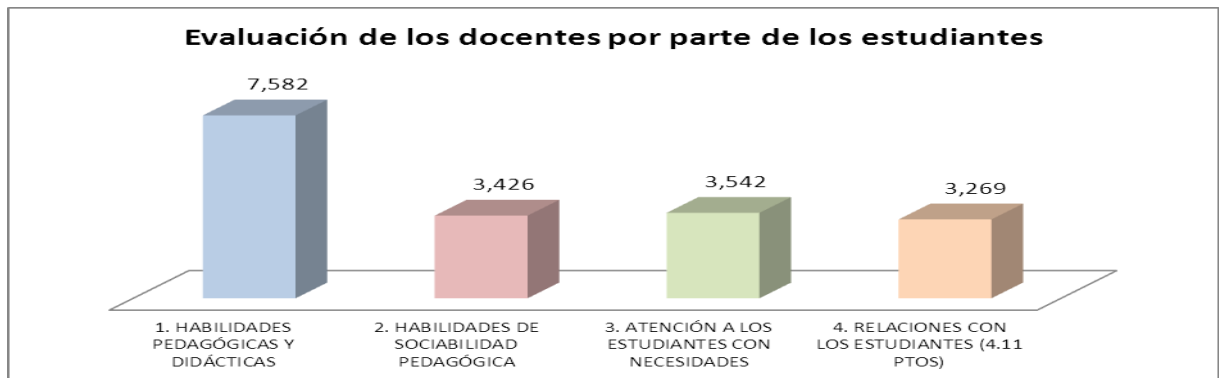
Lo indicadores tomados en consideración para el análisis ayudan a determinar que de parte de los docentes existe interés por mejorar las relaciones con los estudiantes, es así que en los indicadores es mínima la diferencia para lograr el puntaje establecido de forma total.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (16 PUNTOS)

TABLA Nº 24

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)		TOTAL DE DIMENSIONES
1. Habilidades pedagógicas y didácticas	(10.97ptos.)	7.582
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	(4.12 ptos.)	3.426
3. Atención a los estudiantes con necesidades	(4.80 ptos.)	3.542
4. Relaciones con los estudiantes	(4.11 ptos)	3.269
TOTAL		17.820

GRÁFICO Nº 4



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La evaluación permite dar un juicio de valor a algo o a una acción que se realiza, en efecto, puede significar tanto estimar y calcular como valorar o apreciar. Para (Hoffman, 1999), “Dar una nota es evaluar, hacer una prueba es evaluar, el registro de las notas se denomina evaluación. Al mismo tiempo varios significados son atribuidos al término: análisis de desempeño, valoración de resultados, medida de capacidad y apreciación”.

Por tal razón se realizó la evaluación en el Unidad Educativa “15 de octubre”, en la que de acuerdo a los indicadores establecidos en cada uno de los instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados: habilidades pedagógicas y didácticas de 10.97ptos, 7.582; habilidades de sociabilidad pedagógica de 4.12 ptos, 3.426; atención a los estudiantes con necesidades de 4.80 ptos se obtuvo 3.542 y relaciones con los estudiantes de 4.11 ptos, 3.269 sumando un total de 17.820.

Resultados que determinan que la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes es muy buena predominando el puntaje más alto en atención a los estudiantes con necesidades individuales, como por ejemplo sobresalió la alternativa de enviar tareas extra a las casas, así mismo Cabe recalcar que lo menos utilizados por los docentes es el literal que dice, aprovecha el entorno natural y social para proporcionar el aprendizaje de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PUNTOS)

TABLA Nº 25

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	29.554	6.736	39.816	16.86	114	92.966	0.815
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	25.332	8.841	34.128	21.918	114	90.219	0.791
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	29.554	13.472	27.176	20.232	114	90.434	0.793
TOTAL	---	---	---	---	---	---	273.619	2.400

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PUNTOS)

Interpretación

Referente a la calificación realizada de parte de los Padres de Familia a los señores Docentes en la dimensión relación con la comunidad con 2.53 ptos, se llegó a 2.400 indicándonos que aún hay que reforzar en lo que respecta al literal 1.1. planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.

Observándose una fortalece muy considerable en el punto 1.2, colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, estrategia que hace que el colegio donde trabaja crezca positivamente, en todo lo que tenga que ver en las mejoras de la Institución.

TABLA Nº 26

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACION TOTAL	VALORACION PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	10.555	2.947	16.432	64.068	114	94.002	0.825
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	8.444	2.105	9.48	75.87	114	95.899	0.841
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	16.888	5.473	42.344	22.761	114	87.466	0.767
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	29.554	6.736	23.384	39.621	114	99.295	0.871
TOTAL							376.662	3.304

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Si me refiero a las normas y reglamentos 3.37 ptos, se llegó a un porcentaje 3.304 el cual es claro que el maestro esta llegando a la calidad educativa esperada por el ministerio de educación, porque su diferencia es exactamente 7 décimas lo que se reforzaría en una estrategias como es la motivación para iniciar las clases y detener la atención de sus estudiantes.

Lo que tiene en claro el Docente en esta dimensión es que si se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, lo que hace que no haya bajo rendimiento, y por lo consiguiente supletorios o pérdidas de año.

TABLA Nº 27

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 Puntos)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2.111	0.842	7.584	84.3	114	94.837	0.832
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4.222	4.631	10.112	71.655	114	90.62	0.795
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2.111	5.052	16.432	63.225	114	86.82	0.762
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2.111	5.052	16.432	63.225	114	86.82	0.762
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2.111	5.052	17.696	61.539	114	86.398	0.758
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2.111	5.052	17.064	62.382	114	86.609	0.760
TOTAL	---	---	---	---	---	0	532.104	4.668

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Refiriéndonos a Sociabilidad pedagógica 5.05 puntos, los docentes tienen un buen trato con los hijos de su representante, ya que tenemos un porcentaje 4.668 puntos, la diferencia que denota, está en reforzar o retroalimentar en lo que se refiere al literal 3.6, donde el maestro debe comunicarse con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.

En cambio está muy notoria su equidad en cuanto se refiere al Trato que tiene el docente con el hijo, hija o representado al tratarlo con cortesía y respeto, que es lo que caracteriza a esta institución indicado por los Representantes o Padres de familia.

TABLA Nº 28

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	8.444	5.052	19.592	55.638	114	88.726	0.778
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2.111	5.052	18.328	59.01	114	84.501	0.741
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6.333	5.052	17.064	58.167	114	86.616	0.760
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2.111	5.052	17.696	59.853	114	84.712	0.743
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	4.222	5.052	12.008	65.754	114	87.036	0.763
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2.111	3.789	9.48	22.761	114	38.141	0.335
TOTAL	---	---	---	---	---	---	469.732	4.120
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PADRES DE FAMILIA								14.492

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Las encuestas permiten ver como el Padre de familia observa de cerca el desempeño docente en relación a la atención de los estudiantes con necesidades individuales 5.05 puntos, fue evaluado a 4.120, teniendo que retroalimentar en la realización de talleres de recuperación pedagógica que se realizan en clases extras que se dan a partir de las trece horas, donde se trabaja con los estudiantes regulares.

Demostrando además un desempeño bien fundamentado en los docentes cuando se refiere a la atención a los estudiantes de manera específica, es decir que si está

trabajando de acuerdo a la necesidad que se presenta en el aula de clases, lo cual es una acción positiva de calidad.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 PTOS.)

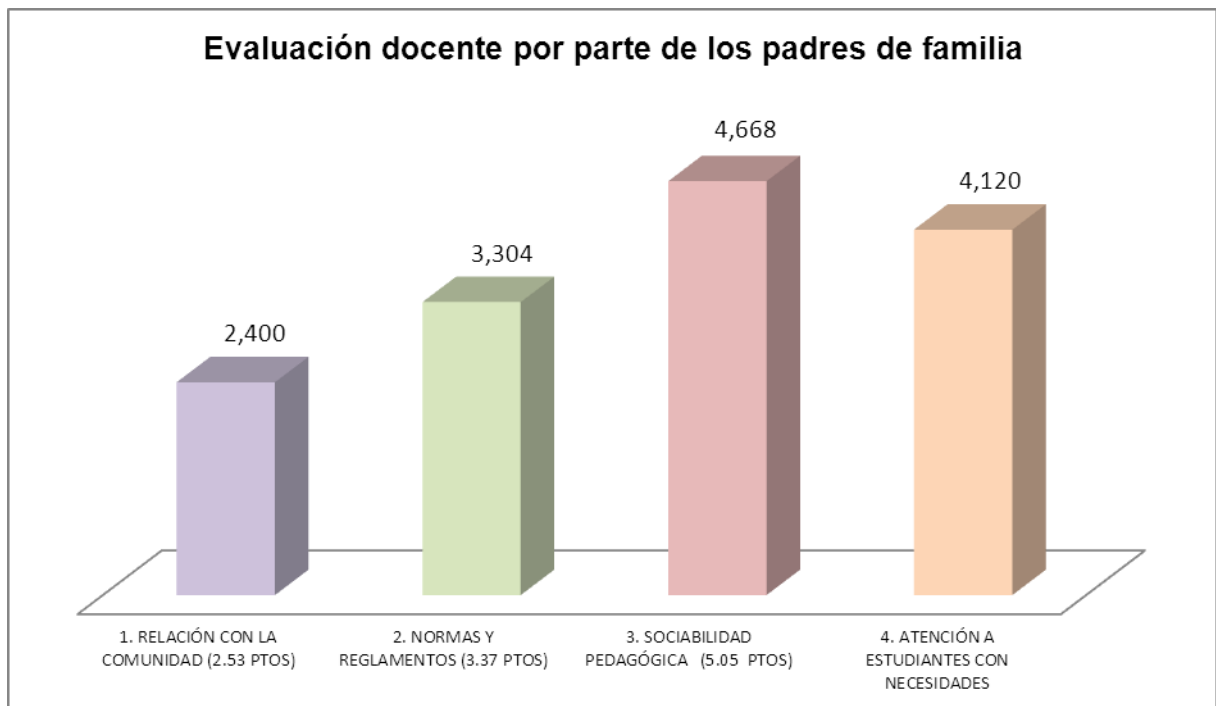
TABLA N° 29

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES	TOTAL DE DIMENSIONES
1. Relación con la comunidad (2.53 pts.)	2.400
2. Normas y reglamentos (3.37 pts.)	3.304
3. Sociabilidad pedagógica (5.05 pts.)	4.668
4. Atención a estudiantes con necesidades (4.120 pts.)	4.120
TOTAL	14.492

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Hay que establecer que la evaluación de docentes y directivos tiene como finalidad determinar el desempeño laboral que estos tienen y que serán establecidos de acuerdo a los indicadores especificados en los instrumentos de recogida de datos, de los cuales se obtuvo el siguiente resultado: relación con la comunidad de 2.53 ptos, 2.400; normas y reglamentos de 3.37 ptos, 3.304; sociabilidad pedagógica 5.05 ptos, 4.668; atención a estudiantes con necesidades de 4.120 ptos un total de 4.120, sumando 14.492 entre todos sus indicadores.

Resultados que demuestran que el desempeño de los docentes está en una categoría “A” con capacitaciones de fortalecimientos en programas enfocados en las dimensiones que se denotan falencias, para de esta manera lograr una educación de calidad y calidez, dentro de las leyes que dirige el Ministerio de Educación.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

TABLA Nº 30

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN		
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	45	7
2. Inicia su clase puntualmente.	34	18
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	41	11
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	47	5
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	41	11
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	46	6
TOTAL RESPUESTAS	254	58
PUNTAJE TOTAL.	317.50	0.00
PUNTAJE PROMEDIO.	6.11	0.00

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Si me refiero a las actividades iniciales dentro del desenvolvimiento en clases por el docente con 7.50 ptos, éste demostró una preparación con 6.11, reflejando un trabajo responsable en sus clases impartidas, dando a una retroalimentación en cuanto se refiere a dar a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, para que así ellos conozcan lo que el maestro busca.

También tengo que destacar que el docente siempre inicia sus clases puntualmente, revisando las tareas enviadas a casa, presentando el tema de sus clases a los estudiantes y realizando un diagnostico para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, observación que comprobé cuando estuve en sus clases demostrativas.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

TABLA N° 31

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN		
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	45	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	47	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	13
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	41	11
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	47	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	41	11
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	49	3
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	50	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	49	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	48	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	37	15

12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	45	7
13. Envía tareas	44	8
TOTAL RESPUESTAS	582	94
PUNTAJE TOTAL.	728	0
PUNTAJE PROMEDIO.	13.99	0.00

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Así mismo pude observar en el proceso enseñanza-aprendizaje con 16.25 pts establecido para medir el desempeño docente, logrando un porcentaje de 13.99, denotando una inseguridad cuando presentación el tema, cuando realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase y al finalizar la clase no resume los puntos más importantes.

Sin embargo si demuestra su desempeño en clase cuando adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas, refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. y cuando envía tareas, reflejando que tiene mucho potencial.

TABLA Nº 32

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN		
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS.)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	43	9
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	50	2
3. Valora la participación de los estudiantes.	49	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	45	7
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	49	3
TOTAL RESPUESTAS	236	24
PUNTAJE TOTAL.	295.0	30.0
PUNTAJE PROMEDIO.	5.67	0.00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25.77	0.00

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En el literal “c” que se refiere al ambiente en el aula 6.25 ptos. Se obtuvo un porcentaje en la observación de clases con 5.67, en lo cual hay una pequeña debilidad en el literal 2, que nos dice que no trata con respeto y amabilidad a los estudiantes, mientras que en el literal 1, es afectuoso y cálido con los estudiantes, llamándolos por sus nombres, lo que es digno de un docente ya que él es el ejemplo de sus estudiantes.

Como podremos ver son poco los docentes que tienen que buscar capacitación para poder tratar a sus estudiantes como se lo merece y como lo indica la nueva reforma educativa.

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

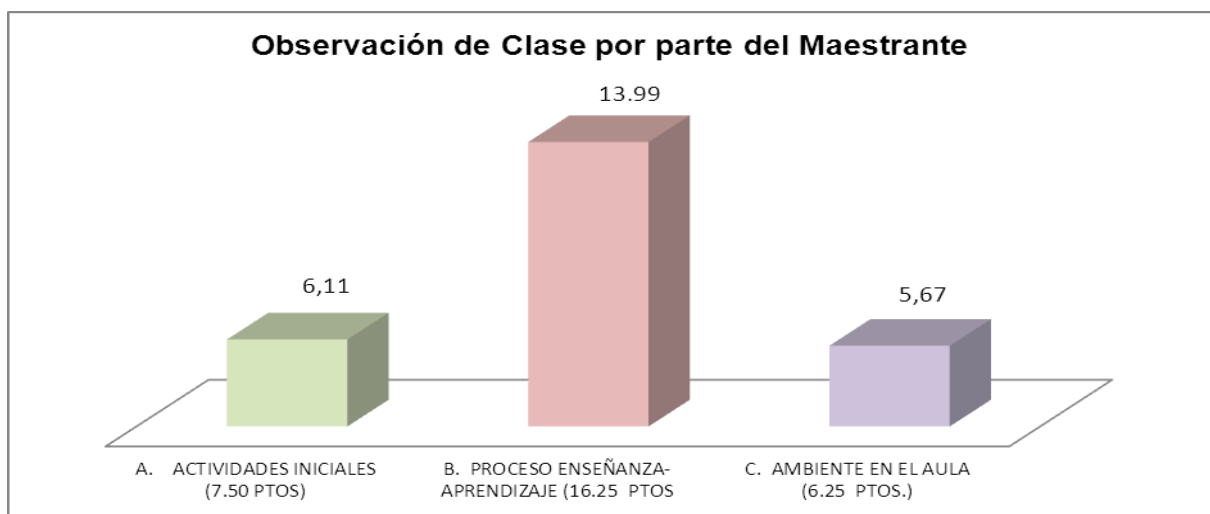
TABLA Nº 33

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE		TOTAL DE DIMENSIONES
a. Actividades iniciales	(7.50 ptos)	6,11
b. Proceso enseñanza-aprendizaje	(16.25 ptos)	13,99
c. Ambiente en el aula	(6.25 ptos.)	5,67
TOTAL DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	(30 PTOS)	25.77

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 6



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La observación depende en gran medida de los sentidos. Pero, para contrarrestar las limitaciones de los sentidos, el ser humano ha creado instrumentos que lo auxilian para realizar una buena observación. Para la observación de la clase a los docentes por parte de la maestrante se diseñaron instrumentos que ayudaron a dar respuesta de lo investigado y cumplir así los objetivos establecidos.

Dentro de la observación de la concepción de la evaluación resalta el hecho de valorar resultados lo que responde a que se logra es decir los productos y no en los procesos. Puede decirse que según se ha ido entendiendo en el proceso de la evaluación institucional de la Unidad Educativa, la observación de la clase fue un proceso en el que intervinieron distintos agentes y circunstancias que influyeron en sus resultados y por lo tanto definió de forma clara su desempeño. Estos resultados fueron: actividades iniciales de 7.50 ptos, 6,1; proceso enseñanza-aprendizaje de 16.25 ptos, 13,99; ambiente en el aula de 6.25 ptos, 5,67 obteniendo un total de 25.77 de los 30 ptos de referencia.

Habiendo una diferencia notoria en cuanto se refiere al proceso de enseñanza aprendizaje, refiriéndose al literal, presenta seguridad en la presentación del tema, lo cual requiere de seminarios talleres que los docentes deben seguir a lo largo de su trayectoria como docente.

Con estos resultados se determina que el docente realiza una adecuada labor educativa y cumple con lo establecido en las leyes, normas y reglamentos.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

TABLA N° 34

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						TOT DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.2. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0.058	0.232	0.175	0.233	5	0.698	0.140

1.3. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
1.4. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
1.5. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.6. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
1.7. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.116	0.350	0.4664	5	0.9324	0.186
1.8. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.9. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.10. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.11. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
1.12. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
1.13. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.14. 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
1.15. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.116	0.35	0.4664	5	0.9324	0.186
1.16. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.17. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.18. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.9. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163

1.20. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.21. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.22. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.058	0	0.350	0.466	5	0.874	0.175
1.23. 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
1.24. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.25. Lidero el Consejo Técnico.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.26. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.27. 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
1.28. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.29. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.116	0.175	3	5	3.291	0.658
1.30. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
1.31. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.058	0	0.35	0.466	5	0.874	0.175
1.32. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
1.33. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.34. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175

1.35. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.058	0.116	0.35	0.466	5	0.99	0.198
1.36. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.37. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.38. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0.058	0	0.175	0.699	5	0.932	0.186
1.39. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.116	0.116	0.175	0.233	5	0.64	0.128
1.40. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.41. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.42. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.43. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.44. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.45. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	5	0.815	0.163
1.46. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.47. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.058	0.232	0.35	0	5	0.64	0.128
1.48. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.49. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198

1.50. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
1.51. 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
1.52. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.53. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.54. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
1.55. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
1.56. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
1.57. 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
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.59. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.60. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
1.61 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198

1.62 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
TOTAL	-	---	---	---	---	---	59.313	11.863

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Dentro de la Autoevaluación de los Directivo se pudo comprobar en cuanto a la dimensión, de las competencias generales, que el desempeño que realizan dentro de la Institución de 20.00 puntos se ha obtenido 11.863 pts, observando una porcentaje notorio que necesita fortalecer de manera inmediata en cuanto se refiere a que no rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.

Evidenciando además una notoria diferencia en cuanto a lo positivo de su desempeño profesional, de que si conforma del Comité Central de Padres de Familia, y mostrando en los literales una debilidad controlable que se puede superar con la propuesta.

TABLA N° 35

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
7. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	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	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	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	0.35	0.466	5	0.874	0.175
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	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0.116	0.350	0.4664	5	0.9324	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	0.525	0.233	5	0.874	0.175
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	0.35	0.699	5	1.049	0.210
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	0.350	0.466	5	0.932	0.186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12.523	2.505

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Referente a la autoevaluación de Directivos dentro de las competencias pedagógicas con 3.26 pts, arrojo un porcentaje de 2.505 puntos, lo contrario que la anterior, ya que aquí se asemeja los resultados evidenciando un desempeño académico lleno de honestidad, pero buscando fortalecer ese pequeño porcentaje que hay de diferencia con seminarios que controlen superar: el que no asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, de que no verifica la aplicación de la planificación didáctica, no realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, no garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, no garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Por otra parte evidencia que en la institución los directivos tomar mucha consideración por garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, con ello se puede decir que están dando cumplimiento a la inclusión educativa como lo establece la Ley.

TABLA N° 36

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)						TOT. DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.058	0	0.350	0.466	5	0.874	0.175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186

3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.350	0.6996	5	1.0496	0.210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.35	0.699	5	1.049	0.210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.681	1.736

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Dentro de la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad con 2.09 puntos establecidos en la autoevaluación de los directivos se logró un puntaje de 1.736 que demuestra realizar capacitaciones en mejoras de desempeño, ya que la diferencia no es tan profunda y requiere de fortalecer las relaciones humanas con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.

En lo que si esta fortalecido es en que si promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, también promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas lo que denota un trabajo con entera responsabilidad precisamente en lo referente en este párrafo.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS

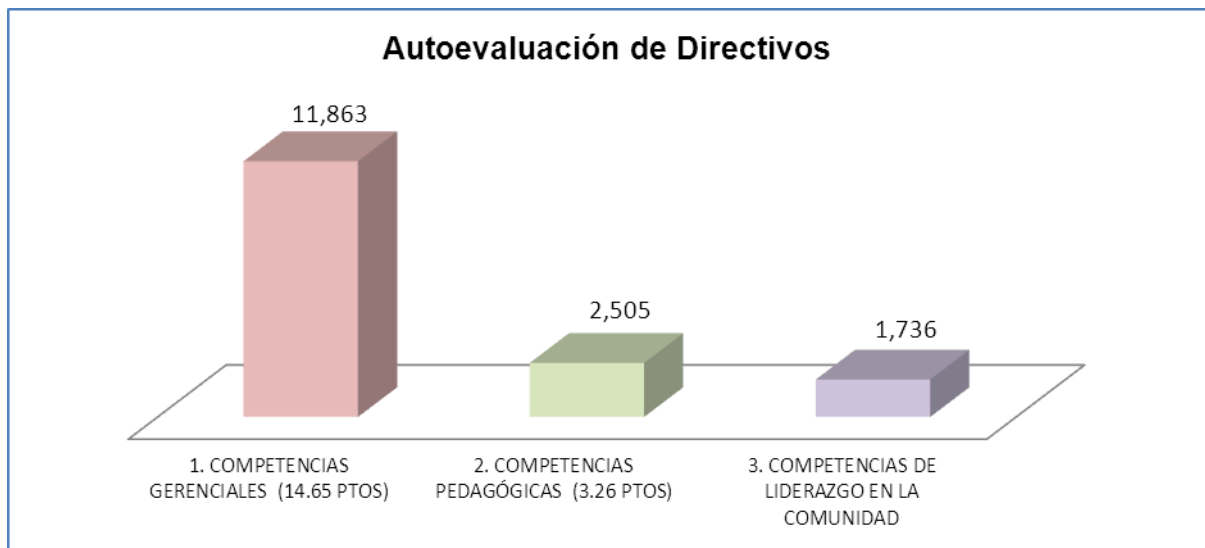
TABLA N° 37

RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	(20 PTOS.)	TOTAL DE DIMENSIONES
1. Competencias gerenciales	(14.65 ptos)	11.863
2. Competencias pedagógicas	(3.26 ptos)	2.505
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	(2.09 ptos)	1.736
TOTAL		15.935

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza.

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Iniciando con el proceso de autoevaluación para determinar el desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa “15 de Octubre”, tiene una trascendental importancia dentro de los Directivos ya que ellos deben ser sinceros y autoevaluarse viéndolo como un cambio positivo para el establecimiento donde se desempeñan, de esta manera se podrá realizar un seguimiento en el sistema de evaluación para luego convertirlo en información gerencial, dando lugar a un desempeño con calidad y calidez ya que de los directivos depende en gran porcentaje el triunfo de la Unidad Educativa.

El resumen total de la autoevaluación de directivos se puede informar que de 20 pts, de acuerdo a las dimensiones se logró alcanzar: competencias gerenciales de 14.65 pts, 11.863 pts, competencias pedagógicas de 3.26 pts, 2.505; competencias de liderazgo en la comunidad de 2.09 pts, 1.736, alcanzando un total de 15.935 pts.

Con este resultado se determina que el desempeño de los directivos tiene falencias en determinados aspectos que se evidencian en los cuadros de resultados tales como mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres y madres de familia de la comunidad, establecer objetivos de trabajo que puedan evaluarse al fin del año lectivo, asesorar personalmente al personal docente en la metodología de

enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos, verifico las planificaciones didácticas, garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal docente, indicadores que se deben mejorar para un adecuado desempeño profesional.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (Considerar sus miembros). (20.00 PTOS.)

TABLA Nº 38

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)						TOT DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.236	1.062	1.18	14	2.478	0.177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.472	0.708	1.416	14	2.596	0.185
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0.118	1.770	0.708	14	2.596	0.185
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0.354	1.239	0.944	14	2.537	0.181
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.354	1.062	1.18	14	2.596	0.185
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del C. T.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	2	2.000	2.36	14	6.36	0.454
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.531	2.36	14	2.891	0.207

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.885	2.124	14	3.009	0.215
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.236	1.239	1.168	14	2.643	0.189
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0.236	1.062	1.416	14	2.714	0.194
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.118	1.239	1.416	14	2.773	0.198
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.118	0.708	2.124	14	2.95	0.211
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.118	1.593	0.944	14	2.655	0.190
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.059	0.236	1.416	0.708	14	2.419	0.173
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0.354	1.239	0.944	14	2.537	0.181
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.059	0	1.239	1.416	14	2.714	0.194
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.059	0.118	0.708	1.888	14	2.773	0.198
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0.472	1.239	0.708	14	2.419	0.173
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.118	0.177	2.832	14	3.127	0.223

1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.118	0.177	3.304	14	3.599	0.257
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.059	0	0.177	2.832	14	3.068	0.219
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0.236	0.531	2.124	14	2.891	0.207
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0.236	0.531	2.124	14	2.891	0.207
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.236	0.177	2.596	14	3.009	0.215
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.95	0.211
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.059	0	0	3.304	14	3.363	0.240
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.118	0.177	3.068	14	3.363	0.240
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.059	0	0.354	2.832	14	3.245	0.232
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.118	0.354	1.239	0.472	14	2.183	0.156
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0.236	1.062	1.416	14	2.714	0.194
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.236	0.531	2.124	14	2.891	0.207
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0.118	0.177	3.068	14	3.363	0.240
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0.118	0.177	2.832	14	3.127	0.223

1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.472	1.593	0.236	14	2.301	0.164
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	2.796	14	3.087	0.221
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.118	0.885	1.652	13	2.655	0.190
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0.118	0.708	2.124	14	2.95	0.211
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.236	1.239	1.18	14	2.655	0.190
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.472	1.416	0.472	14	2.36	0.169
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.118	0.708	2.124	14	2.95	0.211
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	0.118	1.062	1.652	14	2.832	0.202
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.118	0.354	2.596	14	3.068	0.219
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0.885	2.124	14	3.009	0.215

1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.118	0.885	1.888	14	2.891	0.207
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0.354	3.304	14	3.658	0.261
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
TOTAL	--	---	---	---	---	---	183.544	13.110

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En lo establecido en las competencias gerenciales con 14.59 ptos, los Directivos demuestran un total de 13.110, observando un porcentaje mínimo, que se debe fortalecer en el desempeño profesional por medio de programas o seminarios enfocados en: enseñar a solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, en delegar funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, en supervisar la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el consejo directivo o técnico, respetando las normas y reglamentos.

Los Directivos de la Unidad Educativa "15 de Octubre" están muy bien preparados para delegar funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, también para supervisar la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el consejo directivo o técnico, respetando las normas y reglamentos que establece la constitución, así mismo promueve también la investigación pedagógica.

TABLA N° 39

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
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	0.118	0.177	2.832	14	3.127	0.223

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0.118	1.416	1.18	14	2.714	0.194
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0.826	0.885	0.472	14	2.183	0.156
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.59	0.885	0.944	14	2.419	0.173
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0.118	1.239	1.4016	14	2.7586	0.197
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.059	0	0.885	1.888	14	2.832	0.202
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.118	1.239	1.416	14	2.773	0.198
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.236	1.416	0.944	14	2.596	0.185
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.118	0.177	3.304	14	3.599	0.257
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.59	0.885	0.944	14	2.419	0.173

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.59	1.239	0.472	14	2.301	0.164
TOTAL	---	---	---	---	---	---	38.572	2.755

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Esta establecido en la dimensión referente a las competencias pedagógicas con 3.29 puntos para la evaluación de los directivos por medio del consejo técnico, dando un porcentaje de 2.755 puntos que reflejan una diferencia mínima de las debilidades que se deben fortalecer para dar un desempeño académico equitativo y que garantice las necesidades que los estudiantes necesitan, como son la observación del desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, además garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, que son la prioridad uno dentro del magisterio ecuatoriano.

Se está proyectando en estos momentos tener directivos en las instituciones educativas que sean capaces desarrollar proyector positivos que den solución a los problemas que asechan a la colectividad educativa, ya que las escuelas y colegios han estado muy abandonados por el gobierno y directivos poco competentes, sin ánimo de sacar adelante la educación ya que son los niños el futuro del país.

TABLA N° 40

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN									
3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.118	0.177	0.236	14	0.531	0.038	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	14	0.531	0.038	

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	14	0.531	0.038
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.354	0.236	14	0.59	0.042
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.472	14	0.649	0.046
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.354	0.236	14	0.59	0.042
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	14	0.531	0.038
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.354	0.236	14	0.59	0.042
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.531	0.236	14	0.767	0.055
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5.310	0.379
TOTAL DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO								16.245

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Es fundamental esta encuesta de los directivos referente a las competencias de liderazgo en la comunidad con 2.12 puntos, evaluadas por el consejo técnico, de los cuales se obtuvo un total de 0.379 puntos observándose de una manera minuciosa que los directivos deben recibir asesorías en cuanto se refiere a mantener la comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y a vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Descubriendo también puntos que sobresalen positivamente dentro del desempeño directivo apegados a sobresalir en sus funciones, delegando responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, de manera acertada lo cual es fundamental para la buena marcha del establecimiento educativo.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

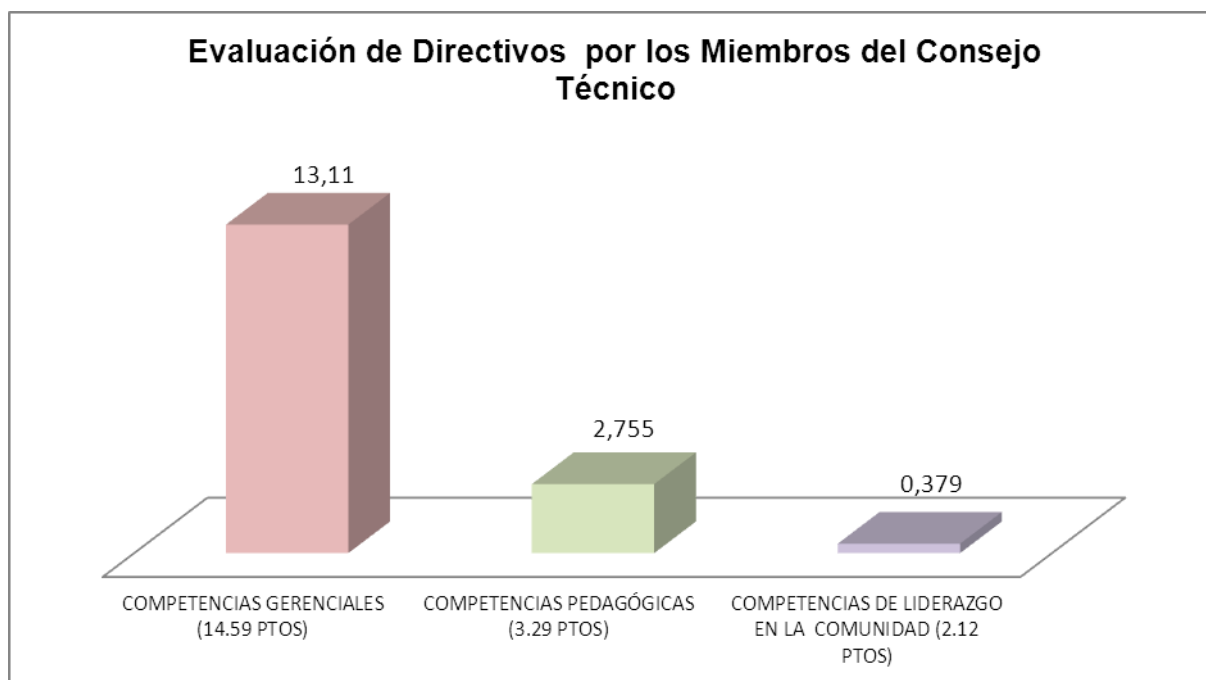
TABLA N° 41

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO		TOTAL DE DIMENSIONES
1. Competencias gerenciales	(14.59 ptos)	13.110
2. Competencias pedagógicas	(3.29 ptos)	2.755
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	(2.12 ptos)	0.379
TOTAL		16.245

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En este estudio investigativo la evaluación hace parte integral del proceso de enseñanza aprendizaje. A esto se podría agregar que la evaluación es una de las estrategias de mayor incidencia en el desarrollo, de mejora e innovación educativa, por tal razón se creyó necesario aplicar los instrumentos con indicadores, que ayuden a auscultar las debilidades en pos de mejorar la calidad educativa.

Es por esta razón que debemos analizar los resultados obtenidos en esta encuesta realizada en la Unidad Educativa “15 de Octubre” son las siguientes: en competencias gerenciales de (14.59 pts), 13.110 siendo la dimensión a calificarse más alta dirige la conformación del comité de padres de familia y la más baja establece objetivos de trabajo que puedan evaluarse al fin del año lectivo; en pedagógicas de 3.29 pts, 2.755 las cuales tuvieron un puntaje alto que sobresalió el de garantiza la matrícula estudiantil por parte del personal que labora en la Institución así mismo el puntaje bajo fue el verifica la aplicación de la planificación didáctica; y por último competencias de liderazgo en la comunidad de 2.12 puntos, de 0.379 considerando un puntaje alto en cuanto se refiere a promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y el bajo fue mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, Padres de Familia y la comunidad. Con un total de 16.245 de veinte puntos que se tomaron de referencia.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20PTOS.)

TABLA N° 42

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:									
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.	
	1	2	3	4	5				
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0.714	2.144	10.010	20	12.868	0.643	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1.428	4.824	5.005	20	11.257	0.563	
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.357	2.68	10.010	20	13.047	0.652	
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1.071	2.68	8.580	20	12.331	0.617	

1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.714	5.36	5.720	20	11.794	0.590
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.357	5.36	6.435	20	12.152	0.608
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.714	4.288	7.150	20	12.152	0.608
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.179	1.071	1.072	14.300	20	16.622	0.831
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.357	1.072	12.155	20	13.584	0.679
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.357	2.68	10.010	20	13.047	0.652
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1.071	5.36	5.005	20	11.436	0.572
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	4.824	7.865	20	12.689	0.634
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.357	0.536	7.865	20	8.758	0.438
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.714	4.824	6.435	20	11.973	0.599
TOTAL	---	---	---	---	---	---	173.710	8.686

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Basándonos en la evaluación de directivos por medio del consejo estudiantil en la dimensión competencias gerenciales 10.00 puntos, se obtuvo un resultado de 8.686 puntos lo cual demuestran un acercamiento notorio en las fortaleza que posee esta institución educativa, dando apertura a reforzar el desenvolvimiento profesional en

cómo se debe atender, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, porque son ellos los principales en la educación de sus hijos.

Así mismo se indica un porcentaje positivo, que demuestra que los directivos si están desempeñándose bien en sus funciones sobre todo en dirigir la conformación del comité central de padres de familia, y así puedan realizar actividades conjuntas con la comunidad educativa para bien del Colegio.

TABLA N° 43

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTO)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.179	1.785	0.536	5.720	20	8.22	0.411
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1.071	0.536	7.150	20	8.757	0.438
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.357	0.536	9.295	20	10.188	0.509
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.357	1.608	12.155	20	14.12	0.706
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.357	1.608	9.295	20	11.26	0.563
TOTAL	--	---	---	---	---	---	52.545	2.627

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Al referirnos a las competencias pedagógicas 3.57 puntos, dimensiones evaluadas por el consejo estudiantil, encontramos una relación de 2.627 puntos señalando un desempeño funcional, con pocas falencias que se debe corregir, como es de observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.

Habiendo un porcentaje real que certifica el acertado desempeño profesional, donde los directivos garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, respondiendo de esta manera al buen funcionamiento de los directivos de la Institución educativa.

TABLA N° 44

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.714	4.288	8.580	20	13.582	0.679
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.357	4.824	7.150	20	12.331	0.617
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	4.824	7.865	20	12.689	0.634
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1.071	4.824	6.435	21	12.33	0.617
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0.714	5.896	5.005	20	11.615	0.581
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.714	2.144	10.010	20	12.868	0.643
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.357	1.072	11.440	19	12.869	0.643
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.357	1.608	11.440	20	13.405	0.670
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.714	2.144	10.010	20	12.868	0.643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	114.557	5.728
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR EL CONCEJO ESTUDIANTIL								17.041

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En el parámetro encuestado sobre las competencias de liderazgo en la comunidad 6.43 pts, se obtuvo un porcentaje de 5.728 puntos, lo que indica que si se aplica dicha dimensión con transparencia, habiendo una debilidad mínima que corregira en cuanto a que si relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, habiendo una asesoría fructífera que ayude a superar esta falencia.

Observando otro punto de vista como es el lado positivo de la encuesta, donde proyecta en el literal 3.1, que mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, lo que indica que los directivos tienen también fortaleza en cuanto a su desempeño profesional, en caminado a una educación de calidad.

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20PTOS.)

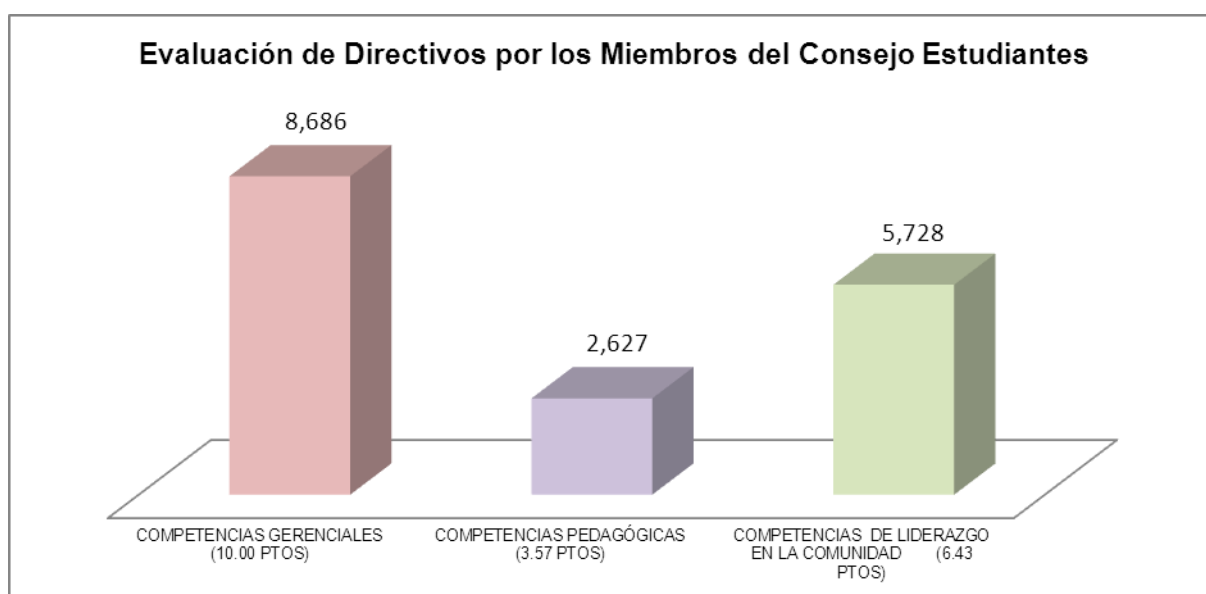
TABLA Nº 45

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL		TOTAL DE DIMENSIONES
1. Competencias gerenciales	(10.00 pts)	8.686
2. Competencias pedagógicas	(3.57 pts)	2.627
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	(6.43 pts)	5.728
TOTAL		17.041

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

TABLA Nº 9



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

De acuerdo a la Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 22 ed. 2001, La evaluación es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo. Determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una institución educativa, la misma ayudara a encontrar las fortalezas y debilidades en la que se desarrolla.

Para obtener datos reales acerca del desempeño profesional se realizo las encuestas en la cual se logró obtener el siguiente resultado: competencias gerenciales de 10.00 puntos, 8.686; competencias pedagógicas de 3.57 puntos, 2.627; 3. competencias de liderazgo en la comunidad 6.43 puntos, 5.728 obteniendo un total de 17.041 de los 20 puntos referenciados.

Con estos resultados se puede establecer que el desempeño de los directivos esta dentro de los parámetros establecidos..

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PTOS.)

TABLA Nº 46

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
1.COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0.132	0.263	1.568	7.905	20	9.868	0.493
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.263	2.352	6.851	20	9.466	0.473
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.132	0.263	3.136	5.797	20	9.328	0.466
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.263	1.96	7.378	20	9.601	0.480
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.132	0	2.352	7.378	20	9.862	0.493

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0.132	0.263	3.136	5.797	20	9.328	0.466
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.263	2.352	6.851	20	9.466	0.473
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.132	0.263	2.744	5.797	20	8.936	0.447
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.132	0	3.136	5.797	20	9.065	0.453
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.526	2.352	6.324	20	9.202	0.460
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.263	2.352	6.324	20	8.939	0.447
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0.263	3.528	5.270	20	9.061	0.453
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.132	0.263	3.92	4.743	20	9.058	0.453
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0.789	3.92	5.270	20	9.979	0.499
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.263	4.312	4.216	20	8.791	0.440
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.132	0.263	5.488	2.635	20	8.518	0.426
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	4.704	3.689	20	8.393	0.420
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.263	3.92	4.743	20	8.926	0.446

1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.132	0.263	2.744	5.797	20	8.936	0.447
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.132	0.263	5.488	2.635	20	8.518	0.426
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	4.704	3.689	20	8.656	0.433
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.263	0.392	4.743	20	5.398	0.270
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.132	0.263	3.136	5.797	20	9.328	0.466
TOTAL	---	---	---	---	---	---	206.623	10.331

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Refiriéndose a la evaluación de directivos por el Comité de Padres de Familia dentro de las competencias gerenciales 12.10 puntos, se llegó a un porcentaje de 10.331, donde se establece que el desempeño profesional esta para reforzar en algunos literales como es, que no se atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos con un total de 0.270 puntos, dando a esta expectativa una solución inmediata, ya que ellos son los que conforman la institución educativa.

Así mismo se pudo constatar que los directivos si supervisan el rendimiento de los alumnos con un acertado desempeño profesional equivalente a 0.499 puntos, el cual es el pilar fundamental en un colegio.

TABLA N° 47

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	5.88	2.108	20	7.988	0.399
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.392	2.108	20	2.5	0.125
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.263	4.704	6.324	20	11.291	0.565
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.132	0.263	2.744	5.797	20	8.936	0.447
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	3.528	5.797	20	9.325	0.466
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	4.704	4.216	20	8.92	0.446
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48.960	2.448

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza.

Interpretación

De las encuestas realizadas a los directivos por medio de del comité de padres de familia referente a las competencias pedagógicas de 3.16 puntos, se llego a un puntaje de 2.448, lo que indica que tiene que retroalimentar a los directivos en el

desempeño profesional que en el literal 2.2, indica que no se realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, lo que no está funcionando de manera correcta.

De la misma forma se observó que los directivos si garantizan el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución indicado en el literal 2.3, con un total de 0.565 puntos, la cual es reconocida por parte del Comité Central de Padres de Familia.

TABLA N° 48

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.263	4.704	3.689	20	8.656	0.042
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.263	3.528	5.270	20	9.061	0.044
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.526	3.136	6.324	20	9.986	0.049
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.263	3.136	5.797	20	9.196	0.045
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	5.488	3.162	20	8.65	0.042
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	7.056	1.054	20	8.11	0.040

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.263	3.92	4.216	20	8.399	0.041
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.132	0	4.312	4.216	20	8.66	0.042
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.132	0	4.312	4.216	20	8.66	0.042
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	5.88	2.108	20	7.988	0.039
TOTAL	---	---	---	---	---	---	87.366	0.428
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PADRES DE FAMILIA								13.207

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

E LABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En el último punto que se refiere a las competencias de liderazgo en la comunidad con 4.74 puntos, los evaluadores dieron un puntaje de 0.428, manifestando un descontento en el literal que dice promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas con 0.039, lo cual indica que es poco la preocupación por parte de los profesionales, habiendo también que reforzar o impartir seminarios para mejorar este punto que dice competencias de liderazgo en la comunidad, llegando a una propuesta que capacite en liderazgo a los directivos.

Cabe indicar que los directivos tienen poco conocimiento en lo que se refiere a liderazgo lo que pone en riesgo la institución debido a la poca preparación o experiencia que demuestra en la evaluación realizada por el Comité Central de Padres de Familia.

En el punto 3.3 nos dice que si mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, los directivos, porcentaje que aun deja que pensar en una fortalecimiento al desempeño profesional.

RESUMEN DE EVALUACIONES DE DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

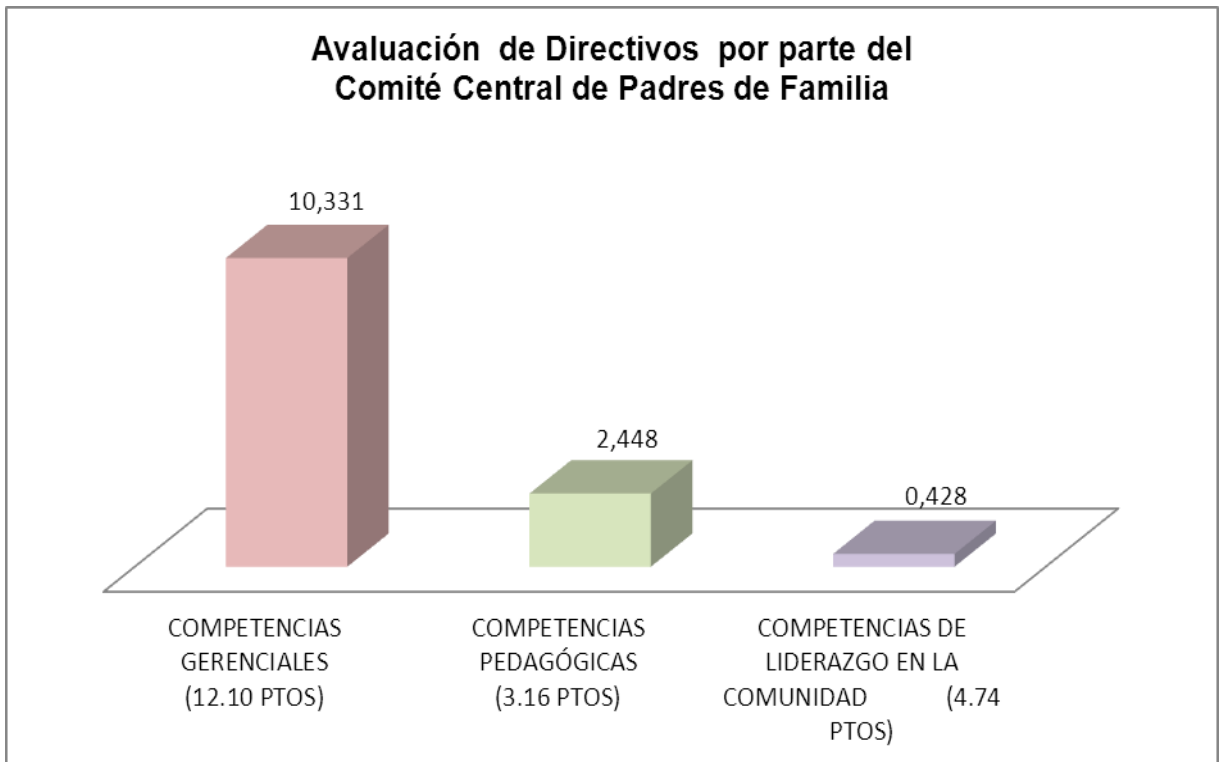
TABLA Nº 49

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA		TOTAL DE DIMENSIONES
1. Competencias gerenciales	(12.10 pts)	10.331
2. Competencias pedagógicas	(3.16 pts)	2.448
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	(4.74 pts)	0.428
TOTAL		13.207

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 10



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Para sustentar la evaluación de directivos por parte del Comité central de padres de familia. Con base a lo antes expuesto se aplicó el instrumento de evaluación, obteniendo como respuesta lo siguiente: competencias gerenciales de 12.10 pts, 10.331; competencias pedagógicas 3.16 pts, 2.448; competencias de liderazgo en la comunidad 4.74 pts, 0.428 con un total general de 13.207 de los 20 puntos, lo que indica que el desempeño profesional directivo de acuerdo a estas dimensiones es mejorable.

Lo que indica de manera preocupante es el liderazgo con la comunidad, ya que tiene un puntaje bajo en cuanto si atiende oportunamente a los padres de familia, y si realiza acciones para evitar la deserción de los estudiante, dimensiones que nos dicen que debemos buscar solución inmediata a los directivos en especial a los de la autoridad principal ya que en su instrumento pude constatar un porcentaje bajo. Para esto se tomará correctivos en la propuesta.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

TABLA N° 50

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN									
1. COMPETENCIAS GERENCIALES; (14.45 PTOS.)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.	
	1	2	3	4	5				
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201	

1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.224	0.334	0.223	5	0.781	0.156
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189

1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0.056	0	0.334	0.446	5	0.836	0.167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0.056	0	0.501	0.223	5	0.78	0.156
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	0.056	0.112	0.334	0.223	5	0.725	0.145

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.501	0.446	5	0.947	0.189
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	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.334	0.446	5	0.78	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	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60.784	12.157

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

Analizando detenidamente la evaluación de directivos por parte del supervisor escolar en la dimensión de competencias gerenciales con 14.45 puntos establecidos, se obtuvo un resultado de 12.157, con una mínima diferencia, que enfoca la falta de coordinación 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, es decir, que falta esa unión, que debe darse para solucionar los problemas suscitado en la Unidad Educativa “15 de Octubre”, lo cual de solucionará con la propuesta antes mencionada.

Está claro que hay algunos porcentajes que están bien dirigidos y ejecutados por los directivos como son: si rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa y planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, lo que da como positivo el la evaluación efectuada por el superviso escolar.

Cabe señalar que los Directivos son el eje fundamental en una institución Educativa.

TABLA N° 51

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
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	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
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	0.167	0.669	5	0.948	0.190

2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0.112	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	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
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	0.167	0.669	5	0.948	0.190
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.214	2.643

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la evaluación de la dimensión de competencias pedagógicas con 3.11 puntos, se pudo ver un resultado de 2.643 puntos, habiendo una diferencia mínima las cuales están establecidas dentro de los literales que a continuación citaré: 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; 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; 2.8, supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos; 2.10, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.

Destacando un porcentaje favorable y positivo para el desenvolvimiento de los directivos como desempeño profesional encontramos los literales: 2.12, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales y 2.13, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Datos que fortalece el desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa 15 de Octubre” para su buen funcionamiento.

TABLA N° 52

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN								
3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)						TOTAL DCT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM.
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.257	2.251
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA								17.051

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

En la evaluación de competencias de liderazgo en la comunidad con 2.44 puntos, el Supervisor califica a los directivos con un porcentaje 2.251, observándose una mínima diferencia descifradas entre los siguientes literales: 3.7, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad; 3.8, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

Así mismo se destaca en un desempeño profesional en los literales: 3.2, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; 3.3, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad;

3.5, delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa; 3.9, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; 3.10, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa; 3.11, Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, habiendo un desempeño directivo bien fundamentado con fortalezas que hacen de la institución educativa un trabajo digno de congratular.

RESUMEN DE EVALUACIONES DE DIRECTORES POR EL SUPERVISOR

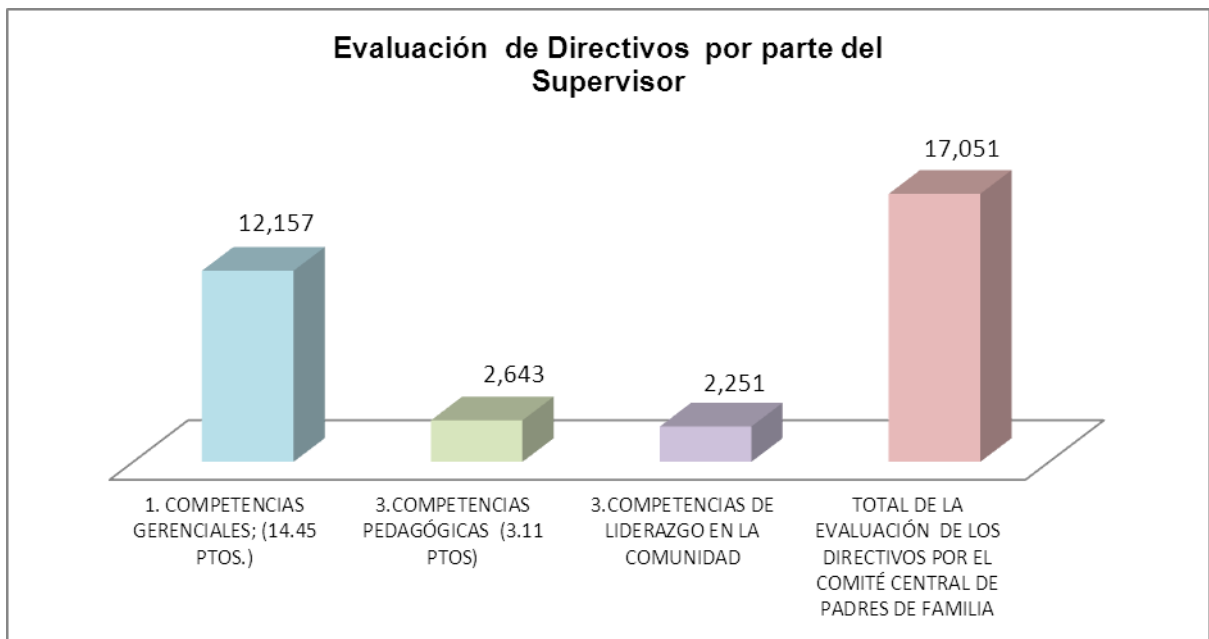
TABLA Nº 53

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR	TOTAL DE DIMENSIONES
1. Competencias gerenciales; (14.45 ptos.)	12.157
3. Competencias pedagógicas (3.11 ptos)	2.643
3. Competencias de liderazgo en la comunidad (2.44 ptos)	2.251
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	17.051

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRAFICO Nº 11



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La evaluación al proceso dinámico a través del cual, e indistintamente los seres humanos pueden conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

La evaluación realizada es una acción integrada e interactiva destinada a mejorar el nivel de calidad de la Unidad de educativa “15 de Octubre” y por ende determinar cuál es el desempeño profesional de los directivos. Se logró en base los instrumentos aplicados el siguiente resultado: Competencias gerenciales de 14.45 ptos, 12.157; competencias pedagógicas de 3.11 ptos, 2.643; Competencias de liderazgo en la comunidad de 2.44 ptos, 2.251 con una sumatoria total de 17.051 de los 20 puntos tomados como base.

Estos resultados demuestran que el desempeño profesional de los directivos de acuerdo al supervisor escolar cumple con lo establecido en las leyes y reglamentos educativos.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE DOCENTES, DIRECTIVOS Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “15 DE OCTUBRE”

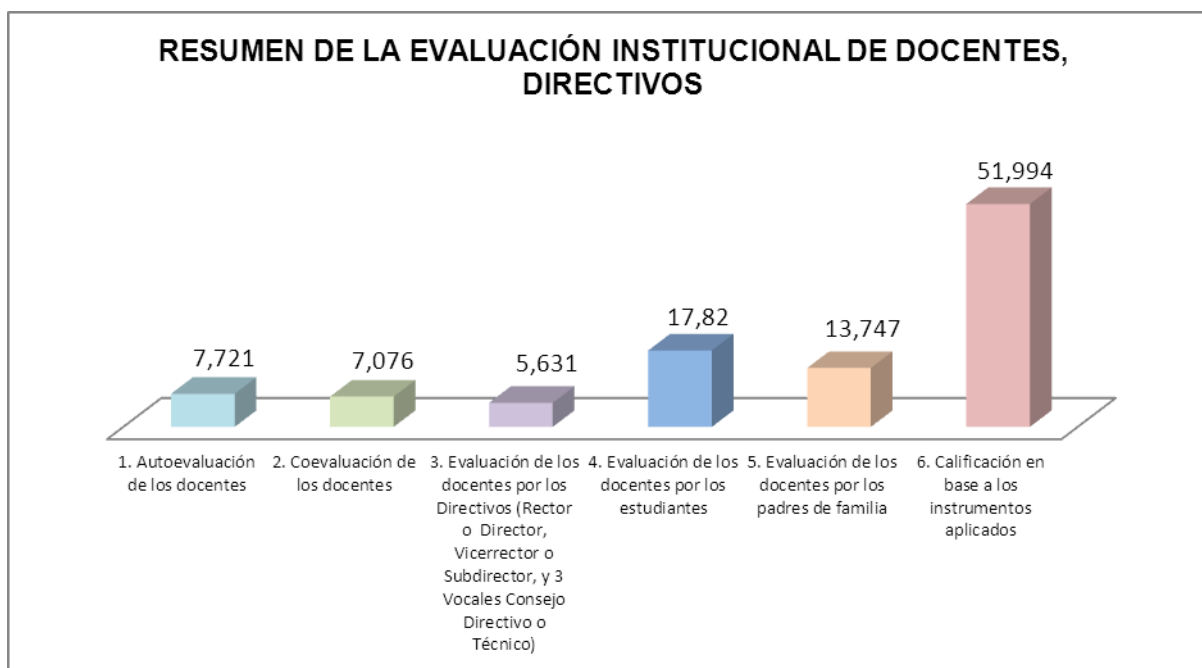
TABLA Nº 54

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO DE DOCENTES:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
1. Autoevaluación de los docentes	7.721		
2. Coevaluación de los docentes	7.076		
3. Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	5.631		
4. Evaluación de los docentes por los estudiantes	17.820		
5. Evaluación de los docentes por los padres de familia	13.747		
6. Calificación en base a los instrumentos aplicados	51.994		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	25.769		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	77.764	A	EXCELENTE

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 12



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

El resumen de la evaluación institucional de docentes, directivos y desempeño institucional de la unidad educativa “15 de octubre”, está determinada por las dimensiones especificadas en cada uno de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación, y evaluación de directivos y docentes por cada uno de los miembros de la comunidad educativa seleccionados como muestra.

En síntesis, se obtuvo en la autoevaluación de los docentes 7.721; coevaluación de los docentes, 7.076; evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico) es 5.631; en la evaluación de los docentes por los estudiantes 17.820; evaluación de los docentes por los padres de familia 13.747. Total de la calificación en base a los instrumentos aplicados es de 51.994. Así mismo en la calificación de las clases impartidas por los docentes es de 25.769, con una calificación promedio de 77.764 pts.

Resultados que evidencian que el desempeño de los docentes a nivel institucional es excelente, pero sin embargo se debe fortalecer para llegar al porcentaje exacto

que se evidencian en los cuadros antes descritos, y así lograr un aprendizaje de calidad y calidez.

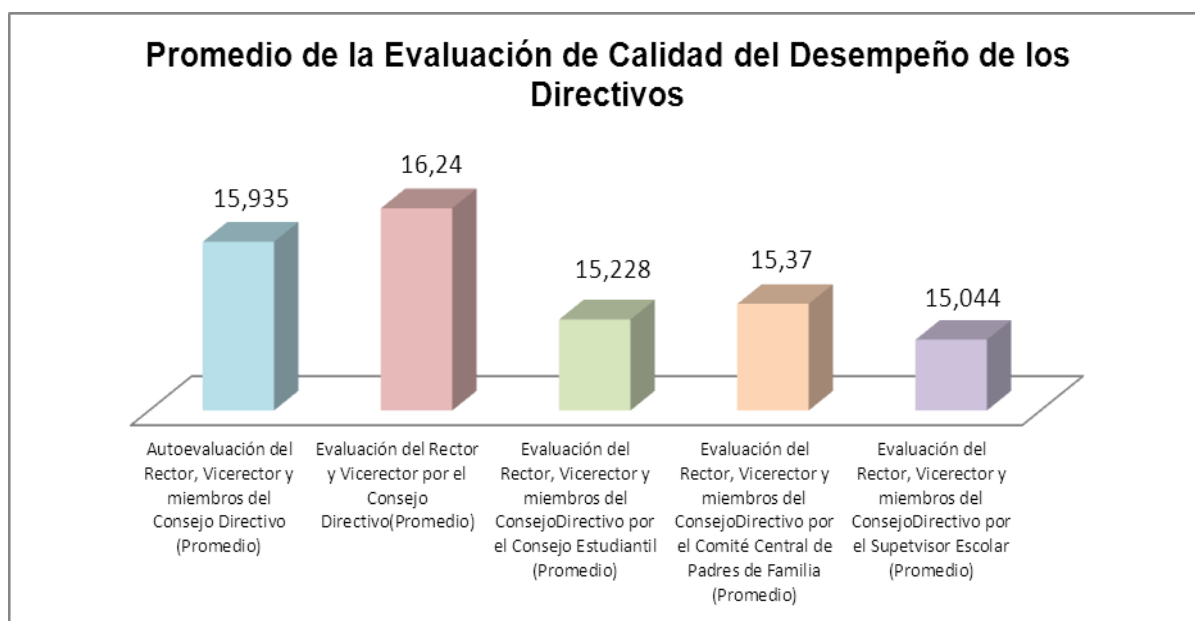
TABLA Nº 55

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO DE DIRECTIVOS:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
*Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio).	15.935		
*Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo(Promedio)	16.24		
*Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	17.041		
*Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	13.207		
*Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio).	15.044		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	77.472	A	EXCELENTE

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 13



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

Interpretación

La evaluación surge como una herramienta de control, así es que a través de ella los establecimientos de enseñanza no solamente controlan el aprendizaje de sus alumnos, sino que además les permite ejercer un cuidado control sobre la tarea que

realizan los maestros, ya que son estos los que en definitiva tienen la enorme responsabilidad de llevar de desempeñarse de forma adecuada frente al rol que le toca cumplir. O sea, que contrariamente a lo que se cree, que únicamente los estudiantes son los que están sujetos a la evaluación en una institución educativa, los docentes también lo están, ya que ellos en realidad son la clave y pieza fundamental del proceso de educación y que en definitiva terminarán de marcar el éxito o fracaso del mismo y el nivel de desempeño profesional en el que se encuentran.

En la Autoevaluación del rector, vicerrector y miembros del consejo directivo se logró un resultado de 15.935; así mismo en la evaluación de los antes mencionados se obtuvo 16.24; evaluación calificada por el consejo estudiantil 17.041 pts; en evaluación del comité central de padres de familia 13.207 pts; en la evaluación realizada por el supervisor escolar 15.044 pts con un promedio de 77.472.

Es notorio que en forma global o resumida hay una relación positiva en cuanto a las calificaciones realizadas en la Autoevaluación de Directivos, por el Consejo Ejecutivo, Consejo estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y El Supervisor Escolar, sin olvidar que la calificación realizada por el Comité de Padres de Familia tiene una calificación que se debe tratar en la propuesta manifestada en lo posterior, para de esta manera tener una reciprocidad mutua entre Autoridades y Padres de Familia y así la Institución crecerá para bien de la Comunidad, dando una imagen real en cuanto se refiere a calidad y calidez, que por cierto todos los que conformamos la Unidad Educativa “15 de Octubre” la merecemos.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL REALIZADA A LA UNIDAD EDUCATIVA “15 DE OCTUBRE”

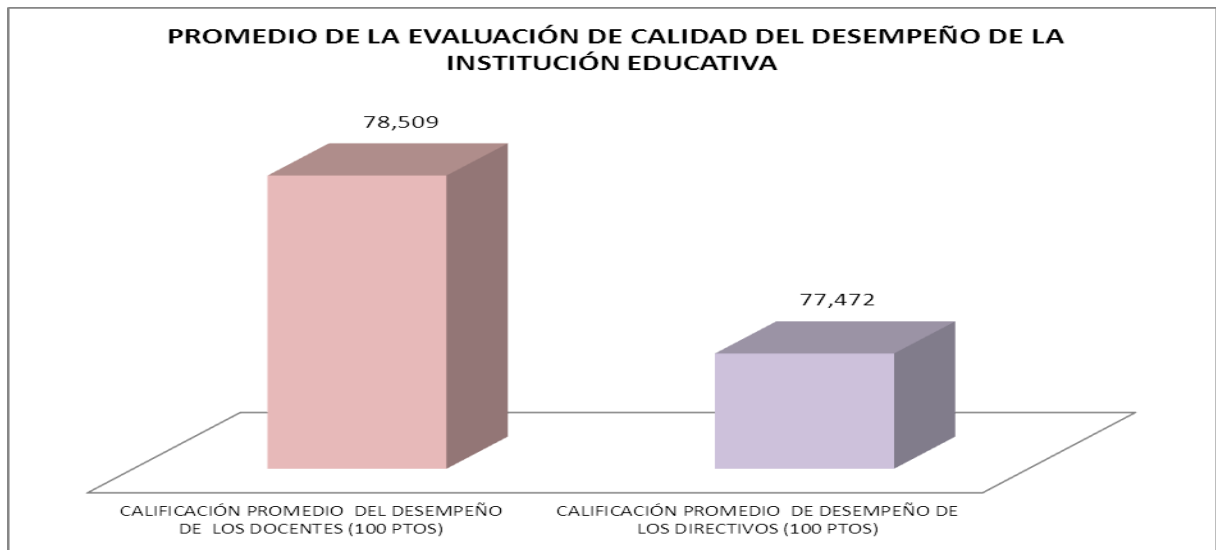
TABLA Nº 56

RESUMEN OBTENIDO/ POR LA INSTITUCIÓN:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del desempeño de los docentes	78.509	A	EXCELENTE
Calificación promedio de desempeño de los directivos	77.472	A	EXCELENTE
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	77.990	A	EXCELENTE

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza

GRÁFICO Nº 14



FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa "15 de Octubre"

ELABORACIÓN: Josefa Gómez Mendoza.

Interpretación

La evaluación institucional es el proceso dinámico a través del cual, se puede conocer el desempeño de los directivos y docentes en su propio rendimiento, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Una vez obtenidos los resultados por instrumento y desempeños se establece que la calificación promedio del desempeño de los docentes es de 78.509; la calificación promedio de desempeño de los directivos es 77.472 y la calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada 77.990. Evidenciándose así el trabajo efectivo de los directivos y docentes en beneficio de la comunidad educativa.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La complejidad de las instituciones educativas, y por consiguiente el desempeño de los docentes y directivos depende de su evaluación, parte de la gran cantidad de de los indicadores que intervienen en cada una de sus dimensiones, interaccionándose entre cada una de ellas.

Para evaluar centros no se puede limitar únicamente al simple proceso de Evaluación, sino que ésta debe proporcionar bases para la corrección y la mejora a todos los involucrados. Por lo tanto se evalúa para mejorar o para cambiar, considerando a la evaluación como la apreciación de los logros obtenidos a la luz de los planes u objetivos propuestos en el Plan Estratégico Institucional.

Según **(Flórez, R. 2000, p. 209)**. “La evaluación educativa se refiere al juicio sobre decisiones y desempeños educativos. La evaluación del desempeño directivo y docentes, es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, ya que los líderes, educativos, padres, estudiantes y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado, con la finalidad de mejorar la calidad y alcanzar determinados niveles de la educación.”

Los resultados demuestran que la autoevaluación docente obtuvo un puntaje de 7.21 de 8 puntos sugeridos, lo que demuestra que su desempeño dentro del proceso educativo es muy bueno, estableciendo de esta forma que la labor docente está cumpliendo con lo que establecen las leyes y normas educativas. Así mismo en la autoevaluación de los directivos de 20 puntos se logró un puntaje de 15.935, en la cual se evidencia un desempeño muy bueno.

Dentro de este proceso se considera también la coevaluación que es la misma que consiste en evaluar el desempeño de un docente a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los docentes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación a sus compañeros y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los docentes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de sus compañeros.

En el proceso de coevaluación docente se obtuvo un total de 10 puntos, a 7.076 en lo cual se demuestra un desempeño profesional bien fundado, encaminándose a una enseñanza-aprendizaje fructífera, llenando las expectativas que el ministerio de educación busca para sus estudiantes.

Por otro a lo que se refiere a la evaluación por parte de los Estudiantes, existe de 24 puntos que son la dimensión evaluadora a lo que arrojan los resultados que son de 17.820, que equivale a 18 puntos, siendo muy buen puntaje ya que la diferencia es mínima, y los estudiantes si observan al Docente clase a clase.

Con lo que respecta a la evaluación de los Padres de familia se pudo obtener un puntaje normal establecido de 16ptos. Arrojando un puntaje de 14.492ptos. que equivale a muy bueno y se identifica con la mayoría de los resultados anteriores, habiendo una concordancia en los resultados.

En la Observación de clase el porcentaje tope fue de 30 puntos. Se logra un puntaje de 25.77 equivalente A 26 con una diferencia de 4 puntos, demostrando una participación positiva por los Docentes.

Como podemos prestar atención la diferencia es mínima en cuanto a los resultados de los directivos, que hubo una mayor diferencia en el puntaje establecido, logrando efectos positivos, pero sin embargo necesitan una capacitación para brindar un desempeño profesional con calidad y calidez.

Refiriéndonos a los directivos en la autoevaluación se obtuvo de 20 ptos un total de 15.935, equivalente a 16 ptos. En la evaluación de directivos por parte del consejo técnico se llegó a una diferencia de 20ptos establecidos a 16.245ptos logrados; pasando a la evaluación por parte del Consejo Técnico se llegó a la diferencia de los 20ptos. a 17.041. De igual con el Comité Central de Padres de Familia se logró una porcentaje de 20 ptos a 13.207, notándose aquí una diferencia bien prolongada, en la cual hay que hacer un estudio para posteriores propuestas. Y por último la evaluación del supervisor escolar se llegó de 20ptos. a 17.051.

Es fácil llegar a una conclusión que si bien es cierto los directivos saben que no están bien encaminados y que piden un cambio, ya que en la autoevaluación se obtuvo una diferencia de 5 puntos a lo establecido y creo que es suficiente para

saber que necesitan mejorar y más aun con la evaluación del Comité de Padres de Familia que arrojan un puntaje notorio y de mucha falencias.

Es por esta razón que la propuesta fue tomada en capacitar en liderazgo a los directivos y docentes para fortalecer el desempeño profesional, que se evidenció en estas encuestas realizadas y tomadas con absoluta transparencia.

Es indudable aclarar que todo lo expuesto fue tomado de la Unidad Educativa “15 de Octubre” con una iniciativa marcada por los Directivos de la Universidad de Loja, pero que luego de las encuestas realizadas ya formó parte mía lo cual me llena de orgullo haber encuestado a mis compañeros y autoridades, llegando a conocer de cerca los resultados que ya se veían pero no se habían palpado de manera evidenciada es decir con documentos, los cuales se muestran en lo expuesto en esta tesis.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

De las encuestas realizadas a Docentes y Directivos se deducen las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos de la autoevaluación docente demuestran que tienen un adecuado desempeño profesional cumplimiento de forma acertada las actividades correspondientes.
- Concluyo informando que los docentes en cuanto se refiere a la coevaluación lograron evaluar a sus compañeros de manera transparente y honesta lo cual es digno de admiración.
- Después de observar detenidamente las observación de las clases a los docentes, tanto en la actividad inicial, proceso de enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula pude darme cuenta que en la Unidad educativa “15 de Octubre” hay educadores bien preparados, y su trabajo lo hacen a conciencia.
- Es notorio admitir que en la evaluación de los docentes por los padres de familia y estudiantes se llegó a una valoración uniforme, lo que indica que los maestros están en contacto con los representantes de los estudiantes cuando ellos lo necesitan y los alumnos se encuentran conforme con la enseñanza-aprendizaje, y la atención que se les brinda cuando tienen problemas, sean familiares o personales.
- Como conclusión final en la evaluación de Docente índico que en las dimensiones establecidas que se llevaron a los encuestados: Directivos, Padres de Familia y Estudiantes, se estableció una concordancia en sus respuestas las cuales dieron un porcentaje valioso que refleja la preparación que poseen y el desempeño académico que brinda a la comunidad educativa.

- En la evaluación de Directivos por parte del Consejo estudiantil y el comité Central de Padres de Familia, se pudo observar en el proceso de conteo, un porcentaje ventajoso, lo que indica una buena administración educativa.
- Se indica que al evaluar los miembros del Consejo Técnico a Directivos se observó en las competencias de liderazgo en la comunidad una carencia en el desempeño profesional lo que nos lleva a fortalecer por medio de un programa de capacitación.
- Se deduce que en la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor refleja una valoración optimista, lo que evidencia la buena marcha de la Institución educativa, tanto en competencias generales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.
- Es preciso indicar que a pesar del porcentaje presentado y evidenciado en el análisis estadístico, se determina que en las competencias generales se hace poco seguimiento continuo al trabajo del personal Docente y administrativo.
- En la evaluación de los directivos respecto a las competencias del liderazgo a la comunidad, según los padres de familia se muestra débil para el ejercicio de sus funciones y responsabilidades frente a la comunidad.
- Se concluye que el desempeño docente y directivo se encuentra ubicado en la categoría "A", parámetros establecidos para la evaluación institucional; a pesar de que algunos indicadores de las dimensiones no se cumplen a cabalidad en pequeños porcentajes.

6.2. RECOMENDACIONES

En las recomendaciones que se presentan a continuación tienen relación con aquellas acciones que podríamos considerar a fin de aprovechar ese análisis de evaluación realizada tanto a Docentes como Directivos.

- Si lo que se busca es mejorar la eficiencia de la educación, la Unidad Educativa “15 de Octubre”, se necesita fortalecer el desempeño profesional, por medio de Programas de capacitación en Liderazgo, de tal forma que logremos una educación de calidad.
- Se invita de manera cordial a todos los docentes y directivos a seguir sembrando esa honestidad y transparencia en cuanto a la coevaluación realizadas a sus compañeros ya que se logró una valoración bien alta en las dimensiones marcadas.
- Los docentes involucrados en mejorar las relaciones con la comunidad deben valorar a base de diálogo la realización de estrategias que permitan optimizar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.
- Es necesario la capacitación personal en nuevas formas de enseñanza, con el fin de que nunca decaiga la educación, y logremos ser líderes de enseñanza-aprendizaje.
- Se felicita a los docentes por la comunicación favorable visualizada en las encuestas, de manera que continúen así para lograr un cambio positivo en la educación de los jóvenes y adolescentes que se educan en nuestra institución.
- Concienciar a nivel directivo sobre la importancia de salud, de recreación, el trato humanitario, seguridad y confianza, que deben aplicar en el plantel educativo, para que el servicio sea de calidad.
- Las autoridades deben realizar planificaciones de actividades destinadas a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad, conjuntamente con

los padres de familia o representantes para que la gestión sea eficiente.

- Los funcionarios deben implementar un seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.
- Es muy importante que la ejecución del Plan Educativo Institucional ayudará al buen funcionamiento de este plantel educativo, por lo tanto, se le dará prioridad para su realización total, indicando que esto es responsabilidad de quienes dirigen la Unidad Educativa “15 de Octubre”.
- Fortalecer las competencias del liderazgo a la comunidad en los directivos a través de capacitaciones, seminarios y otros estudios que conlleven a mejorar el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar la propuesta de programa de capacitación de liderazgo, dirigido a Directivos y docentes para el fortalecimiento del desempeño profesional.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Programa de capacitación en liderazgo dirigida a directivos y docentes para el fortalecimiento del desempeño profesional de la Unidad Educativa “15 de Octubre”, en el periodo lectivo 2013”.

7.2. DATOS INFORMATIVOS

Unidad Educativa “15 de Octubre”

Provincia: Manabí

Cantón: Jipijapa

Sostenibilidad: Fiscal

Zona: Urbana

Región: Costa

Número de Docentes: 52

Numero de directivos: 5

7.3. RESPONSABLES

Directivos

Maestrante

Personal capacitador

7.4. DURACIÓN

Esta propuesta se ejecutará en el mes de abril de 2013, con las temáticas relacionadas al liderazgo para el fortalecimiento del desempeño profesional de directivos y docentes y su participación en la comunidad.

7.5. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta de solución al problema planteado, es de mucha importancia de ser realizada, ya que es indispensable mejorar el liderazgo para el desempeño de

directivos y docentes de la institución educativa. Bajo este enfoque se planteó este programa para fortalecer el desarrollo institucional a través de la evaluación de desempeño, puesto que depende mucho de ello para que se logre cumplir con los objetivos y metas planteados dentro del plan estratégico institucional.

Juega un papel muy importante la función del Docente, ya que siempre ha sido el eje central de una escolarización efectiva. Se cree trascendental la realización de este programa de capacitación por cuanto admite determinar el quehacer de la función docente y directivos, para quienes se desenvuelven en la gestión escolar logren desarrollarse por completo saberes y competencias que, en armonía con los nuevos retos, beneficien la puesta en marcha de funciones innovadoras para solucionar problemas y compensar las necesidades del contexto escolar, indicando, una dirección apoyada en el adiestramiento, en el liderazgo transformador que implique un estilo participativo flexible y promotor de la toma de decisiones en grupos.

Los directivos y docentes deben recibir un programa de formación permanente de capacitación en liderazgo para el fortalecimiento del desempeño profesional, de manera que no decaiga la forma exitosa que poseen, contribuyendo cada día con su desarrollo personal y profesional, siendo intérpretes de la vida escolar, para que en el colegio se convierta en una Unidad generadora de cambios comprometidos con el desarrollo de sus miembros y de su entorno.

Se trata de fortalecer un personal docente y directivos para una Unidad Educativa o colegio considerado un espacio vivo para la construcción de conocimientos, la crítica y el análisis del entorno, el avance de la reflexión, y el debate pedagógico causas necesarias para la recreación de paradigmas y su aplicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje vinculados al contexto y por ende, con características muy personales proporcionadas a su entorno de organización multidimensional.

Hoy en día se exige educadores competentes y motivados apoyados en una educación de futuro en la formación de enunciaciones de las políticas educativas, donde los docentes contribuyan a la redefinición de su rol, más aun frente al reto que plantea un mundo globalizado, donde la tecnología de la información y comunicación avanzan presurosamente, es por esto que se debe fortalecer el desempeño Directivos Docente, para que no decaiga con la ayuda lo los programas en liderazgo, de manera que estaremos renovándonos con la tecnología de aprendizaje.

7.6. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

7.6.1. Objetivo general

Realizar el programa de capacitación en liderazgo dirigida a directivos y docentes para el fortalecimiento del desempeño profesional 2013.

7.6.2. Objetivos específicos

- Fortalecer el liderazgo de directivos y docentes para elevar el desarrollo institucional.
- Elevar el nivel de capacidad profesional de las autoridades y docentes, a través del programa de liderazgo.
- Aplicar estrategias para mejorar el desempeño profesional y fortalecer el desarrollo institucional.

7.7. ACTIVIDADES

- Elaboración de la propuesta.
- Invitación a docentes y directivos para que participen en los talleres
- Presentación y aprobación de la propuesta.
- Planificación de talleres y asignación de responsabilidades.
- Coordinación con los directivos y docentes, para la implementación de materiales y utilitarios de trabajos.
- Selección del personal capacitador.
- Analizar la hoja de vida de directivos y docentes para dar un juicio de valor sobre su desempeño profesional.
- Identificación del aporte educativo que ha realizado directivo y docente, sobre todo, en el liderazgo en la comunidad.
- Conformación de una comisión para el análisis de los perfiles de directivos y docentes para identificar su desempeño profesional.
- Reuniones periódicas con los integrantes de la comunidad educativa del Colegio “15 de Octubre”, que permitan acrecentar el nivel de conocimientos de manera general a todos los actores.
- Preparación, Análisis y reflexión de la evaluación y toma de decisiones sobre los talleres.

- Seguimiento sobre los cambios que deben darse en el escenario educativo
- Sostenibilidad de la propuesta a través de las actividades que se realizan los involucrados.
- Acta de compromiso
- Monitoreo y evaluación de la propuesta.

7.8. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El programa de capacitación se llevará a efecto sobre el liderazgo de directivos y docentes de la Unidad educativa “15 de Octubre”, del Cantón Jipijapa, Provincia de Manabí, La Institución cuenta con, 52 docentes, con un cuerpo directivo, y las comisiones designadas.

Población Objetivo

5 Directivos y 52 docentes de la Unidad Educativa “15 de Octubre”.

7.9. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

7.9.1. Humanos

Integrantes del área de capacitación del Colegio “15 de Octubre” del Cantón Jipijapa provincia de Manabí, docentes y directivos.

7.9.2. Tecnológicos

Proyector, computador y cámara digital

7.9.3. Materiales

El material a utilizarse será el siguiente:

Folletos de técnicas, metodologías, dinámicas y estrategias sobre el desempeño profesional, papelotes, láminas informáticas computarizadas, video conferencias, libros y textos.

7.9.4. Físicos

La infraestructura (Salón biblioteca) y los equipos (computo, informática, proyectores, audiovisuales constituyen un ambiente para la instrucción y el

desarrollo de los talleres y los directivos dan prioridad a optimizar el uso eficaz de estos recursos. La política institucional guía el manejo conveniente de estos recursos y los espacios se los organizan, mantiene y administra para llevar a efecto los procesos de capacitación conforme a la misión y metas planteadas.

7.9.5. Organizacionales

Se debe trabajar teniendo como propósito las siguientes perspectivas:

1. Conocer la forma en que la Unidad Educativa “15 de Octubre” adquiera una ventaja competitiva con base en su personal y directivos.
2. Identificar las razones que impulsan a la institución a capacitar a su personal docente y directivo.
3. Conocer las diferentes formas de evaluar y monitorear el programa de capacitación.
4. Determinar cuáles son los alcances reales y limitaciones de la Unidad Educativa “15 de Octubre”.
5. Describir métodos alternativos que permitan integrar los criterios obtenidos a través de la capacitación del personal Directivo y Docente.
6. Elaborar folletos, materiales académicos para la capacitación con la ayuda del Maestrante, Personal capacitador y Directivos.

Talleres a realizar

PRIMER TALLER

TEMA: Relaciones Humanas				
OBJETIVO: Fortalecer las relaciones interpersonales para un mejor desempeño profesional de directivos y docentes.				
TIEMPO: Segunda semana de abril de 2013				
CONTENIDO:	PROCESO	ACTIVIDADES:	RESPONSABLES	RECURSOS
Las relaciones humanas	Inauguración del taller	Planificación del taller	Autoridades	Manual
Inteligencia social de Daniel Goleman	Presentación	Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre relaciones humanas	Capacitadores	Computadoras
Los valores éticos y morales	Formación de equipos de trabajo	Presentación de temas	Maestrante	Internet
Normas del buen vivir	Desarrollo de actividades	Dinámicas		Proyector
		Distribución de grupos		Hojas
		Dramatizaciones		Plumas
		Plenaria		Marcadores
		Compromiso		
		Evaluación		
		Conclusiones y recomendaciones		Pizarra

Fuente: Unidad Educativa "15 de Octubre"

Elaboración: Lic. Josefa Gómez Mendoza

SEGUNDO TALLER

TEMA: Liderazgo Educativo. OBJETIVO: Fortalecer el liderazgo educativo para una adecuada transformación Institucional. TIEMPO: Cuarta semana de abril del 2013				
CONTENIDO	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
El liderazgo	Inauguración del taller	Planificación del taller	Autoridades	Manual
Tipos de liderazgo	Presentación	Lectura de motivación. "La perla y la ostra".	Capacitadores	Computadora
Sugerencias para ser un buen líder				
Servicio a la colectividad.	Formación de equipos de trabajo	Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de liderazgo educativo.	Maestrante	Internet
Rendición social de cuentas.				Proyector
Trabajar con eficiencia y eficacia.				Hojas
Respetar y cumplir la constitución, la ley y las decisiones legítimas de la república del Ecuador.	Desarrollo de actividades	Foro debate		Plumas
		Compromiso		Marcadores
Trabajar en equipo con calidad y calidez.		Evaluación		Pizarra
Practicar la justicia y solidaridad en el ejercicio de sus funciones.		Conclusiones y recomendaciones		

Fuente: Unidad Educativa "15 de Octubre"

Elaboración: Lic. Josefa Gómez Mendoza

8. PRESUPUESTO

ACTIVIDADES	COSTOS
➤ Elaboración, presentación y aprobación de la propuesta.	\$ 30
➤ Invitación a docentes y directivos para que participen en los talleres.	\$ 20
➤ Planificación de talleres y asignación de responsables	\$ 30
➤ Coordinación con los directivos y docentes, para la implantación de materiales y utilitario de trabajos.	\$ 50
➤ Selección del personal capacitador	\$ 80
➤ Analizar la hoja de vida de directivos y docentes para dar un juicio de valor sobre su desempeño profesional.	\$ 25
➤ Identificación del aporte educativo que ha realizado directivo y docente, sobre todo, en el liderazgo en la comunidad.	\$ 30
➤ Conformación de una comisión para el análisis de los perfiles de directivos y docentes para identificar su desempeño profesional.	\$ 35
➤ Reuniones periódicas con los integrantes de la comunidad educativa del Colegio “15 de Octubre”, que permitan acrecentar el nivel de conocimientos de manera general a todos los actores.	\$ 40
➤ Preparación, análisis y reflexión de la evaluación y toma de decisiones sobre los talleres.	\$ 60
➤ Seguimiento sobre los cambios que deben darse en el escenario educativo.	\$ 20
➤ Sostenibilidad de la propuesta a través de las actividades que realizan los involucrados.	\$ 40
➤ Acta de compromiso	\$ 40
➤ Monitoreo y evaluación de la propuesta	\$ 50
➤ Materiales y equipo de oficinas	\$ 50
TOTAL	\$ 600

Fuente: Unidad Educativa “15 de Octubre”

Elaboración: Lic. Josefa Gómez Mendoza

El financiamiento se realizará con recursos propios.

9. CRONOGRAMA

A CTIVIDADES	DIC. 2012	ENERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013
➤ Elaboración de la propuesta	X			
➤ Invitación a docentes y directivos para que participen en los talleres.	X			
➤ Presentación y aprobación de la propuesta.	X	X		
➤ Planificación de talleres y asignación de responsables.	X			X
➤ Coordinación con los directivos y docentes, para la implantación de materiales y utilitario de trabajos.	X	X		X
➤ Selección del personal capacitador	X	X		
➤ Analizar la hoja de vida de directivos y docentes para dar un juicio de valor sobre su desempeño profesional.			X	
➤ Identificación del aporte educativo que ha realizado directivo y docente, sobre todo, en el liderazgo en la comunidad.			X	
➤ Conformación de una comisión para el análisis de los perfiles de directivos y docentes para identificar su desempeño profesional.			X	
➤ Reuniones periódicas con los integrantes de la comunidad educativa “15 de Octubre”, que permitan acrecentar el nivel de conocimientos de manera general a todos los actores.			X	

➤ Preparación, análisis y reflexión de la evaluación y toma de decisiones sobre los talleres.	X	X		
➤ Seguimiento sobre los cambios que deben darse en el escenario educativo	X	X	X	X
➤ Sostenibilidad de la propuesta a través de las actividades que realizan los involucrados.	X	X		
➤ Acta de compromiso			X	
➤ Monitoreo y evaluación de la propuesta		X	X	X

Fuente: Unidad Educativa “15 de Octubre”

Elaboración: Lic. Josefa Gómez Mendoza

10. BIBLIOGRAFÍA

- 1) **AHUMADA ACEVEDO**, Pedro (1983) Principios y Procedimientos de Evaluación Educativa, Cap. I - II - III. Pág. 13 -37. Impreso en Chile.
- 2) Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa.
- 3) Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido el 26 de febrero de 2010 en <http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http>
- 4) Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (Eds.). (2000). How people learn: Brain, mind, experience and school. Washington, DC: National Academy Press.
- 5) **CAMPEROS**, M. (1984), **La Evaluación Formativa del Aprendizaje** Fac. de Humanidades, Caracas. Mimeo
- 6) **COHEN**, D., Raudenbush, S., Loewenberg Ball, D. (2000). Resources, instruction, and research
- 7) **CHIAVENATO**, Idalberto, 2009. Administración de Recursos Humanos. Editorial. Elsevier. Editora LTDA. Rio de Janeiro. Brasil. pp. 102-203.
- 8) **COLL** Salvador, C. (1996). Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona: Editorial Paidós.
- 9) **DARLING-HAMMOND**, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. Obtenido el 27 de febrero de 2011 en <http://epaa.asu.edu/epaa/v8n1/>
- 10) **DE LANDSHEERE**, G. (1982). La investigación experimental en educación. París: UNESCO.
- 11) **DE ZUBIRIA**, Miguel. 2007. Enfoques pedagógicos y didácticos contemporáneos. Pp 223.
- 12) **DUARTE**, J., Bos, M.S., Moreno, M. (2010). Los docentes, las escuelas y los aprendizajes escolares en América Latina: un estudio regional usando la base de datos del SERCE. Obtenido el European Child & Adolescent Psychiatry, 5, 47-51. 27 de enero de 2011 en www.iadb.org/document.cfm?id=35361923
- 13) **GARCÍA HOZ**, Víctor Miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (España)". Diario El Sol. Madrid, 26/6/90.
- 14) **GOE**, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis.
- 15) Obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>

- 16) **GOE, L.,** Stickler, L. (2008). Teacher quality and student achievement: Making the most of recent research. ETS. National Comprehensive Center for Teacher Quality. Obtenido el 28 de marzo de 2010 en www.tgsources.org/publications/March2008Brief.pdf
- 17) **HARRIS D.N.,** Sass, T. R. (2007). Teacher training, teacher quality and student achievement.
- 18) **HERRERA, PADRÓN;** FRAGA, RODRÍGUEZ RAFAEL. Reflexiones sobre la Educación basada en Competencias. Oro Preto. Brasil. 1999.8p.
- 19) **HIDALGO, L.** y Silva, M. (2003). Hacia una Evaluación Participativa y Constructiva. Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Venezuela.
- 20) **HUNT, B.** (2009). Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5096>
- 21) **MARZANO, R. J.,** Pickering, D., Pollock, J. (2001). Classroom instruction that works: research-based strategies for increasing student achievement. Alexandria, VA: ASCD.
- 22) **MARZANO, R. J.** (2001). A new era of school reform: Going where the research takes us. Obtenido 27/febrero/2010 en [http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CByQFjAA&url=http%wEra School Reform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usgAFQjCNFFv2tbVNmn85n8dM9Z14DsiVSMw&sig2=iwED8Zzq4COPE7A8wbCI-A](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CByQFjAA&url=http%wEra%20School%20Reform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usgAFQjCNFFv2tbVNmn85n8dM9Z14DsiVSMw&sig2=iwED8Zzq4COPE7A8wbCI-A).
- 23) **MAYFIELD,** Harol, 1963. "In defense of performance Appraisal" pp.153
- 24) **MARZANO, R. j.** (2007). The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction. Alexandria, VA: ASCD. McKinsey & Company. (2007). How the world's best performing schools come out on top. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/Best_performing_school.aspx
- 25) **MILLER, K.** (2003). Policy brief: School, teacher, and leadership impacts on student achievement. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en <http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A.pdf&rct=j&q=Policy%20Brief%3ASchool%2C%20Teacher%2C%20and%20Leadership%20Impacts%20on%20Student%20Achievement&ei=mPZETeyyJ>

IKKlwffrv3rDw&usg=AFQjCNHfzjfrpWbC2mXyBhxPiPrZGoIGEQ&sig2=_ioY22
OHs-qvDALL9aNcuQ&cad=rja

- 26) **MOURSHED**, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company. Obtenido el 25 de marzo de 2010 en http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx
- 27) **MÜNCH**, Lourdes. 2011. Liderazgo y dirección. Editorial Trillas México. Pp145.
- 28) National Center for analysis of longitudinal data in education research. Obtenido el 27 de abril de 2010 en www.caldercenter.org/pdf/1001059_teacher_training.pdf
- 29) **OECD**. (2010a). Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes: Prácticas internacionales. Obtenido el 28 de enero de 2011 en http://www.oecd.org/document/10/0,3746,fr_2649_39263231_46220746_1_1_1_1,00.html
- 30) **OECD**. (2010b). PISA 2009 Results: What Makes a School Successful? – Resources, Policies and Practices (Volume IV). Obtenido el 25 de enero de 2011 en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091559-en>
- 31) **OECD**. (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes. Obtenido el 30 de marzo de 2010 en http://www.nefmi.gov.hu/letolt/nemzet/oecd_publication_teachers_matter_english_061116.pdf
- 32) **PÉREZ**, Juste, y otros. (2000). Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación. Narcea. Madrid.
- 33) **QUINTERO**, Víctor. 1996. Evaluación de proyectos. Segunda edición. Construcción de indicadores. pp 23
- 34) Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 22 ed. 200
- 35) **ROTGER B.** (1990). **Evaluación Formativa** Editorial Cincel. Madrid. España
- 36) **RUBIE-DAVIS**, C. (2007). Classroom interactions: Exploring the practices of high- and low-expectation teachers. British Journal of Educational Psychology, 77, 289-306.
- 37) **SÁNCHEZ**, M. (2005). Glosario de Términos Educativos Venezuela. Candidus, Editores Educativos, C.A. Barquisimeto.
- 38) University of Michigan. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en

- <http://depts.washington.edu/ctpmail/publications/working.shtml>
- 39) **UNESCO**. (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe: Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Obtenido el 27 de marzo de 2010 en http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=10018&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- 40) **TOBÓN**, S. (2010). Formación Integral y Competencias. Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación. Ediciones ECOE. Colombia.
- 41) **WENGLINSKY**, H. (2002). How schools matter: The link between teacher classroom practices and student academic performance. Obtenido el 29 de abril de 2010 en <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/291/417>
- 42) **WERNER**, E. E. (1996). Vulnerable but invincible: High risk children from birth to adulthood.
- 43) **ZABALZA**, M. A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario. Madrid:Narcea.
- 44) http://www.nl.gob.mx/pics/pages/educacion_documentos_normativos_base/normasprocedimientos.pdf
- 45) <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- 46) <http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3>
- 47) [pdf&ei=o8VATZOrJ4zQgAetweyzAw&usg=AFQjCNGB8HRfVaEcZaiqole5_nti](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3)
[WMSCPg&s](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3) [ig2=dYAAV5T16BqRXI9ZuqV1JA](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3)

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					

2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o					

curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del vicerrector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIAL					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					

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

1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y					

funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					

1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA "15 DE OCTUBRE"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					

1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo					

curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



FOTO Nº 1: Maestrante



FOTO Nº 2: Socialización de instrumentos al personal de la institución



FOTO N° 3: Aplicación de instrumento evaluación a los directivos por parte del supervisor de la zona.



FOTO N° 4: Aplicación de instrumentos de evaluación a los docentes por parte del coordinador de área.



FOTO N° 5: Aplicación de instrumento de evaluación por parte de la vicerrectora a los docentes.



FOTO N° 6: Aplicación de instrumento de evaluación a los padres de familia a los docentes



FOTO Nº 7: Aplicación de instrumento de evaluación por parte de la Rectora a los docentes.



FOTO Nº 8: Aplicación de instrumento de evaluación por parte del Inspector General a los docentes.



FOTO N° 9: Consejo Ejecutivo o técnico



FOTO N° 01: Consejo Estudiantil



FOTO N° 11: Comité Central de Padres de Familia