UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Tema:

"**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO PARTICULAR MARÍA DE NAZARET EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013**"

Tesis de Grado previa a la obtención del título de
Magíster en Pedagogía.

AUTORA: Luz Elena Galárraga Buenaño

DIRECTOR: Mg. Carlos Enrique Guarderas Valverde

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

POSTGRADO EN PEDAGOGÍA

Mgs. Carlos Enrique Guarderas Valverde, **DOCENTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Y DIRECTOR DE TESIS.**

CERTIFICA:

Haber revisado la tesis de Grado de Magister en Pedagogía **" EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO PARTICULAR MARÍA DE NAZARET, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**, presentada por Luz Elena Galárraga Buenaño, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Titulación de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal.

Lo **CERTIFICO** en honor a la verdad, para los fines legales pertinentes.

Quito, 17 de diciembre de 2012

Carlos Guarderas V.

Mgs. Carlos Enrique Guarderas Valverde
DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

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

Quito, Noviembre de2012

Luz Elena Galárraga Buenaño
C. C. 1707966907
AUTORA

AUTORÍA

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

Luz Elena Galárraga Buenaño
C. C. 1707966907

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

A mi amado esposo Kleber Reascos por apoyarme, acompañarme y motivarme constantemente.

A mis queridos hijos; Liliana, Leandro, Jenny, Jorge, Julisa, por ser el horizonte hacia donde cada día dirijo mi mirada, en especial a mi hija Jhaira por acompañarme durante este proceso académico y ser mi constante ayuda.

A mi pequeño y querido nieto Alejandro por alegrar mi vida todos los días.

Para todos ellos mi perdurable gratitud y cariño; porque siempre me han acompañado en todos los momentos de manera incondicional.

Luz Elena Galárraga Buenaño

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todo poderoso a través de su Hijo Jesucristo resplandor de su gloria, por hacer posible alcanzar este logro en mi vida.

A la Universidad UTPL por permitirme estudiar en esta prestigiosa Institución Educativa y por ayudarme a crecer como profesional de la docencia.

A todos quienes fueron mis maestros, por guiarme y orientarme hacia el conocimiento adecuado.

A todos aquellos amigos y familia que directa e indirectamente me ayudaron en la culminación de este trabajo

En especial al Mg. Carlos Guarderas V. por guiarme en el desarrollo del presente trabajo.

Luz Elena Galárraga Buenaño

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página

PORTADA I

CERTIFICACIÓN II

ACTA DE CESIÓN III

AUTORÍA IV

DEDICATORIA V

AGRADECIMIENTO VI

ÍNDICE DE CONTENIDOS VII

1. RESUMEN 1
2. INTRODUCCIÓN 2
3. MARCO TEÓRICO 7
3.1.- CAPITULO I 11
3.1.1.- Calidad de las instituciones educativas 11
3.1.2.- La calidad educativa 13
3.1.3.- Las instituciones educativas y su obligación 16
3.1.4.- El sistema educativo ecuatoriano 17
3.1.5.- Evaluar la calidad de los resultados 18
3.1.6.- Una educación de calidad 21
3.1.7.- Los individuos a través del proceso educativo 22
3.2.- CAPÍTULO II 25
3.2.1.- Evaluación de la calidad de las instituciones educativas 25
3.2.2.- Condiciones para el liderazgo 27
3.3.- CAPITULO III 29
3.3.1.- Evaluación del desempeño profesional de los docentes. 29
3.3.2.- Los estándares del desempeño educativo 31
3.3.3.- Estándares obtenidos del ministerio de educación del ecuador 34
3.3.3.1.- Modelo de desempeño docente 34
3.3.3.2.- Modelo de evaluación 35
3.3.3.3.- Modelo de evaluación educativa 36
3.4.- CAPITULO IV 37
3.4.1.- Evaluación del desempeño profesional de los directivos 37
3.4.2.- Evaluar las competencias de los educadores 39
3.4.3.- Estándares obtenidos del ministerio de educación del ecuador 40
3.4.3.1.- Modelo de desempeño directivo 40

4. MARCO LEGAL....42
4.1.- La constitución de la república del ecuador....42
4.2.- El plan decenal de educación....42
4.3.- Plan de desarrollo 2007-2010....43
5. METODOLOGÍA....45
5.1.-Población y muestra....45
5.1.1.- Población....45
5.1.2.- Muestra....45
5.1.2.1.- Para el desempeño profesional docente....46
5.1.2.2.- Para el desempeño profesional directivo....46
5.2.- Técnicas e instrumentos de investigación....46
5.2.1.- Técnicas....46
5.2.1.1.-Encuesta.....46
5.2.1.2.- Observación....47
5.2.2.- Instrumentos....47
5.2.2.1.- Cuestionario para las encuestas....47
5.2.2.2.- La observación de clase....47
6.- RESULTADO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN....48
6.1.- Resultados, análisis....48
6.2.- Resultados, discusión....142
7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....144
7.1.- Conclusiones....144
7.2.- Recomendaciones....145
8.- PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO....147
8.1.- Título de la propuesta....147
8.2.- Justificación....147
8.3.- Objetivos General....148
8.4.- Objetivos específicos....148
8.5.- Organización de actividades....149
8.6.- Localización y cobertura espacial....152
8.7.- Población objetivo....152
8.8.- Sostenibilidad de la propuesta....153
8.9.- Presupuesto....154
8.10.- Cronograma de actividades....155
9.- Bibliografía....156
10. – ANEXOS....158

1. RESUMEN

En la Institución Educativa Particular con jornada matutina; de Educación Básica y Bachillerato de la ciudad de Quito, ubicada en la Parroquia San Sebastián, Barrio La Recoleta. Se realizó la investigación sobre **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO MARÍA DE NAZARET, DURANTE EL PERIODO ESCOLAR 2012-2013**"

El tamaño de la muestra se obtuvo aplicando la fórmula de muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.a la población de estudiantes y padres de familia; con una población completa de maestros y directivos.

Se recogieron datos mediante encuestas aplicadas a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, Consejo Estudiantil, Comité Central, Consejo Ejecutivo y Supervisor Institucional.

Esta institución educativa presenta un nivel aceptable en el desempeño profesional Docente y Directivo dejando una dimensión visible con un puntaje bajo en la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales y Especiales; que sirvió de sustento para el desarrollo de una **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA.**

Por lo que invito al lector a revisar este trabajo investigativo.

2. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación Básica y Bachillerato en nuestra patria están en una constante búsqueda de una óptima calidad educativa, que asegure el mejoramiento de una enseñanza y aprendizaje que contrarreste la insatisfacción y la deficiente calidad académica y que ayude a alcanzar los resultados esperados dentro de las instituciones de educación pública o privada; que obliga a evaluar la calidad de los Desempeños Profesionales de los Docentes y Directivos para determinar el grado de desarrollo académico. y a la vez detectar posibles problemas educativos, en función de encaminarlos en beneficio de los estudiantes, el mejoramiento profesional de los docentes y directivos; y asegure la permanencia institucional, de esta manera alcanzar una educación que promueva la calidad y calidez, brindando una educación eficiente , integral y holística que promueva el “Buen Vivir”

La necesidad educativa es un término que implica relatividad, interactividad, transitoriedad y que remite a la intención con el contexto tanto en la génesis como en la resolución de conflictos, de forma que cualquier estudiante pueda precisar de forma transitoria o permanente algún tipo de ayuda para proseguir un desarrollo académico y social normalizado, y un currículo de educación formal; sería un grave error identificar con tal expresión a determinada colectividad, cuando el término hace alusión a apoyos ,adopciones, ayuda y recursos en función de nuevas situaciones individuales. (Ortíz, 2000)

En la investigación realizada en el Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de Quito, el problema detectando en la investigación realizada en está en la relación a la ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES, que necesita una especializada atención en el proceso docente-educativo, lo que amerita una orientada capacitación en prácticas pedagógicas personalizadas para una educación que responda a un proceso educativo oportuno y de forma individualizada a cada estudiante; que requiere atención especializada para sus necesidades educativas propias e individuales.

El maestro (a) debe utilizar diferentes procedimientos para diagnosticar a sus alumnos; considerando las dificultades y potencialidades que poseen, las

necesidades individuales tendrán diferentes matices en función de las características de cada centro educativo; estas necesidades son relativas y cambiantes ya que pueden variar en función de los avances, los cambios en la enseñanza y el entorno educativo del propio alumno.

Las necesidades individuales pueden ser de carácter permanente o transitorio; puesto que hay alumnos que requieren ayuda solo en un momento determinado de la escolaridad, otros requieren de estos apoyos sostenidos en el tiempo.

No todos los estudiantes se enfrentan a los aprendizajes establecidos en el currículo con el mismo bagaje de experiencias y conocimientos previos, ni de la misma forma. Las necesidades educativas individuales están ligadas a las diferentes capacidades, intereses, niveles, procesos, ritmos y estilos de aprendizaje de cada estudiante, que mediatizan su proceso educativo, haciendo que sean únicos e irrepetibles en cada caso. Éstas pueden ser atendidas adecuadamente por medio de lo que podríamos llamar “buenas prácticas pedagógicas”. Es decir, a través de una serie de acciones que todo educador utiliza para dar respuesta a la diversidad: organizar el aula de manera que permita la participación y cooperación entre los estudiantes, dar alternativas de elección, ofrecer variedad de actividades y contextos de aprendizaje, utilizar materiales diversos, dar más tiempo a determinados estudiantes, graduar los niveles de exigencias y otras que son el resultado de la creatividad del docente. (Ortíz, 2000)

Las necesidades individuales se plantean en la actualidad como una alternativa afectiva tanto en la comprensión del aprendizaje en todos los alumnos como para la oferta de carácter educativo y social lo cual constituye de manera significativa a la construcción de una cultura de atención a la diversidad.

La educación es el camino hacia el progreso de los pueblos, y este progreso debe evidenciarse mediante la calidad, para ello toda comunidad educativa debe ser evaluada constantemente con el propósito de ser mejorada y solo podemos mejorarla si sabemos como estamos en relación unas metas y objetivos educativos y nuestro sentir interno; si los procesos para alcanzar los logros son los adecuados , si los logros corresponden a los objetivos planteados; para establecer alternativas

de corrección y / o mejoramiento en condición humana y en función del conocimiento y de la propia vida

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

La evaluación del desempeño profesional educativo pretende que la persona y la institución evaluada, pueda conocer sus fortalezas los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto profesional e institucional, para impactar con sus resultados de forma positiva al mejoramiento de la calidad educativa.

La institución educativa María de Nazaret de la ciudad de Quito permitió la evaluación referida para determinar la idoneidad, en la calidad que requiere la prestación del servicio educativo teniendo en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos, los cuales recogen los saberes, habilidades, actitudes, valores que se hacen evidentes en los contextos educativos y que están abiertos al cambio y mejoramiento continuo.

Se evalúo el desempeño de los docente y directivos, por medio de un proceso de recolección de datos, mediante la aplicación e encuestas de evaluación, autoevaluación y coevaluación de docentes y directivos, evaluación por parte de los padres de familia a los docentes, evaluación de los estudiantes a los docentes; por medio del cual se recogieron datos valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes.
Investigación que permitió obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los logros propuestos con los estudiantes padres de familias, docentes y directivos.

Un Plan de Mejoramiento es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones.

El motor de un proceso de mejoramiento es la convicción, firme y constante, de que la educación agrega valor y contribuye a la superación de dificultades en un medio con muchas carencias. (Ministerio de Educación Nacional (Colombia), 2004)

La calidad educativa es un tema constantemente mencionado y de mucho interés en todos los tiempos; que pretende alcanzar la excelencia académica y también resaltar la adecuada orientación durante su proceso la UTPL entidad prestigiosa de Educación superior contribuye al mejoramiento del desarrollo académico de nuestro país, promoviendo esta investigación sobre la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos; dando así un paso más hacia la tan anhelada excelencia académica, que busca generar propuestas de mejoramientos educativos basados en resultados verídicos y verificables que a través de los maestrantes de la carrera de Maestría en Pedagogía serán formulados contribuyendo de esta manera al progreso y desarrollo educativo de nuestra patria.

La presente investigación resulta factible, es decir por cuanto contamos con la ayuda y colaboración de todos los actores educativos como son: docentes, directivos, padres de familia y estudiantes del Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito, los mismos que contribuyeron con información recogida por medio de encuestas; los resultados obtenidos sirvieron de fundamento para generar una propuesta de mejoramiento a la calidad educativa cuyos beneficiarios con este trabajo investigativo serán los estudiantes, docentes y directivos de la institución en mención.

Su factibilidad económica resulta viable puesto que se realizará con el aporte de una empresa de Capacitación Docente de servicio público como es EL COMPINA que es un espacio deliberativo entre el estado y la sociedad civil; por tanto, es integrado paritariamente por representantes de estos ámbitos, lo preside el Alcalde o su delegado su servicio, es a nivel nacional.

El logro de los objetivos se obtuvo:
Mediante una revisión y selección de una adecuada bibliografía para fundamentar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos dentro de las instituciones de educación Básica y

Bachillerato; su desarrollo educativo y el marco legal sobre el que se fundamentan la educación en nuestro país. la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de la Institución María de Nazaret de la ciudad de Quito.

Con los resultados de la investigación se formuló una propuesta de mejoramiento de la calidad educativa en el Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito.

Con lo que se da respuestas concretas a los siguientes supuestos

¿El actual desempeño profesional docente en el Colegio María de Nazaret tiene característica de deficiente, en función de los estándares de calidad?

Mediante la recopilación y luego de una minuciosa revisión y análisis de los resultados se puede determinar; que el Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de Quito presenta un desempeño profesional docente y directivo corresponde a la letra "**A"** entendido como **excelente** en su desarrollo profesional docente y directivo, dejando una marcada dimensión que requiere solución, la misma que es: **Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales** la cual se debe tomar en cuenta , puesto que las necesidades educativas ajustadas al diseño curricular y la práctica educativa debe estar en función del desarrollo individual del estudiante; al considerar la solución requerida podemos decir que buscar la calidad educativa es invertir en el progreso de nuestra patria y en general en el desarrollo de los pueblos.

3. MARCO TEÓRICO

La educación es primordial, forma parte de la cultura y el desarrollo de la sociedad , es un proceso sustancial, dinámico, que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del ser humano, formar integralmente su personalidad para que se baste a si mismo y sirva a su familia, al Estado, y la sociedad.

La educación en los albores de la humanidad, era el medio para el cultivo del espíritu, las buenas costumbres y la búsqueda de la "verdad"; con el tiempo las tradiciones religiosas fueron el fundamento de la enseñanza. En la actualidad la educación constituye la base del aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico.

Un elemento principal en la enseñanza es el educador, el cual requiere una comprensión clara de lo que hace, ya que su misión es orientar al educando mediante la mediación y guía del saber que promueva al estudiante poner en práctica lo que aprende, desarrollar la creatividad, y activar la capacidad de invención. La educación impulsa el bienestar, reduce las desigualdades sociales, brinda a los seres humanos una oportunidad para alcanzar una vida libre y digna.

La actividad sobre los objetivos y planes institucionales, la estructura formal y el sistema escolar es la tarea directiva, dirigida por las autoridades ministeriales. La naturaleza del Centro Escolar como organización, sistema social, comunidad educativa de una misma realidad y las cuestiones fundamentales que plantea la acción directiva del Centro Escolar requiere una evaluación permanente en dirección de mejorara de la calidad educativa.

En el marco de esta búsqueda, surge del concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría. En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o rendimiento de los alumnos.

En la actualidad resulta indiscutible el papel preponderante que le corresponde cumplir al docente en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje.

Rugaría citado (María de la S. Crespí Jaume, 2000) expresa sobre este particular, que nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; ellos son quienes en última instancia deciden o determinan lo que les sucede a los alumnos, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.
La evaluación del desempeño docente como un camino hacia la calidad educativa en Honduras.

El buen desempeño del docente es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes a nivel de centro educativo. Nadie puede enseñarnos cómo ser un buen maestro frente a los alumnos y frente a los retos educativos. Eso se va aprendiendo en la realidad que se vive en el aula, el maestro es un factor indispensable. Si queremos mejorar la calidad de la educación se debe considerar estos puntos tan preponderantes al momento de estar inmersos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

“Educar para el futuro es invertir en el progreso personal y social”
Calidad del desempeño profesional docente y directivo

En la investigación sobre la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, se analiza el interés por los temas relacionados con la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollado en las instituciones educativas, en las últimas décadas. Esto se explica no solo por la contribución positiva que la inversión en capital humano tiene sobre el crecimiento económico, sino también por los efectos sociales beneficiosos que la formación adquirida en o la escuela genera sobre el conjunto de ciudadanos de un país.

La delimitación conceptual de la idea calidad de la educación no es una tarea fácil de llevar a cabo, sobre todo por tratarse de un término que incluye varias

dimensiones o enfoques y es analizado desde ámbitos disciplinarios muy diversos, como pueden ser la pedagogía, la psicología y la economía. Un primer significado atribuido a la expresión calidad está relacionado con la definición de eficacia, la cual se refiere a la obtención de los resultados deseados. Así, una educación de calidad es aquella que se logra cuando los alumnos aprender lo que deben conocer al finalizar un determinado nivel, es decir cuando los alumnos aprenden lo que deben conocer al finalizar un determinado nivel, es decir cuando hayan superado satisfactoriamente lo establecido en los planes y programas curriculares.

Una segunda dimensión del término calidad está referida a lo que se aprende en el sistema y su relevancia tanto para el individuo como para la sociedad. En este sentido una educación de calidad es aquella que cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse intelectual, afectiva y socialmente.

Una tercera dimensión es la que aborda la calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva una educación de calidad es aquella que ofrece a los estudiantes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente capacitado para enseñar, dar estrategias educativas didácticas adecuadas, etc.

Con todo esto, es pertinente analizar dos puntos fundamentales en la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del ecuador, durante el año 2012-2013:

1) Evaluación del desempeño profesional de los docentes.
2) Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

(Toranzos, 1990) Menciona que, es bastante difícil referirse a la calidad de los programas y la Educación a Distancia que se brindan porque aún están en prueba, expansión, etc. lo que remite a una reflexión más profunda: la necesidad de discernir lo que es en realidad la calidad, cuales son sus rasgos .Para nosotros, es un atributo añadido, no integrado a un programa de Educación a distancia: cuando está se nota, cuando no está, también.

Si bien no se puede hablar de calidad en términos absolutos, es necesario tener algunos márgenes para proceder a su análisis y evaluación. Así es necesario reconocer de qué tipo de Educación a Distancia se trata para valorar los resultados, diseños y propuestas de participación que propone un programa de una institución.

Ello se sabrá cuando se pueda identificar su finalidad última y contrastar (detectar) los objetivos manifiestos y los que se llevan realmente adelante en la práctica (de la institución, de los materiales, en las acciones tutoriales, etc.) considerando sus posibilidades reales de comprensión de lo que realiza el estudiante y que lo da a conocer en sus trabajos o en sus intervenciones en foros o chats académicos. (Fainholc, 2004)

3.1.- CAPITULO I

3.1.1.- Calidad de las instituciones educativas

En Ecuador, como en todas partes del mundo, la calidad de la educación constituye (o debería constituir) una preocupación de los ministerios a cargo de velar por el sistema educativo de la nación. En una sociedad donde la educación secundaria no se concebía como aquella educación que venía después de la educación primaria, sino al contrario como una instancia para la formación de élites académicas, administrativas y productivas, ha sido transformada en su mayoría en una educación por masas, y la pregunta es si aquellos encargados de supervisar que estos niños y jóvenes ecuatorianos reciban la educación adecuada realizan sus funciones a cabalidad.

La UNESCO, (*Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)*, plantea cinco dimensiones fundamentales de la educación de calidad desde el punto de vista de los derechos humanos y enfocados a dos planos diferentes que son el del alumno y el del sistema; y se mencionan a continuación:

“Desde el plano del alumno, la educación de calidad gira en torno de los alumnos, a quienes ayuda a aprender ofreciéndoles una amplia gama de modalidades a partir del supuesto de que el aprendizaje guarda relación con la experiencia, la lengua y las prácticas culturales, las dotes personales, los rasgos, el entorno y los intereses personales. Aprendemos de maneras distintas, y cada manera apela a distintos sentidos y capacidades. La educación de calidad da cabida al alumno y puede adaptarse a las distintas necesidades de aprendizaje. Tiene carácter integral y va dirigida a todos, con independencia del sexo, la edad, la lengua, la religión y el origen étnico, garantizando la posibilidad de participar en actividades didácticas organizadas y aprender de ellas”.

“Es decisiva la importancia de lo que el alumno aporta a su aprendizaje o al aprendizaje del grupo. Tal aportación es muy diversa, como, por ejemplo, aptitudes laborales, experiencias traumáticas, excelentes oportunidades para el desarrollo del niño en la primera infancia, enfermedades o hambre. Todos estos aspectos determinan el aprendizaje del alumno y la interpretación que éste hace de lo que se

le presenta. Se sabe perfectamente que el contenido es un factor de la calidad, pero este supuesto debe volverse a examinar en vista de los cambios que se han producido en el mundo. Gran parte de la enseñanza que se imparte en todo el mundo ya no tiene que ver con los alumnos. Hace falta disponer de planes de estudio y material didáctico pertinentes para enseñar a leer, escribir y realizar operaciones aritméticas e inculcar conocimientos y preparación para la vida activa, lo cual comprende educación sobre los derechos, la igualdad entre los sexos, el respeto de la naturaleza y otras formas de vida, la salud, la nutrición, el VIH/SIDA, la paz y el respeto y apreciación de la diversidad.

Los procedimientos de la educación suelen pasarse por alto cuando se estudia la calidad. El modo en que se capacita a los alumnos para que formulen y resuelvan problemas, el tratamiento que reciben los distintos alumnos dentro de un mismo grupo y el correspondiente comportamiento y la medida en que las familias y las comunidades toman parte en la educación son procedimientos que determinan la calidad de la educación. Los procedimientos de una educación de calidad necesitan personal docente debidamente preparado que sea capaz de aplicar métodos de enseñanza y aprendizaje centrados en el alumno y de adoptar enfoques orientados a la preparación para la vida activa. Como consecuencia, hasta la expresión “centrado en el alumno” debe modificarse para que abarque cuestiones de disparidad y discriminación relacionadas, por ejemplo, con la cultura, la lengua y el sexo. Cada vez resulta más evidente que el entorno de aprendizaje también forma parte de la calidad de la educación. La escuela debe disponer de servicios adecuados de higiene y saneamiento, y, de ser posible, convendría que cerca de la escuela se facilitasen servicios de salud y nutrición. Las políticas de la escuela y su aplicación deben fomentar la salud física y mental, la seguridad y la protección.

Aunque el entorno físico se entiende mejor, el psicosocial, de importancia por lo menos equiparable, ha de vigilarse rigurosamente para eliminar prácticas como la discriminación por motivos de sexo, la intimidación abusiva, los castigos corporales y los trabajos forzosos.

Desde el plano del Sistema la educación de calidad debe ofrecerse en el marco de un sistema de gestión y administración que también propicie el aprendizaje efectivo.

Para ello, es necesario que el sistema esté debidamente gestionado con arreglo a procedimientos transparentes. El sistema debe regirse por la aplicación de políticas acertadas. El marco legislativo debe ser adecuado. Hacen falta recursos suficientes en reconocimiento de la gama completa de factores que pueden aportarse para prestar apoyo a la educación. Por último, debe disponerse de los medios necesarios para medir los resultados del aprendizaje".

En este punto surge la interrogante de hacia donde se dirige la educación y que ha de supervisarse. No por ser Ecuador un país en vías de desarrollo, sus objetivos difieren mucho de los objetivos que desean alcanzarse en otras partes del mundo en el ámbito educativo. Lo que se pretende alcanzar con una educación de calidad es *Conocimientos*, es decir que los estudiantes adquieran todos los resultados cognitivos fundamentales (comprendiendo así la capacidad de leer y escribir, la competencia aritmética y un núcleo duro de conocimientos); *Valores* como la solidaridad, igualdad entre los sexos, tolerancia, entendimiento mutuo, respeto de los derechos humanos, no violencia, respeto de la vida y la dignidad humana. *Aptitudes o competencia* de manera que cada estudiante tenga la facultad de resolver problemas, experimentar, trabajar en equipo, convivir e interactuar con personas diferentes y aprender a aprender; *Comportamientos* para que el estudiante tenga la voluntad de llevar a la práctica lo que se ha aprendido.

3.1.2.- La calidad educativa

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la Región de Latinoamérica y el Caribe. Se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, porque implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad. Las cualidades que se le exigen a la educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura. La mayoría de los modelos de evaluación de las instituciones de educación superior muestran fines utilitarios, evalúan la calidad a partir de sus

resultados y cómo éstos se relacionan con el cumplimiento de metas y objetivos, pero sólo al interior de las mismas.

El problema con relación a la calidad educativa es, por tanto, que no existe un modelo integrador y holístico de evaluación de la calidad educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena de las mismas a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa, sin desatender lo cuantitativo.

El origen del proyecto de investigación, por lo tanto, se anida en la imperante necesidad de proyectar una universidad pública pertinente a la sociedad actual, con el propósito de orientar, retroalimentar y enriquecer sus funciones sustantivas y ofrecer propuestas de solución a problemas específicos de los diversos sectores y programas, para el desarrollo económico y social de su entorno, sustentado en la calidad educativa.

Si bien la modificación de los factores que limitan el aprendizaje es un aspecto importante a considerar, esto no resuelve automáticamente el problema, dada la importancia de las dimensiones subjetivas, relaciones y emociones, en el fenómeno del aprendizaje, cuya transformación es más compleja e imprevisible (Rojas, 2006).

En los países de América Latina y el Caribe se observan al menos dos interpretaciones acerca de lo que es "calidad de la educación". La primera concibe la educación como la base de la convivencia y la democracia, dando importancia a las dimensiones ciudadanas, cívicas y valóricas. La segunda se relaciona con los efectos socioeconómicos de la educación, en términos de limitaciones o aportes al crecimiento económico, el acceso al empleo y la integración social. La riqueza del marco ético se refleja también en la legislación internacional, la cual constituye un punto de partida indispensable para cualquier debate amplio sobre la calidad de la educación.

Por lo tanto, el objetivo del presente proyecto se enmarca en el desarrollo conceptual de la calidad educativa como fundamento de la responsabilidad social universitaria, así como en el desarrollo de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de estándares de calidad educativa que dan sustento y fundamento

a la responsabilidad social, desde la perspectiva de la pertinencia, que la UNAM (Universidad Autónoma de México), la UAS (Universidad Autónoma de Sinaloa) y la UDG (Universidad de Guadalajara), como formadoras de recursos humanos en el área de la salud puedan alcanzar.

Lo cual, como menciona (Didriksson, 2002), permite que bajo esta perspectiva se agreguen las nuevas formas de organización del trabajo académico y de las condiciones de estudio: orientación, vinculación y financiamiento de la investigación; certificación y estándares de desempeño profesional; diversificación y acreditación institucional; cobertura y calidad; subsidio institucional y subsidio individual; nuevos actores, nuevos esquemas de organización del trabajo y mercados de trabajo internacionales; roles y relaciones con el entorno; gobernabilidad y gestión institucional; evaluación externa y autoevaluación; y finalmente, el carácter social de las universidades y su pertinencia social.

Una de las tendencias que analizan el problema de la educación superior en México, han enfatizado el carácter utilitario con que se percibe a la profesión. El joven ingresa en la universidad con el objetivo básico de conseguir un instrumento de ascenso económico-social, no busca la profundidad en sus niveles de conciencia a través del conocimiento.

Los objetivos de desarrollo económico planteados por el Estado mexicano han propiciado este concepto de la educación, al favorecer -en una primera etapa- la integración exitosa al proceso educativo de los egresados del sistema educativo nacional. Esta situación ha sido determinante en la opinión generalizada - internalizada por las clases medias- de que las expectativas de movilidad social pueden satisfacerse fácilmente integrándose al sistema de educación superior.

EL docentes el más obligado a buscar todas las formas de crecer en su yo interno para poder estar en condiciones de ayudar a las generaciones futuras a desarrollar todas sus capacidades para poder estar en posibilidades de crecer culturalmente en su beneficio y de su allegados.

3.1.3.- Las instituciones educativas y su obligación

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los jóvenes estudiantes las armas suficientes tanto cuantitativamente como cualitativamente para estar en posibilidades de poder competir en igualdad de condiciones con otros involucrados en la misma meta o finalidad.

Dentro de una institución educativa la mayor responsabilidad recae sobre los docentes en el sentido de la trasmisión de los conocimientos de las diferentes asignaturas que un nivel educativo exige a sus educandos, sin embargo el principal problema reside precisamente en que desconocemos cual es la responsabilidad que le corresponde a cada uno de los involucrados en el quehacer educativo en nuestro país.

Dentro de los aspectos que involucran a una educación de calidad podemos enumerar un sin número de condicionantes que involucran a diferentes aspectos que se refieren a la misma problemática.

Podemos pensar en tres aspectos directamente involucrados en este sentido: capacidad del alumno, capacidad del maestro y capacidad de la institución. En estos tres aspectos se encuentra resumida toda la problemática de la calidad educativa en nuestro país, y en la medida en que nosotros como docentes, cambiemos nuestra forma de pensar estaremos en condiciones de elevar nuestra calidad educativa.

Quienes estamos involucrados en la tarea educativa y no nos hemos dado cuenta de ello, podemos pensar en alumnos, padres de familia, sindicatos, empresas, sociedad, estado, nación, etc.…

Generalmente se piensa que cuando el alumno falla en sus asignaturas la culpa recae en dos posibles aspectos: el alumno mismo o el maestro, sin embargo en la mayor parte de las ocasiones, nos encontramos que la problemática es mucho más compleja y no podemos cerrar nuestro pensamiento en este sentido.

La calidad educativa involucra a una serie de factores que nos van a permitir desarrollar nuestra función en las mejores condiciones para nuestros educandos de

acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que manejamos en una institución educativa.

3.1.4.- El sistema educativo ecuatoriano

Cada institución educativa tendrá sus propias necesidades, y aunque no podemos generalizar en nuestro país, creo que debemos de uniformar criterios en ese sentido para estar en condiciones de evaluar en mejores condiciones nuestro propio trabajo.

El sistema educativo del país tiene la obligación moral de posibilitar a nuestros jóvenes para obtener un reconocimiento en cuanto a los estudios realizados, de acuerdo a cada una de las instituciones educativas que existen en nuestro país. (Rosa Blanco, 2008)

La sociedad está actualmente reclamando una educación de calidad en todos los aspectos, aunque por desgracia en la mayoría de los casos la misma sociedad desconoce cuáles son los aspectos prioritarios a evaluar para poder decir que se cuenta con una educación de calidad en nuestras escuelas, los que nos encontramos inmersos en la labor educativa en muchas ocasiones desconocemos también cuales son los conceptos que debemos de vigilar para estar en condiciones de considerar como un trabajo de calidad a la labor que se realiza día con día en las aulas escolares en apoyo a los estudiantes que nos lo solicitan.

El proceso educativo requiere para su desarrollo de un gran número de condicionantes que le van a permitir la obtención de un resultado mediante el cual estaremos en posibilidad de evaluar su propio desarrollo y su nivel de calidad con respecto a lo que la sociedad está exigiendo del propio sistema educativo.

Para obtener un buen resultado de la labor frente a grupo por parte de los docentes debemos de hacer un análisis de todos los conceptos que intervienen en el desarrollo de la labor educativa con la finalidad de buscar la manera de conseguir mejores logros con la gestión del docente frente a los diferentes grupos de escolares en las instituciones educativas de nuestro país.

Una buena educación deberá reflejar sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentra, ya que el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta y soporta. Sin embargo en la mayoría de las ocasiones cerramos los ojos a los condicionantes que la misma sociedad nos impone y que en cierta forma impiden un buen desarrollo de la gestión educativa.

En la mayoría de las ocasiones la sociedad exige a los docentes un buen desempeño en la labor de educar a los jóvenes de todos los niveles educativos sin tomar en consideración que este proceso no solo se debe llevar a cabo en las aulas de clase sino también dentro del seno de su propio hogar además de el ejemplo que la sociedad en general muestre a nuestros jóvenes educandos.

Si bien es cierto que la sociedad en lo general es la principal beneficiaria de nuestra labor educativa, también debemos de reconocer que la sociedad misma tiene ciertas obligaciones para lograr la obtención de un buen resultado de la gestión educativa
Los principales condicionantes para una buena educación son en general los siguientes: el alumno mismo, su familia, la sociedad en la que se encuentra, la institución educativa, el sistema político de nuestra propia sociedad y en el último de los casos y no por ello menos importante la globalización que la vida actual está imponiendo al planeta en que vivimos.

3.1.5.- Evaluar la calidad de los resultados

Considerando como el principal factor determinante del desempeño académico la capacidad de evaluar y vigilar la calidad de los resultados de la enseñanza y la investigación. Los mecanismos de auto evaluación de la calidad de la enseñanza pueden promover un sentido de verdadera responsabilidad en las instituciones.

Un sistema educativo que desee elevar sus parámetros de calidad debe comenzar por admitir que su funcionamiento presenta deficiencias serias que requieren de su atención inmediata si en realidad está buscando desarrollar su sistema de enseñanza con miras a elevar su calidad.

Desarrollar un programa de fortalecimiento de la calidad en nuestras instituciones educativas nos debe llevar en primer lugar a aceptar de manera total y definitiva a

proponer soluciones cuyo seguimiento deberá ser labor de todos los involucrados en la institución educativa de que se trate, el buen desempeño de los programas a desarrollar para elevar la calidad son responsabilidad de todo el personal de una institución educativa, no se trata de llevar a cabo una labor personalizada, que a final de cuentas no nos dará ningún resultado, debe ser trabajo de equipo, desde la directiva escolar hasta el último empleado de la misma, ya que sería la única manera de poder obtener un buen resultado en nuestros propósitos.

En una inmensa mayoría de las ocasiones quienes no se encuentra inmersos en la labor educativa, consideran como únicos responsables de los resultados cualitativos en el proceso educativo a los docentes, ya que su labor se encuentra directamente involucrada con los personajes principales de esta función, lógicamente nos referimos a los alumnos, consecuentemente se cree que de su actuación van a depender exclusivamente los resultados obtenidos en las aulas de clase en todos los niveles educativos, sin embargo la labor educativa es y deberá ser tarea de todos para estar en condiciones de conseguir un buen resultado.

Uno de los principales involucrados en el proceso educativo al cual en ningún momento se busca evaluar de manera íntegra es precisamente al alumno, se piensa de manera errónea que con el simple hecho de aplicar una evaluación cada determinado tiempo durante el desarrollo de los programas educativos, es suficiente para conocer la problemática inherente a cada uno de los jóvenes que se encuentran incluidos en un determinado salón de clases, sin embargo la realidad acerca de los alumnos, en la mayoría de las ocasiones solamente es conocida por los docentes de manera personal, ya que propiamente imposible que se pueda dar a conocer a los demás involucrados en forma general con el proceso educativo, llámense padres de familia, directivos, orientadores, etc.

Algunas de las causas que inciden de manera directa con los resultados que se obtienen en las aulas escolares, no quiere esto decir que son las únicas causas en forma directa del bajo rendimiento escolar, sino que son algunas de las más frecuentes en nuestros educandos.

Falta de hábitos de estudio
Falta de afecto
Barreras Psicológicas
Ciclo escolar inapropiado
Indisciplina
Falta de ayuda de los padres
Falta de motivación
Mal ambiente familiar
Indisposición natural para ciertas materias
Desnutrición y mala salud
Ambiente escolar inapropiado
Nerviosismo en los exámenes
Cambio de escuela o domicilio
Nacimiento de un hermanito
Cambios de maestro
Carencia de los materiales adecuados
Entrada en la adolescencia
Demasiada atención a las actividades extraescolares
Iniciación en algún vicio
Malas compañías
Preparación deficiente en años anteriores

La calidad de la educación quedara determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, de tal manera que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento, desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral. Podemos valorar la calidad en función del progreso y de la modernidad, valores incuestionables de la sociedad actual.

El desarrollo de los jóvenes con una educación de calidad estará muy asociado a los procesos y resultados del proceso educativo en el alumno lo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, facilitando su crecimiento y desarrollo personal y social, mediante un cambio en su actitud, destreza y valor que lo convierten en un ciudadano útil y solidario.

3.1.6.- Una educación de calidad

Una educación de calidad será aquella capaz de capacitar a los estudiantes con los conocimientos que les permitan desarrollar sus propias posibilidades para enfrentar los retos de su vida diaria, no es posible hablar de una educación de calidad si no proporcionamos a los estudiantes los conocimientos relevantes y significativos de tal manera que estén en condiciones de lograr los fines que se propongan ellos mismos, esto es que logren un desempeño efectivo.

Una causa importante en cuanto a los resultados que se pueden obtener para mejorar la calidad educativa estriba en la posibilidad de contar con los recursos necesarios y suficientes para estar en condiciones de proporcionar a los jóvenes las herramientas mínimas necesarias para que estos se apropien de los conocimientos impartidos en el aula. A partir de la expansión de la matricula en todos los niveles educativos, se puede ver que los recursos son insuficientes para proporcionar los instrumentos mínimos que se requieren para desarrollar un proceso educativo de calidad, en la mayoría de las escuelas tanto públicas como privadas se sufre de una falta de materiales que se verá reflejado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende en los resultados que encontramos en las evaluaciones de nuestros alumnos, o lo que es peor se verá reflejado en su desempeño en la vida diaria, debido a que su desconocimiento en temas fundamentales le dificultara mucho la posibilidad de conseguir un buen puesto en el mercado laboral al cual se deberá integrar en su momento.

La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es encontrar los medios necesarios para lograr estos fines. El progreso se logra considerando que los jóvenes en el momento que se incorporan al mercado laboral deben de ser capaces de realizar una labor por la cual van a recibir una remuneración económica, pero también deben ser capaces de innovar su obligación laboral con la finalidad de obtener mejores beneficios para su empresa y para el mismo. Esta disposición de crear, innovar y buscar la manera de realizar mejor y más fácilmente su labor diaria debe ser consecuencia de una educación de calidad, la globalización de los mercados laborales hacen de esta premisa una parte fundamental en el desempeño de las empresas en la actualidad.

De acuerdo a las expectativas del egresado; todos los individuos que se encuentran cursando algún tipo de instrucción educativa sea del tipo que sea tienen en mente solamente una aspiración, apropiarse de los conocimientos necesarios para salir adelante en la adquisición de los conocimientos que se requieren para la obtención de un documento que lo acredite, una escuela de calidad será aquella que le permita a los estudiantes obtener de la manera más sencilla su comprobante respectivo de los estudios realizados. Esto nos lleva a la segunda premisa en cuanto a calidad educativa se refiere, debe mejorar el desempeño laboral de los jóvenes estudiantes, al hablar del concepto desempeño laboral debemos considerar que los jóvenes que se encuentran en los niveles inferiores de educación tienen como única labor el continuar con su preparación educativa, y su desempeño deberá ser lo suficiente como para estar en condiciones de comprender los conceptos que se tratan en los niveles superiores de educación. Sería inútil para los docentes el dar un promedio aprobatorio a un joven en su desarrollo escolar si este no cuenta con los conocimientos mínimos necesarios para poder continuar con su preparación posterior en el siguiente nivel educativo. Y por ultimo una escuela de calidad será aquella que enseñe a los jóvenes a efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su propio desarrollo y crecimiento económico y social; la educación debe proporcionar a los jóvenes su inclusión de manera efectiva en la sociedad, sabemos que la sociedad tiene sus propias reglas y la escuela debe enseñar a los jóvenes a respetarlas para evitar ser sancionados y rechazados por la misma sociedad en que viven.

3.1.7.- Los individuos a través del proceso educativo

Los elementos que intervienen en la formación de los individuos a través de un proceso educativo los podemos clasificar en dos tipos independientes entre si: elementos materiales y elementos intelectuales.

El Objetivo externo de la educación, que le da su propio sentido es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los educandos y por ende de la sociedad en la que se encuentra inmerso.

Por lo anterior la escuela tiene la obligación de proporcionar una educación de calidad para que los jóvenes y sus familias tengan la aspiración de buscar su propia

superación de acuerdo a los conocimientos adquiridos en la propia institución educativa que les van a permitir ejercer una movilidad de categoría de acuerdo a su nivel cultural. El movimiento que una institución educativa realice hacia una mejor calidad educativa debe partir del propósito de satisfacer al beneficiario principal de la labor educativa, algo que desgraciadamente en muchas escuelas se ha olvidado por comodidad de parte de los directamente involucrados llámense maestros o directivos de las propias escuelas. Para lograr la satisfacción de los beneficiarios de la educación se deben de conocer sus necesidades, expectativas, preocupaciones e insatisfacciones con respecto al servicio que se les está proporcionando. Asimismo el beneficiario debe conocer y participar de lo que se esté realizando para mejorar la calidad del servicio al cual tienen derecho.

Algunos de los problemas que son comunes en cuanto a la calidad educativa que se les proporciona a los estudiantes son los siguientes:

La no inscripción.
La deserción.
La reprobación.
El no aprendizaje.
La no equidad.
El mal ambiente.
La indisciplina.
El tiempo real de enseñanza.
Los recursos para la enseñanza.
Las relaciones con la comunidad.
Las relaciones entre el personal de la escuela.

En muchas escuelas la no inscripción es un problema fuerte que no es atacado por el personal de las instituciones educativas, ya que en la mayor parte de las ocasiones no consideran a los individuos como responsabilidad de la escuela hasta el momento en que se encuentra ya inscrito en un ciclo escolar, sin embargo debemos de poner atención a la falta de inscripción ya que este aspecto nos puede indicar que estamos muy por debajo de lo que la sociedad exige de la institución de tal manera que no consideran a esa institución educativa capacitada para dar un

educación de calidad a sus hijos. Esta actitud de la sociedad debe abrirnos los ojos hacia un posible problema en cuanto a la calidad que estamos proporcionando en la educación.

La calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda. Esto significa conocer y comprender las necesidades y exigencias de la sociedad en la cual la escuela se encuentra inmersa. Es indispensable para una escuela que busque elevar la calidad de los servicios que presta a una comunidad, el conocer plenamente lo que la sociedad está requiriendo, ya que sea la única manera de que sus servicios sean completamente aceptadas en su propia comunidad.

Los profesores y miembros de la comunidad escolar debemos de estar conscientes de que uno de los problemas más fuertes en la actualidad es la falta de motivación de los alumnos, lo que provoca una baja en el rendimiento escolar, un acelerado consumo de drogas y alcohol y el aumento de ausentismo y deserción escolar, todo esto derivado de una baja autoestima en los alumnos.

Para lograr elevar la calidad educativa se requiere básicamente de la capacidad, el empeño, la preparación y la acción decidida de los maestros en el aula escolar. Esto se podrá conseguir con la preparación continua de los maestros, con su capacitación directa, actualización y superación, aunado a estola elevación de los salarios profesionales, la promoción mediante los justos reconocimientos a su labor. El maestro es el agente central en el proceso escolar de trasmisión cultural de la sociedad.

La educación es un hecho social. Se realiza en el ambiente de toda la sociedad y con la participación de todos. El derecho a la educación pertenece a las nuevas generaciones y la obligación de educar la tiene toda la sociedad. Esta obligación la cumple el ser social con cierta sistematización científica por medio del sistema escolar. Por lo tanto es imperativo que la escuela y la sociedad a través de la cual esta ejerciendo su función busquen la manera de unir sus esfuerzos para beneficio de sus actores principales los estudiantes (Noriega, 2003).

3.2.- CAPÍTULO II

3.2.1.- Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

La calidad de la educación la política educativa deberá enfocarse en una propuesta metodológica que tenga una verdadera influencia en el aprendizaje de los estudiantes, que la función del Ministerio de Educación debería centrarse en incrementar las habilidades de los maestros que implica un cambio en el sistema supervisión reemplazándolo por un cuerpo de educadores talentosos cuyo papel sería trabajar con los maestros para llevar las reformas curriculares a las aulas, que el Estado debería aumentar la inversión de la calidad pública, pero que es necesario ser críticos respecto a futuros proyectos de préstamos, que si se continua con las redes escolares estas debería de convertirse en una política del Ministerio de Educación, y que en tal caso, se debería redefinir la relación entre estas redes y los colegios, que la descentralización debe estar acompañada de responsabilidad en lo relativo al mejoramiento de la enseñanza y que para transformar las políticas educativas es necesario involucrar a los nuevos actores sociales: padres, gobiernos locales, movimientos indígenas y sector privado.

Actualmente el Ministerio de Educación destacó el lanzamiento de los Estándares de Calidad Educativa, que fueron diseñados con el propósito de colocar a las instituciones educativas en los principios básicos del desempeño de estándares de calidad internacional, tanto a nivel de desempeño docente y desempeño directivo como a nivel de aprendizaje y de gestión escolar. Todos estos estándares han sido ya presentados a la sociedad y han sido socializados. Están en proceso de llegar a su realización plena en julio de 2012.

La aplicación de estos estándares permite, en este momento, anunciar que se está construyendo un sistema para la acreditación de los establecimientos escolares desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato, con el propósito de lograr estándares de calidad en el desempeño de la gestión educativa pública y privada.

El objetivo de esta regulación y acreditación es lograr que las instituciones educativas cumplan con estándares de calidad. “La evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones cada vez más

acertadas con el propósito de que su gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país".

Para realizar estas evaluaciones, un auditor educativo visitará las instituciones a fin de comprobar y verificar de qué manera esta institución se acopla, se ajusta o cumple con estándares de calidad fijados por el Ministerio de Educación.

Aquellos establecimientos que luego del proceso de implementación no cumplieran con esas regulaciones, con esos estándares, tendrán que ajustarse a lo que el ministerio determine: desde suspensiones temporales hasta el definitivo

Hoy por hoy, se debe realizar la difusión y capacitación respecto de los estándares, así se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos.

En la última fase de implementación de la evaluación, que se prevé iniciar durante el año 2013, se verificará el cumplimiento de los estándares. De este modo, las instituciones educativas conocerán sus niveles de logros respecto a los lineamientos establecidos por el Ministerio.

Como se puede observar, todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos –públicos y privados– alcancen la calidad. A lo largo de todo este proceso paulatino, las instituciones, los docentes, los estudiantes y la comunidad educativa en general tendrán información, capacitación, acompañamiento y el tiempo necesario para implementar sus planes de mejora.

La medición del resultado de la educación tiene el potencial de ayudar a la comunidad académica para enfocarse en su misión básica, examinar sus supuestos y crear una cultura cooperativa y de participación dedicada a asegurar la calidad de la educación y permitiría responder preguntas tan relevantes como: ¿Para qué se enseña?, ¿Por qué se enseña? y ¿Qué tan bien se enseña?.

La calidad del desempeño docente es una de las preocupaciones fundamentales de las políticas docentes en la actualidad. Una gran cantidad de países se encuentran hoy impulsando diversos programas y estrategias para mejorar la calidad de su profesorado. En este proceso, sin embargo, suele ser difícil identificar las diferencias entre distintas acciones, el alcance y los objetivos de cada iniciativa, y la consistencia general entre los instrumentos elegidos y las metas buscadas. La experiencia muestra que la valoración de la calidad docente constituye un eje central de discusión y análisis a nivel internacional, tanto desde el ámbito académico como desde espacios vinculados a la formulación e implementación de políticas públicas.
Esto requiere unos modos de trabajo que impliquen:

· La democratización de las estructuras de funcionamiento escolar.
· La participación de los actores implicados.
· La autocrítica y el reconocimiento de los problemas.
· El trabajo en equipo, colegiado.
· La generación de proyectos o planes de mejora institucional.
· La responsabilidad pública.

3.2.2.- Condiciones para el liderazgo

Para lograr esto se requiere entre otras condiciones del liderazgo (de equipo de conducción u otros) centrado en la dimensión pedagógica de la escuela y que motorice este proceso de evaluación. Si el líder pedagógico coincide con el liderazgo formal de la institución (director/ rector/ etc, etc.), tanto más allanado quedará el camino.

Un equipo docente comprometido y dispuesto al cambio y la mejora, pueden no ser todos, pero algunos deben llevar el timón si se pretende iniciar un proceso de evaluación para la mejora. Tiempos y espacios organizados para lograr realizar las tareas necesarias.

Una decisión institucional que permita construir un marco ara la acción evaluadora, es decir generar o construir autonomía para el desarrollo de los propios procesos de revisión interna.

En los casos en que fuera posible contar con apoyo externo para la tarea, puede ser de gran utilidad.

La imagen objetivo en una institución educativa se define a partir del acuerdo acerca de lo que entendemos por calidad educativa, esta definición de calidad será el referente que nos permitirá visualizar los problemas más relevantes.

Será un problema, entonces, una situación que nos aleja de lo que hemos definido como calidad educativa.

Si la dificultad se formula como un problema, dará lugar a varias alternativas (variantes) para encarar su solución, alternativas que intentarán acortar la distancia respecto del referente que es la imagen objetivo propuesta (utopía posible, definición de calidad).

Para decidir u optar por una alternativa de solución posible, se debe estudiar el problema a fondo una vez que ha sido seleccionado por su relevancia.

Este estudio a fondo de los problemas seleccionados requiere de una indagación que implica la búsqueda de información, de datos, representaciones de los actores, ideas, es decir que el problema abre un campo de investigación -acción en la escuela. Un proceso de evaluación (búsqueda de información y emisión de un juicio valorativo) (Valenzuela, 2010).

3.3.- CAPITULO III

3.3.1.- Evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Dentro de cualquier organización bien sea esta pública o privada, es importante y necesario evaluar el trabajo de las personas que laboran dentro de la misma. De esta manera se garantiza no solo la buena calidad del trabajo realizado, sino la aplicación de sistemas correctivos en pro de alcanzar los objetivos que dirigen a la organización hacia una meta en particular, siempre y cuando esta evaluación se efectúe correctamente.

La evaluación como parte del sistema educativo es una técnica que permite el mejoramiento de la educación, la evaluación y medición del profesor y el mejoramiento de la administración educativa; su práctica consiste en enfatizar aquellos aspectos del aprendizaje que necesitan consolidarse, de manera que el estudiante pueda aplicar aquellos contenidos teóricos en el día a día y sea capaz de realizar una auto-reflexión sistemática y crítica de su trabajo.

El objetivo de la evaluación educativa no es simplemente recalcar a los profesores qué han hecho mal, ni decirles que deben hacer y comprobar luego si lo han hecho, sino adicionalmente ser un estimulo para que utilicen su creatividad y se orienten en búsqueda del perfeccionamiento de la situación actual de la enseñanza.

Esta desigualdad que se refleja y concreta en las importantes brechas de aprendizaje y resultado escolar, según niveles de pobreza y origen social, viene a ratificar la dificultad que enfrentan los sistemas para incluir efectiva y eficazmente a todos los estudiantes, ofreciéndoles trayectorias escolares equitativas, diversas y flexibles, al mismo tiempo que ricas en posibilidades y oportunidades para fortalecer y desarrollar plenamente sus dimensiones cognitivas, sociales, culturales, valóricas y éticas.

En este contexto, y con justa razón, el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y

aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Esta urgente demanda y legítima expectativa por contar con sistemas educativos equitativos y de calidad ha exigido el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD), en busca de información y conocimiento relevantes que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender. Sin embargo, esta exigencia no puede empujarnos una vez más al error de plantear un análisis fragmentado e independiente de la influencia de los demás actores, componentes y elementos que impactan también en dicha calidad. Es del todo ciego, a la vez que injusto hacer recaer sólo en los profesores y profesoras la responsabilidad por los magros resultados que alcanzan los estudiantes. Eso ocurre cada vez que estos profesionales son evaluados sin considerar los contextos locales y nacionales, ni las condiciones estructurales e institucionales en las que ellos ejercen la docencia.

Ciertamente que sistemas educativos justos y de alta calidad han de sostenerse en un conjunto de profesores eficientes y eficaces en distintos ámbitos, pero no es menos cierto que la unidad básica de enseñanza es la escuela, el centro educativo y no el profesor, y que alcanzar tales metas no depende sólo de la voluntad o preparación de los maestros y maestras. La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la escuela.

En tal sentido, los SEDD deben proveer información de los resultados y proceso del desempeño docente individual y del funcionamiento del conjunto de los docentes en

la escuela. Pero también debe iluminar aquellos factores y condiciones que permiten mejorar dicho desempeño, incidiendo así tanto en el fortalecimiento de la carrera y el desarrollo profesional de los maestros, como en el mejoramiento de los propios centros educativos donde ellos han de poner en juego sus competencias profesionales (Marcela Román, F. Javier Murillo, 2008).

Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Como señala Darling-Hammond (1986 en Valdés, 2000): “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los educadores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del educador y su consiguiente retención. Aunque los educadores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?“. Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad. La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con profesores exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo (CPD) (Manual de Evaluación del Desempeño Docente, 2008).

3.3.2.- Los estándares del desempeño educativo

“Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que

la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje" (Delannoy, 2001).

Los colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Se necesita promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre alumnos y sus logros. Por eso se está induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y matemáticas.

En Chile no se tiene una cultura de evaluación, tampoco de la excelencia. Por eso es tan importante la generación de condiciones para mejorar, de apoyos y estímulos para alcanzar la calidad y de reconocimiento al trabajo bien hecho. La definición de estándares de calidad no tendría sentido si no hubiera evaluaciones para saber dónde se está en relación con la calidad.

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar. En el último decenio el sistema educativo Peruano ha privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable "desempeño profesional del futuro maestro" como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin futuros docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la planificación de adecuados modelos instrucciones durante el periodo de formación docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su

desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto-perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de "proteger al docente", olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docente es a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral pues en todo caso las transformaciones deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontanea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racionales su proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad (Secretaría de Educación: Evaluación del desempeño Docente y Administrativo, 2011).

3.3.3.- Estándares obtenidos del ministerio de educación del ecuador

3.3.3.1.- Modelo de desempeño docente

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana.

Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.
Esas dimensiones son:
a) Desarrollo curricular
b) Gestión del aprendizaje
c) Desarrollo profesional
d) Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

Los nuevos escenarios en el que se desarrollan nuestros estudiantes de hoy obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y constante cambio tanto social, como económico y tecnológico.
Este constante cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a analizar el desempeño de los docentes, para valorar su impacto y establecer mejoras.

“Los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales…”.(Gutiérrez, 2004)
El estudio realizado en la Tesis Doctoral “Factores de Eficacia Docente” (Gutiérrez, 2004) confirma que el profesor puede incrementar el aprovechamiento de sus alumnos. Es por ello que en este Modelo de Evaluación del Desempeño Docente se retoman los 9 factores de eficacia, utilizando la Guía de Evaluación (Gutiérrez, 2004) validada en campo.

3.3.3.2.- Modelo de evaluación

Partiendo de los resultados obtenidos en dicha tesis, que brinda una visión amplia y sustentada sobre el conjunto de nueve factores clave en el desempeño de los profesores, con especial relevancia en el ámbito latinoamericano, se diseña un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, que incluye tres grandes dimensiones: lo normativo, el desempeño en el aula y la satisfacción de los alumnos; los cuáles serán analizados a detalle en esta ponencia.

“Los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales. Existen factores que marcan esas diferencias y que poniendo especial interés en su mejoramiento se puede elevar la Eficacia Docente y alcanzar mejores resultados académicos… el conjunto de factores que caracterizan a determinado tipo de profesores son los que establecen elementos diferenciales entre las escuelas”.(Gutiérrez, 2004).

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula” (Ainscow y otros, 2001)

3.3.3.3.- Modelo de evaluación educativa

Partiendo de los resultados obtenidos en esta tesis, que brinda una visión amplia y sustentada sobre el conjunto de nueve factores clave en el desempeño de los profesores, con especial relevancia en el ámbito mexicano, se diseña un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, que permite evaluar o autoevaluar las prácticas docentes para establecer estrategias de mejora.

Quiero destacar que los factores vinculados a la actuación de los profesores, valorados de forma individual no tienen influencia en el rendimiento de los alumnos, es el conjunto de factores que caracterizan a determinado tipo de profesores los que establecen elementos diferenciales de rendimiento. Por lo que la relevancia de este modelo radica en que aunque una escuela tenga profesores que reúnen muchos de los factores de Eficacia Docente, sólo se ejerce influencia positiva cuando el profesor lleva a la práctica el conjunto de factores vinculados a la Eficacia Docente. (Gutiérrez, 2010)

3.4.- CAPITULO IV

3.4.1.- Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Para muchos, puede parecer innecesaria la evaluación, no solo en el ámbito educativo sino en cualquier tipo de trabajo. Existen directivos que se sienten amenazadas o intimidadas al saber que alguien está observando, controlando y supervisando la labor que desempeñan. Sin embargo, refiriéndonos específicamente a la educación, vale la pena recordar que hoy más que nunca, los avances tecnológicos y los cambios culturales producen cambios en la metodología de enseñanza, exigiendo un programa educativo más cuidadoso y minucioso que vaya a la par de dichos avances.

En Ecuador, cada escuela o colegio consta de un Programa Educativo Institucional (PEI). El PEI está basado en la Reforma Educativa, y es mediante el cual dichas escuelas o colegios determinan cuánto deben enseñar, a qué ritmo van a enseñarlo y cuál será el método empleado. Además se especifican los cambios a corto y largo plazo que cada unidad educativa se propone efectuar en el espacio físico y en la metodología de enseñanza.

Por lo tanto, el papel de la evaluación es esencial, ya que de esta manera se puede llevar a cabo la evaluación del currículo y de todo proceso educativo, medir el alcance y desarrollo del PEI y realizar su respectivo seguimiento.

Con miras a la mejora constante, se puede calificar la evaluación educativa como una necesidad, ya que el desempeño de una unidad educativa depende de manera implícita de un supervisor; la forma objetiva y científica en la que el supervisor realice su trabajo, conducirá a los profesores a adquirir nuevas experiencias y progresar de manera notoria, aboliendo de manera definitiva la ley del menor esfuerzo. Un personal docente capacitado, podría contribuir a tener alumnos mejores preparados.

Otra de las razones de la evaluación es promover condiciones sociales que favorezcan a los seres humanos en el desarrollo integral de su persona mediante la educación brindada de manera homogénea, de manera que las escuelas y colegios

del país, logren alcanzar los mismos fines educativos sin que existan diferencias individuales a consecuencia de los diferentes estratos sociales existentes.

Finalmente puede decirse, que la evaluación también es necesaria al momento en que nuevo personal docente se incorpora a ejercer esta función; el supervisor deberá incentivar al nuevo docente a la aplicación de nuevas metodologías y a prepararse en nuevos cursos que le permitan aplicar renovados conocimientos. Este incentivo debe mantenerse también con los docentes que ya tienen bastante tiempo ejerciendo dicha profesión, de manera que no se pierda el entusiasmo, ni los hábitos de estudio así como su interés por ellos.

Sí entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

¿Cuáles son los efectos de una Evaluación de Desempeño insatisfactoria?

En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

En la segunda oportunidad consecutiva en la que se obtenga una evaluación insatisfactoria, el Sostenedor deberá informar al Concejo Municipal, el cual podrá, por los dos tercios de sus miembros, remover de su función al director o profesional que cumpla funciones directivas o técnico – pedagógicas, según corresponda.
Un sistema de evaluación justo y equitativo para el rol de un profesional reconoce la complejidad del trabajo. Así, las múltiples fuentes de información son necesarias para proporcionar un —panorama del desempeño de una manera auténtica y global del trabajo de los profesores.

Se necesita muchos recursos para asistir a los maestros en el desarrollo/crecimiento profesional. En algunas ocasiones se requiere apoyo adicional para ayudar a los profesores a desarrollarse, y así puedan cumplir con los estándares de desempeño de sus escuelas. Se proporciona dos herramientas en el TPES que pueden ser usadas a discreción del evaluador. La primera es el Diálogo de Apoyo, una discusión a nivel escolar entre el administrador y el profesor. Es una conversación sobre las necesidades de desarrollo con el fin de direccionar las mismas. La segunda es el Plan de Mejoramiento del Desempeño que tiene una estructura más formal y es usada para notificar al profesor sobre un desempeño inaceptable.

3.4.2.- Evaluar las competencias de los educadores

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

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones (UNESCO, 1998).

3.4.3.- Estándares obtenidos del ministerio de educación del ecuador

3.4.3.1.- Modelo de desempeño directivo

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.

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.
Esas dimensiones son:

a) Liderazgo
b) Gestión pedagógica
c) Gestión del talento humano y recursos
d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

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

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

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

Estos estándares: están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2012).

4. MARCO LEGAL

4.1.- La constitución de la república del ecuador

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 344.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional de educación; asimismo regulará, controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.

4.2.- El plan decenal de educación

Política de Estado por mandato ciudadano del 26 de noviembre del 2006, es convertir la educación en el pilar fundamental del ser humano para la construcción de una sociedad equitativa, inclusiva, diversa solidaria e intercultural.

Los Principios rectores son:

- Equidad, ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio y garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan acceso a

una educación de calidad, reconociendo al Estado como pluricultural y multiétnico.

- Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción.
- Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural y cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial con el diseño y la ejecución de modelos pedagógicos y didácticos alternativos, que responda y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.
- Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.
- Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como, también, en las decisiones locales y nacionales.
- Rendición de Cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno a la calidad y equidad de la educación nacional.
- Gratuita y Laica, para garantizar el acceso y eliminar las posibles barreras de exclusión.

4.3.- Plan de desarrollo 2007-2010

Del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 se infieren las siguientes orientaciones:

1. En el contexto del cambio social se exige la formación de un ser humano talentoso, para enfrentar la globalización y la sociedad del conocimiento, sin descuidar su calidad humana.
2. Se debe contar con un modelo educativo, pedagógico y curricular que oriente la formación integral e integrada del estudiante, con la priorización de competencias para acceder a la información, educación superior y desenvolvimiento en la vida.
3. Formar personas con autonomía y poder de decisión que participen activamente en la construcción socio-económica y cultural de su comunidad,

sobre la base de principios de integración, éticos, de Interculturalidad, cohesión, equidad, solidaridad, conservación y sostenibilidad de los recursos naturales, en la que prime el interés común sobre el particular.

4. Contribuir a la construcción de la nueva democracia fundamentada en el trabajo en equipo, solidario y recíproco, para el logro de la sostenibilidad de las relaciones armónicas, desarrollo de una vida digna y el uso de los bienes primarios entre los ciudadanos.
5. Desarrollo de capacidades enmarcadas en el mejor estado de salud, conocimiento, destrezas y cumplimiento de deberes, como fundamento para la vivencia de los derechos y realización de la persona humana.
6. Potenciar su autoconocimiento, confianza, dominio de sí mismo y autoestima a través del manejo racional de sus fortalezas y debilidades en sus actividades de emprendimiento.

5. METODOLOGÍA

5.1.-Población y muestra

5.1.1.- Población

L a presente investigación fue realizada en el Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito, ubicado en la Parroquia San Sebastián, barrio la recoleta, institución particular católica, con jornada vespertina.

POBLACIÓN INVESTIGADA (Estratos)	**N° TOTAL**
Para el desempeño profesional docente:	
Rectora	**1**
Docentes del 8°, 9°y 10° Año de Educación Básica	8
Docentes del 1°,2° y 3° Año de Bachillerato	11
Estudiantes del 8°, 9°y 10° Año de Educación Básica	297
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	221
Padres de Familia	518
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	3
Supervisor Escolar	1

5.1.2.- Muestra

La fórmula utilizada para calcular poblaciones de más de 30 estudiantes o más de 30 padres de familia fue la siguiente.

$$\mathbf{n=}\ \frac{Z^2xPxQxN}{\infty^2(N-1)+Z^2xPxQ}$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra.

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

95%= Nivel de confianza.

N= Tamaño de la población.

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

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

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

5.1.2.1.- Para el desempeño profesional docente

En la investigación realizada sobre la "evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito"; participaron: ocho Docentes de Educación Básica, 11 Docentes de Bachillerato que fueron evaluados, autoevaluados, y coevaluados por parte de los directores de las respetivas áreas; fueron evaluados los 19 docentes por parte de la Rectora de la Institución, participaron también 297 estudiantes de Educación Básica, 221 estudiantes de Bachillerato y 518 padres de familia, se tomaron muestras de la población de alumnos y padres de familia y población completa de docentes.

5.1.2.2.- Para el desempeño profesional directivo

Para determinar el desempeño profesional directivo en la investigación realizada participaron: la Rectora de la institución con su autoevaluación , la Vicerrectora, la Inspectora General, un Coordinador de Área, cinco estudiantes integrantes de Consejo estudiantil, tres padres de familia integrantes del Concejo Ejecutivo y el Supervisor Escolar de la Red Q5 de la ciudad de Quito; participaron la población completa.

5.2.- Técnicas e instrumentos de investigación

5.2.1.- Técnicas.

5.2.1.1.-Encuesta.

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta, instrumentos para la recolección de datos a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil y Supervisor Escolar.

5.2.1.2.- Observación

Los maestros participantes en esta investigación fueron observados en el desarrollo de una de sus clases impartidas a sus estudiantes; con el propósito de recolectar datos reales sobre su desempeño profesional docente en el aula.

5.2.2.- Instrumentos

5.2.2.1.- Cuestionario para las encuestas

La evaluación de docentes se realizó mediante la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó; como instrumento los siguientes cuestionarios:

1) Para la autoevaluación de los docentes
2) Para la coevaluación de los docentes
3) Para la evaluación de los docentes por la Rectora
4) Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
5) Para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizó la encuesta pertinente, y se empleó como instrumento los siguientes cuestionarios:

1) Para la autoevaluación de la Rectora
2) Para la evaluación de la Rectora por el Consejo Ejecutivo
3) Para la evaluación de la Rectora por Consejo estudiantil
4) Para la evaluación de la Rectora por el comité Central de Padres de Familia
5) Para la evaluación de la Rectora por parte del Supervisor Escolar

5.2.2.2.- La observación de clase

Para la observación de una clase demostrativa por parte de los docentes se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

El cuestionario diseñado para este estudio abarcó diferentes preguntas, divididas en grupos de dimensiones adecuadamente organizadas que permitieron la recolección de información

El proceso de investigación estuvo sustentado por la recolección, revisión, ordenamiento y tabulación de la información recopilada durante todo el proceso, a los distintos actores educativos.

6.- RESULTADO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

6.1.- Resultados, análisis

Se puede observar en las siguientes tabulaciones, sus respectivos cuadros estadísticos y su análisis interpretativo de todos y cada uno de los instrumentos aplicados a los diferentes actores educativos organizados de acuerdo a dimensiones.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

1. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

(10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0,72 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	1,854	19	1,854	0,098
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,154	1,545	19	1,75	0,092
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmezas pero con respeto.	0	0	0,051	0,077	1,648	19	1,776	0,093
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	1,545	19	1,776	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,539	1,133	19	1,672	0,088
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia *y/o* representantes.	0	0,052	0,306	0,462	0,412	19	1,232	0,065
TOTAL							**11,888**	**0,626**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR 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	0,051	0,539	1,03	19	1,62	0,085
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,153	0,616	0,721	19	1,49	0,078
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,026	0,153	0,462	0,824	19	1,465	0,077
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0,102	0,231	1,236	19	1,569	0,083
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	0	0,462	1,236	19	1,724	0,091

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,026	0	0	1,854	19	1,88	0,099
2.1O. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,616	1,03	19	1,646	0,087
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0,693	0,927	19	1,62	0,085
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,102	0,385	1,133	19	1,62	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,102	0,539	0,927	19	1,568	0,083
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,026	0	0,308	1,442	19	1,776	0,093
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,231	1,442	19	1,724	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,385	1,339	19	1,724	0,091

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,539	1,03	19	1,62	0,085
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,385	1,133	19	1,569	0,083
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,026	0,102	0,693	0,618	19	1,439	0,076
2.21 .Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,462	1,133	19	1,646	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,204	0,693	0,412	19	1,335	0,070
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,385	1,339	19	1,724	0,091
2.24.Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,385	1,339	19	1,724	0,091
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,154	1,648	19	1,802	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,385	1,339	19	1,724	0,091
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,539	1,133	19	1,672	0,088
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,385	1,236	19	1,672	0,088
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,693	0,927	19	1,62	0,085
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,539	1,03	19	1,62	0,085
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	0,308	1,236	19	1,646	0,087
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	1,545	19	1,776	0,093
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,385	1,236	19	1,672	0,088
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,385	1,236	19	1,672	0,088
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,616	1,03	19	1,646	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,539	0,927	19	1,517	0,080
TOTAL							**68,428**	**3,601**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1,13 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1,854	19	1,854	0,098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,693	0,927	19	1,62	0,085
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,308	1,442	19	1,75	0,092
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0	0,154	1,648	19	1,828	0,096
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,102	0,539	0,824	19	1,491	0,078
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,051	0,616	0,927	19	1,62	0,085
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,154	1,545	19	1,801	0,095
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,204	0,77	0,412	19	1,386	0,073
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,026	0	0,462	1,133	19	1,621	0,085
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
TOTAL							**18,496**	**0,973**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,357	0,462	0,515	19	1,334	0,070
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,306	0,154	0,824	19	1,31	0,069
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,616	0,927	19	1,594	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,102	0,462	0,927	19	1,517	0,080
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0,459	0,462	0,206	19	1,179	0,062
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,204	0,693	0,309	19	1,232	0,065
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,102	0,385	1,03	19	1,543	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,539	0,927	19	1,568	0,083

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,306	0,462	0,515	19	1,283	0,068
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,204	0,462	0,824	19	1,516	0,080
TOTAL							**14,076**	**0,741**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,308	1,339	19	1,698	0,089
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,648	19	1,802	0,095
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0,102	0,231	1,236	19	1,595	0,084
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096

5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051		1,751	19	1,802	0,095
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,231	1,545	19	1,776	0,093
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,13	0	0	0,721	19	0,851	0,045
TOTAL							**16,836**	**0,886**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,102	0,154	1,442	19	1,698	0,089
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.		0,026	0,204	0,539	0,721	19	1,49	0,078
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,153	0,231	1,236	19	1,62	0,085
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,308	1,236	19	1,646	0,087
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,539	0,927	19	1,543	0,081

6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,102	0,385	1,03	19	1,543	0,081
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,077	1,545	19	1,724	0,091
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0	0,231	1,442	19	1,699	0,089
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,026	0,051	0,154	1,442	19	1,673	0,088
TOTAL							**14,636**	**0,770**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

7. CLIMA DE TRABAJO (0,93 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,102	0,462	1,03	19	1,62	0,085
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,026	0	0,308	1,442	19	1,776	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,308	1,339	19	1,698	0,089
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,231	1,442	19	1,724	0,091

7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,231	1,03	19	1,312	0,069
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,077	1,751	19	1,828	0,096
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,154	1,545	19	1,75	0,092
TOTAL							**15,364**	**0,809**
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS							**8,407**	

1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

(10 PUNTOS)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0,72 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (0.72 PUNTOS)**
	0,626	86,94 %

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (4,23 PUNTOS)**
	3,601	85,13 %

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1,13 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (1,13 PUNTOS)**
	0,973	86,10 %

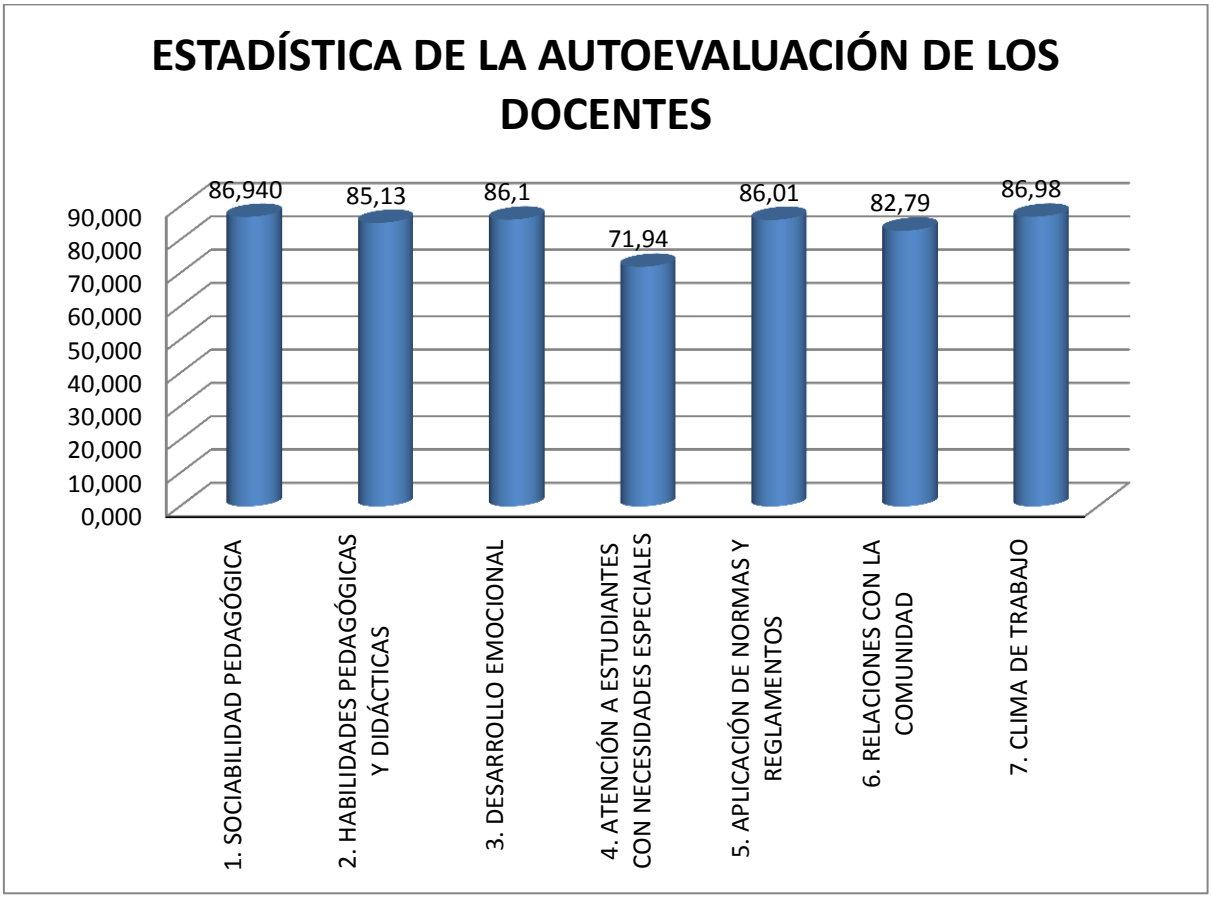
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (1,03 PUNTOS)**
	0,741	71,94 %

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (1,03 PUNTOS)**
	0,886	86,01 %

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (0,93 PUNTOS)**
	0,77	82,79 %

7. CLIMA DE TRABAJO (0,93 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (0,93 PUNTOS)**
	0,626	86,98 %

PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	**8,407**



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la autoevaluación de los docentes se obtuvo un puntaje de 8.40/10 correspondiente al 84/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 7.Clima de Trabajo. 1. Sociabilidad Pedagógica. 3. Desarrollo Emocional; el indicador más bajo fue el 4. Atención a estudiantes con Necesidades Especiales.

2. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

(POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,192	0,867	5,775	19	6,834	0,360
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	2	0,578	5,775	19	8,353	0,440
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	6,545	19	7,123	0,375
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	1,445	3,85	19	5,871	0,309
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	1,445	5,005	19	6,642	0,350
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,445	5,39	19	6,835	0,360
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,192	0,578	6,16	19	6,93	0,365
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0	2,601	3,465	19	6,162	0,324

1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	1,445	3,85	19	5,487	0,289
TOTAL							**60,237**	**3,170**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR 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	0,192	1,445	5,775	19	7,412	0,390
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,578	6,545	19	7,123	0,375
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0,289	6,93	19	7,219	0,380
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,192	0,578	6,16	19	6,93	0,365
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,096	0,192	1,734	4,235	19	6,257	0,329
TOTAL							**34,941**	**1,839**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,867	6,16	19	7,027	0,370
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,096	0,192	0,867	5,39	19	6,545	0,344
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y me as del P.E.I.	0	0	0,384	1,734	4,235	19	6,353	0,334
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	0,578	6,16	19	6,93	0,365
TOTAL							**26,855**	**1,413**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3,08 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	6,93	19	7,219	0,380
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,578	6,545	19	7,123	0,375
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,578	6,16	19	6,738	0,355
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,192	0,867	5,775	19	6,834	0,360
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,445	5,39	19	6,835	0,360

4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,192	1,156	5,39	19	6,738	0,355
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,576	0,289	5,775	19	6,64	0,349
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,289	6,93	19	7,219	0,380
TOTAL							**55,346**	**2,913**
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS							**9,336**	

2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PUNTOS)

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (3,46 PUNTOS)**
	3,17	91,62 %

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente: (1,92 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (1,92 PUNTOS)**
	1,839	95,78 %

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (1,54 PUNTOS)**
	1,413	91,75 %

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3,08 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A (3,08 PUNTOS)**
	2,913	94,58 %

PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	**9,336**

Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la coevaluación de los docentes se obtuvo un puntaje de 9,33/10 correspondiente al 93/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 2. Cumplimiento de Normas y Reglamentos. Y el indicador más bajo fue el 1. Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

3. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE DIRECTOR O RECTOR: (10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
En promedio, el docente de su institución	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	2,652	1,475	19	4,275	0,225
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,444	1,989	1,77	19	4,203	0,221
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	2,873	1,475	19	4,348	0,229
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,184	1,326	1,18	19	3,69	0,194
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	3,536	0,295	19	3,831	0,202
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	3,094	0,885	19	4,127	0,217
1.7. Reajusta la programación con base en los resultad os obtenidos en la evaluación.	0	0	0	3,315	0,885	19	4,2	0,221

1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de es cuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	2,873	1,18	19	4,201	0,221
TOTAL							**32,875**	**1,730**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
En promedio, el *docente* de su institución:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1,105	4,13	19	5,235	0,276
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1,326	3,835	19	5,161	0,272
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	1,924	1,326		19	3,25	0,171
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	1,547	1,77	19	3,465	0,182
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	3,757	0,59	19	4,347	0,229
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	3,978	0,295	19	4,273	0,225

2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,148	3,315	0,885	19	4,348	0,229
TOTAL							**30,079**	**1,583**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
En promedio, el *docente* de su institución:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	1,547	3,245	19	4,94	0,260
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	3,315	1,18	19	4,495	0,237
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,148	2,21	2,36	19	4,718	0,248
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,148	3,094	1,18	19	4,422	0,233
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	3,315	1,18	19	4,495	0,237
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,148	3,536	0,59	19	4,274	0,225
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,148	3,536	0,59	19	4,274	0,225
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	3,978	0,295	19	4,273	0,225

3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,888	1,989	0,885	19	3,762	0,198
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,148	3,757	0,295	19	4,2	0,221
TOTAL							**43,853**	**2,308**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
En promedio, el *docente* de su institución: (1,47 PUNTOS)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	3,315	0,884	19	4,199	0,221
4.2. Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	1,326	2,652	19	4,126	0,217
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	3,978	0,295	19	4,273	0,225
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	3,536	0,663	19	4,199	0,221
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,888	1,105	1,989	19	3,982	0,210
TOTAL							**20,779**	**1,094**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
En promedio, el *docente* de su institución:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,989	2,21	19	4,199	0,221
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	3,094	1,105	19	4,199	0,221
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	3,536	0,663	19	4,199	0,221
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	3,536	0,663	19	4,199	0,221
TOTAL							**16,796**	**0,884**
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS							**5,512**	

3. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA: (10 Pts)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (2,35 PUNTOS)
	1,73	73,61 %

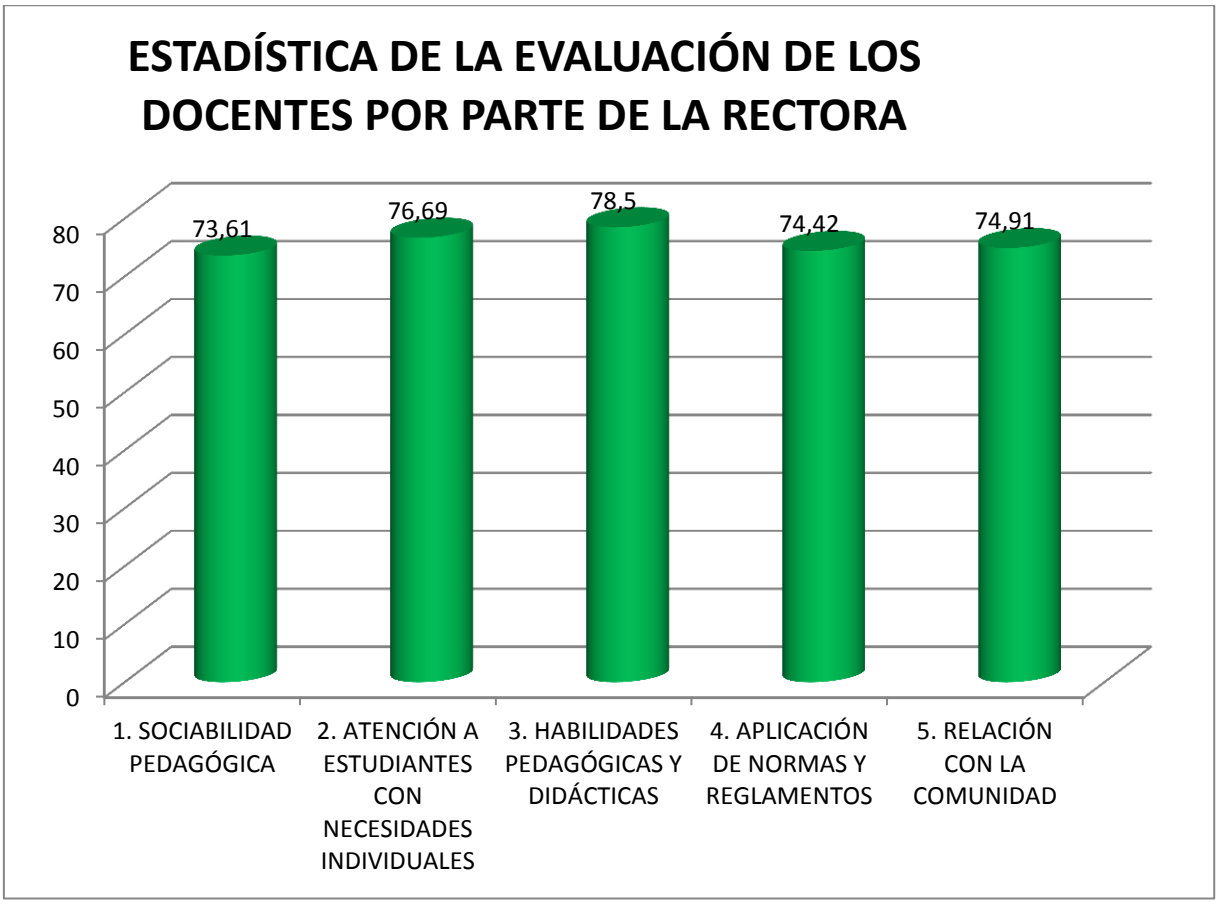
2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (2,06 PUNTOS)
	1,583	76,69 %

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (2,94 PUNTOS)
	2,308	78,50 %

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (1,47 PUNTOS)
	1,094	74,42 %

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (1,18 PUNTOS)
	0,884	74,91 %

PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	7,599



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Rectora se obtuvo un puntaje de 7,59/10 correspondiente al 75/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 3. Habilidades Pedagógicas y Didácticas. Y el indicador más bajo fue el 1. Sociabilidad Pedagógica.

4. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (24 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,139	0,535	2,03	8,561	19	11,265	0,593
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,127	0,34	1,686	9,186	19	11,338	0,597
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,135	0,597	2,375	7,676	19	10,783	0,568
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,209	0,539	1,768	8,04	19	10,555	0,556
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,128	0,408	1,552	9,46	19	11,549	0,608
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,28	0,858	2,899	5,66	19	9,696	0,510
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,52	0,758	1,722	3,807	19	6,807	0,358
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,051	0,244	1,763	9,721	19	11,778	0,620
1.8.2. Sintetizar.	0	0,127	0,381	2,185	8,376	19	11,068	0,583

1.8.3. Reflexionar.	0	0,132	0,542	1,958	8,239	19	10,871	0,572
1.8.4. Observar.	0	0,132	0,223	1,249	10,24	19	11,839	0,623
1.8.5. Descubrir.	0	0,12	0,494	1,999	8,067	19	10,680	0,562
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,08	0,611	1,449	9,234	19	11,374	0,599
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,118	0,216	1,635	9,343	19	11,312	0,595
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,139	0,401	1,619	8,829	19	10,988	0,578
TOTAL							**161,903**	**8,521**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,029	0,13	0,833	11,21	19	12,201	0,642
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,055	0,202	1,969	9,597	19	11,823	0,622
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,149	0,511	2,38	7,697	19	10,737	0,565
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,243	0,693	2,863	5,797	19	9,595	0,505
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,157	0,943	2,436	5,783	19	9,320	0,491
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,284	0,741	2,215	5,365	19	8,605	0,453
TOTAL							**62,281**	**3,278**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR 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	0,282	0,923	1,871	4,185	19	7,260	0,382
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0,463	1,399	1,758	3,286	19	6,907	0,364
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/*o* entrevistas personales.	0	0,405	0,912	1,357	4,514	19	7,188	0,378
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,202	0,614	2,298	6,551	19	9,665	0,509
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0,407	0,617	1,64	3,245	19	5,909	0,311
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,318	0,624	1,892	4,919	19	7,752	0,408
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,185	0,7	1,249	8,054	19	10,187	0,536
TOTAL							**54,869**	**2,888**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES. **(4,11 PUNTOS)** **El docente:**	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,053	0,22	0,643	11,3	19	12,213	0,643
4.2 .Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,067	0,137	1,131	10,54	19	11,872	0,625
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,087	0,22	0,9	10,89	19	12,093	0,636
4.4. Toma en cuenta las sugerencias preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,121	0,535	1,331	9,144	19	11,132	0,586
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	0,068	0,295	1,491	9,288	19	11,142	0,586
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,074	0,254	1,239	10,08	19	11,643	0,613
TOTAL							**70,096**	**3,689**
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS							**18,376**	

4. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (24 PUNTOS)

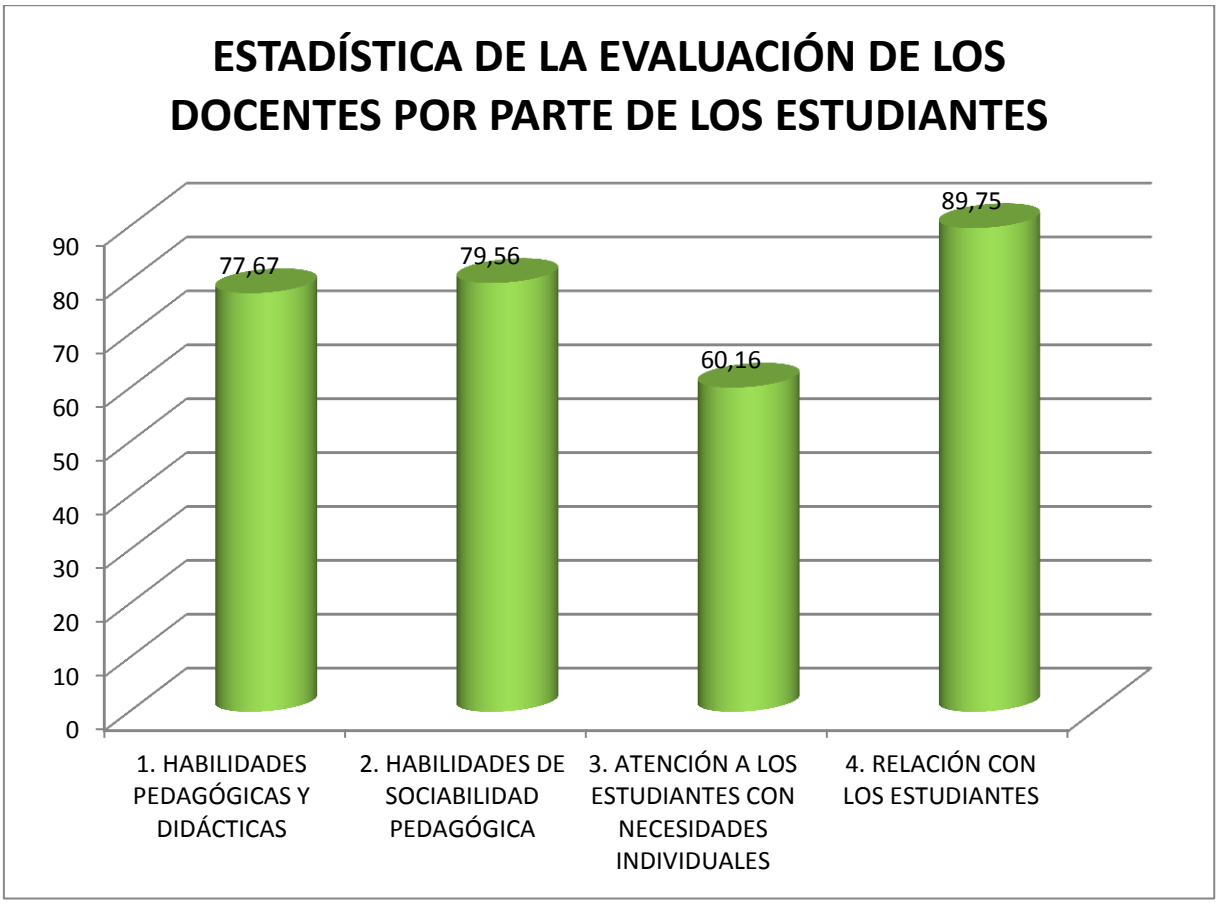
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (10,97 PUNTOS)
	8,521	77,67 %

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (4,12 PUNTOS)
	3,278	79,56 %

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (4,80 PUNTOS)
	2,888	**60,16 %**

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4,11 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (4,11 PUNTOS)
	3,689	89,75 %

PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS	18,376



Análisis e interpretación del instrumento para la avaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo un puntaje de 18,376 de 24. El indicador con valor más alto fue: 4. Relación con los estudiantes. El indicador más bajo fue el 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

5. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: (16 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,992	0,674	1,959	3,288	19	6,9122	0,364
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,338	1,221	4,171	5,648	19	11,378	0,599
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,19	1,431	2,402	8,093	19	12,116	0,638
TOTAL							**30,406**	**1,600**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0,168	2,465	12,14	19	14,772	0,777
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0,126	3,034	11,46	19	14,625	0,770
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,084	0,505	5,498	7,756	19	13,844	0,729

2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0,232	2,358	4,234	3,288	19	10,112	0,532
TOTAL							**53,353**	**2,808**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5,05 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,042	0,758	4,93	7,587	19	13,317	0,701
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,063	0,674	3,918	8,767	19	13,423	0,706
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,063	0,716	3,097	9,863	19	13,739	0,723
3.4. Toma en cuenta las sugerencias» preguntas» opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,211	3,368	2,907	3,709	19	10,195	0,537
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,274	2,61	2,465	3,372	19	8,7213	0,459
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas» notas escritas y/*o* entrevistas.	0	0,506	2,568	3,034	2,866	19	8,9743	0,472
TOTAL							**68,369**	**3,598**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
El docente:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,19	2,063	2,97	6,154	19	11,377	0,599
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0,907	0,926	1,896	3,709	19	7,4387	0,392
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0,464	2,484	2,591	4,046	19	9,5857	0,505
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,38	2,189	3,097	5,564	19	11,23	0,591
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,359	2,947	2,97	2,192	19	8,4679	0,446
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,443	3,073	2,402	3,625	19	9,5429	0,502
TOTAL							**57,642**	**3,034**
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								**11,040**

5. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: (16 PUNTOS)

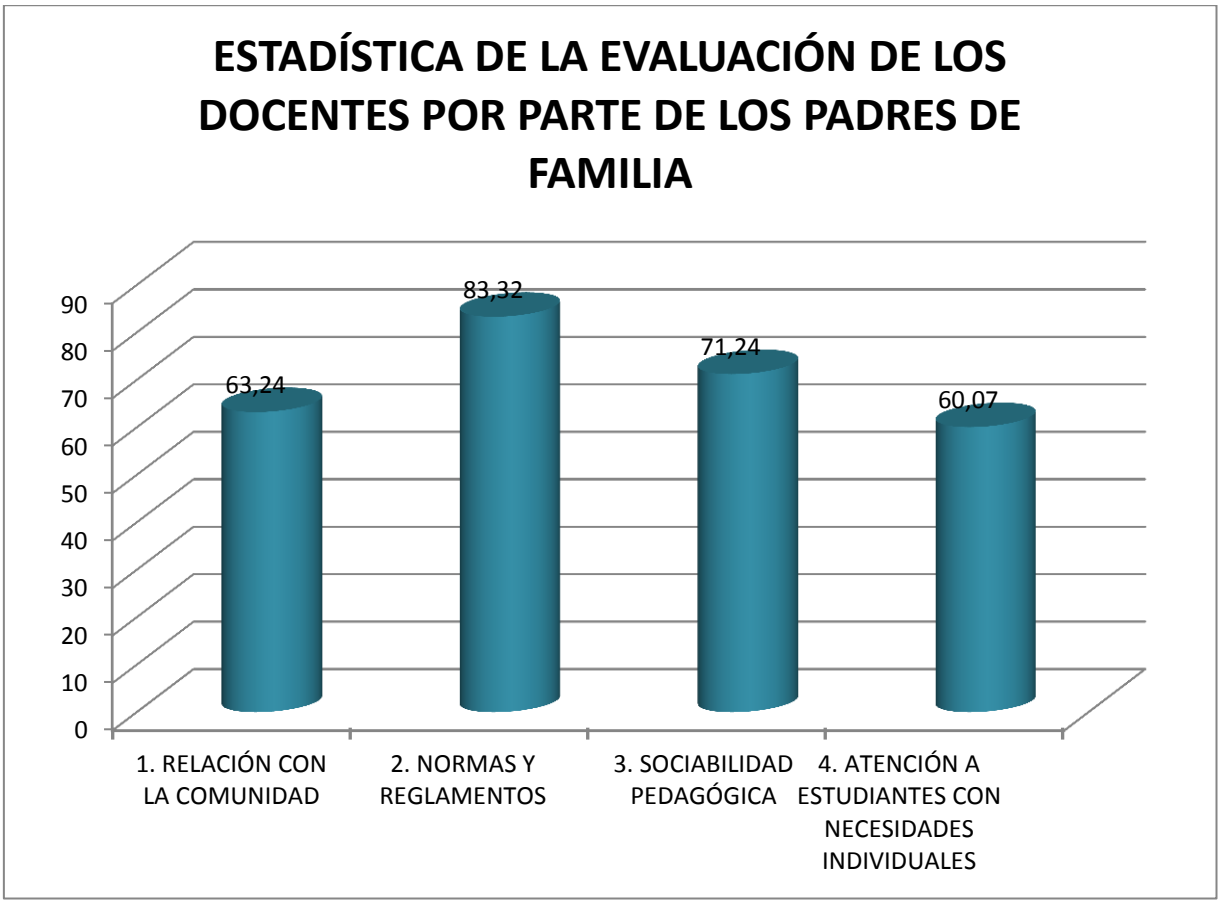
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A**
	1,6	63,24 %

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL A**
	2,808	83,32 %

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5,05 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL**
	3,598	71,24 %

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL**
	3,034	60,07 %

PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS	**11,04**



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo un puntaje de 18,37/24 correspondiente al 76,57/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 4. Relación con los Estudiantes. Y el indicador más bajo fue el 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE (30 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

A. ACTIVIDADES INICIALES: CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**VALOR**	
El docente: (7,50 PUNTOS)	**SI**	**NO**
1. Presenta el plan de clase al observador.	18	1
2. Inicia su clase puntualmente.	19	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	14	5
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	18	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	17	2
Total respuestas	**105**	**9**
Puntaje total.	**131,25**	
Puntaje promedio.	**6,91**	

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE: CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16,25 PUNTOS) **El docente:**	**VALOR**	
	Sí	**No**
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	7	12
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	11
4. Asigna actividades claras que los estudiantes lo gran ejecutar exitosamente.	16	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	9

6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	17	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	19	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	16	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	17	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	16	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	19	0
13. Envía tareas	16	3
Total respuestas	**188**	**59**
Puntaje total.	**235,00**	
Puntaje promedio.	**12,37**	

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

C. AMBIENTE EN EL AULA: CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**VALOR**	
El docente: (6,25 PUNTOS)	**Sí**	**No**
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	19	0
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	0
16. Valora la participación de los estudiantes.	19	0
17. Mantiene la disciplina en el aula.	19	0
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	16	3
Total respuestas	**92**	**3**
Puntaje total.	**115,00**	
Puntaje promedio.	**6,05**	
PUNTAJE TOTAL/ 30 PUNTOS	**25,33**	

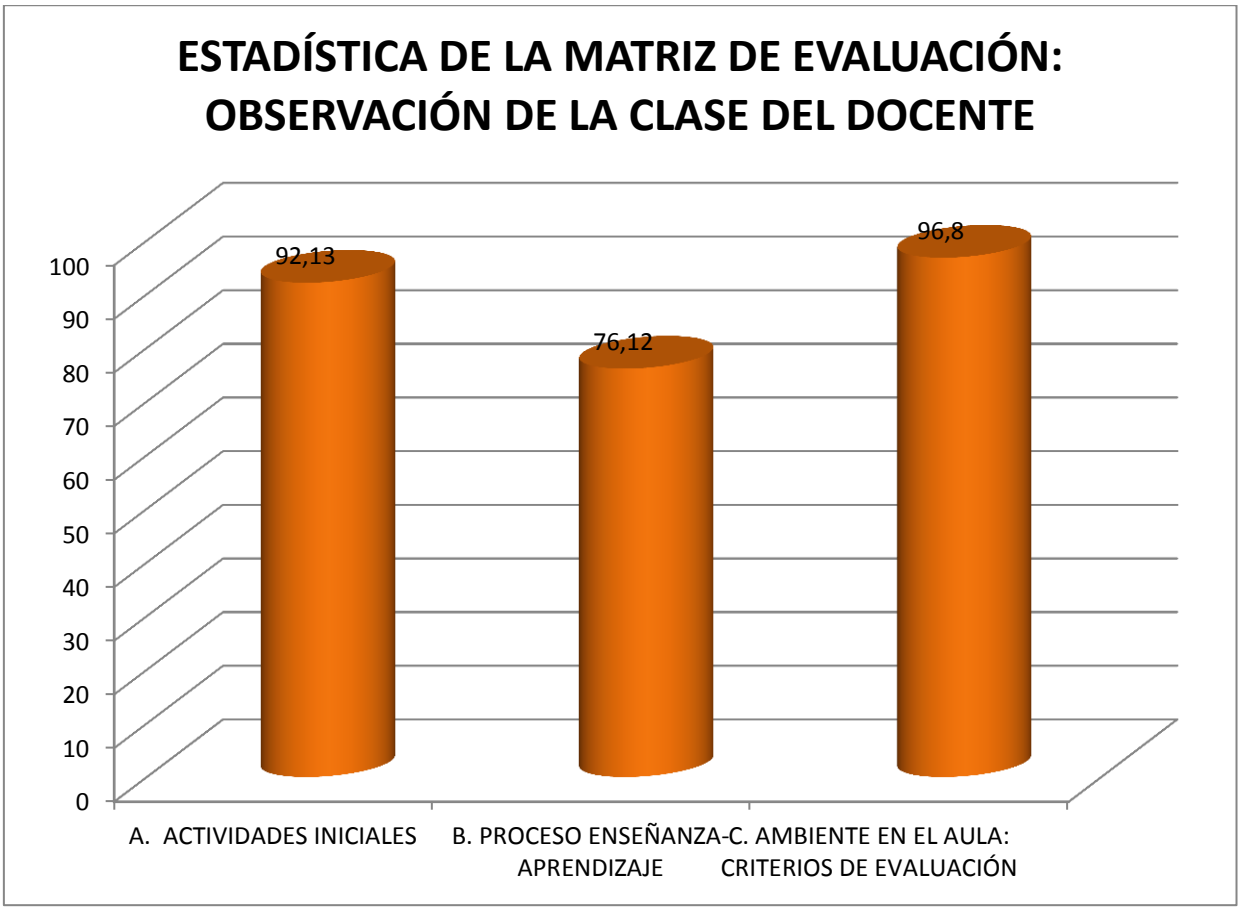
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE (30 PUNTOS)

A. ACTIVIDADES INICIALES: CRITERIOS DE EVALUACIÓN (7,50 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (7,50 PUNTOS)**
	6,91	92,13 %

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE: CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16,25 PUNTOS) El docente:	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (16,25 PUNTOS)**
	12,37	76,12 %

C. AMBIENTE EN EL AULA: CRITERIOS DE EVALUACIÓN (6,25 PUNTOS) El docente:	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (6,25 PUNTOS)**
	6,05	96,80 %

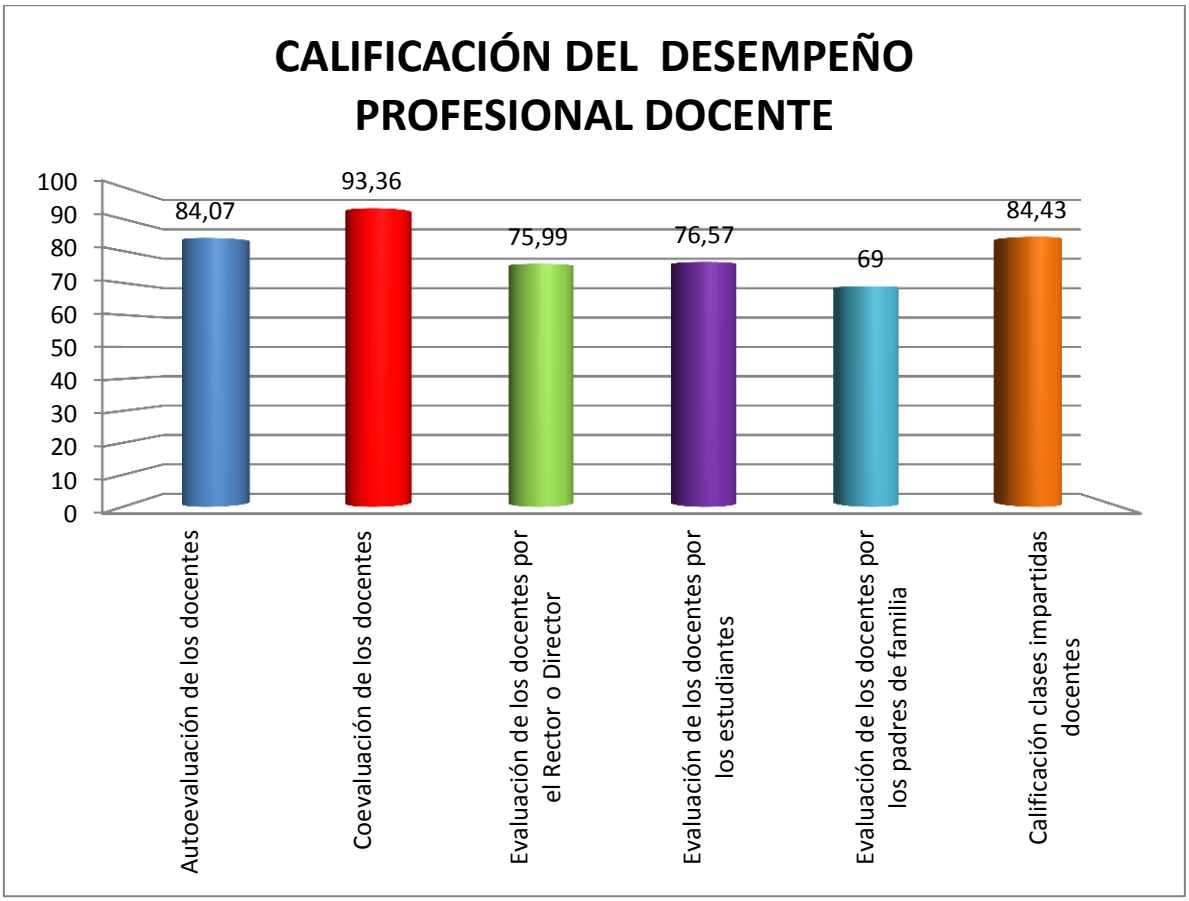
PUNTAJE TOTAL / 30 PUNTOS	**25,33**



Interpretación

En la Matriz para la observación de la clase del docente se obtuvo un puntaje de 25,33/ 30 que corresponde al porcentaje 84,43/100. El indicador con valor más alto fue: la dimensión C. Ambiente en el aula: El indicador más bajo fue el B. Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:			
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	**PUNTOS**	**CATEG.**	**EQUIVALENCIA**
Autoevaluación de los docentes	8,407/10		
Coevaluación de los docentes	9,336/10		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director	7,599/10		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,376/24		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,040/16		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	54,758		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	25,330/30		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	80,088/100	A	**EXCELENTE**



Interpretación

De los resultados obtenidos en el cuadro estadístico de la calificación del Desempeño Profesional Docente se obtuvo un puntaje de 80,08/100. El indicador con valor más alto fue, la Coevaluación de los Docentes; el más bajo fue el la evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia.

1. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR, VICERRECTOR E INSPECTOR GENERAL (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14,65 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,058	0	0	0,466	3	0,524	0,175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.1O.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175

1.1 1.Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.1 2.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0	0,466	3	0,582	0,194
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0	3	0,349	0,116
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.25 .Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,466	3	0,466	0,155
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0	0,466	3	0,582	0,194
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136

1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1 .32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,232	0	0	3	0,232	0,077
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,232	0	0	3	0,232	0,077
1 .39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,232	0	0	3	0,232	0,077

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1 .42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1 .44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,466	3	0,466	0,155

1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1 .54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117

1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	3	0,233	0,078
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	3	0,175	0,058
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0	0,466	3	0,582	0,194
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0	0,466	3	0,582	0,194
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
TOTAL							**30,120**	**10,040**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,26 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR 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	0,35	0	3	0,466	0,155
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	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0,233	3	0,349	0,116
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,175	0	3	0,291	0,097
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,35	0	3	0,35	0,117
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,175	0	3	0,291	0,097
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136
12.1O.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116		0,466	3	0,582	0,194
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,466	3	0,466	0,155
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0	0	0,233	3	0,291	0,097
2. 14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
TOTAL							**6,000**	**2,000**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,233	3	0,408	0,136

3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
TOTAL							**5,768**	**1,923**
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								**13,963**

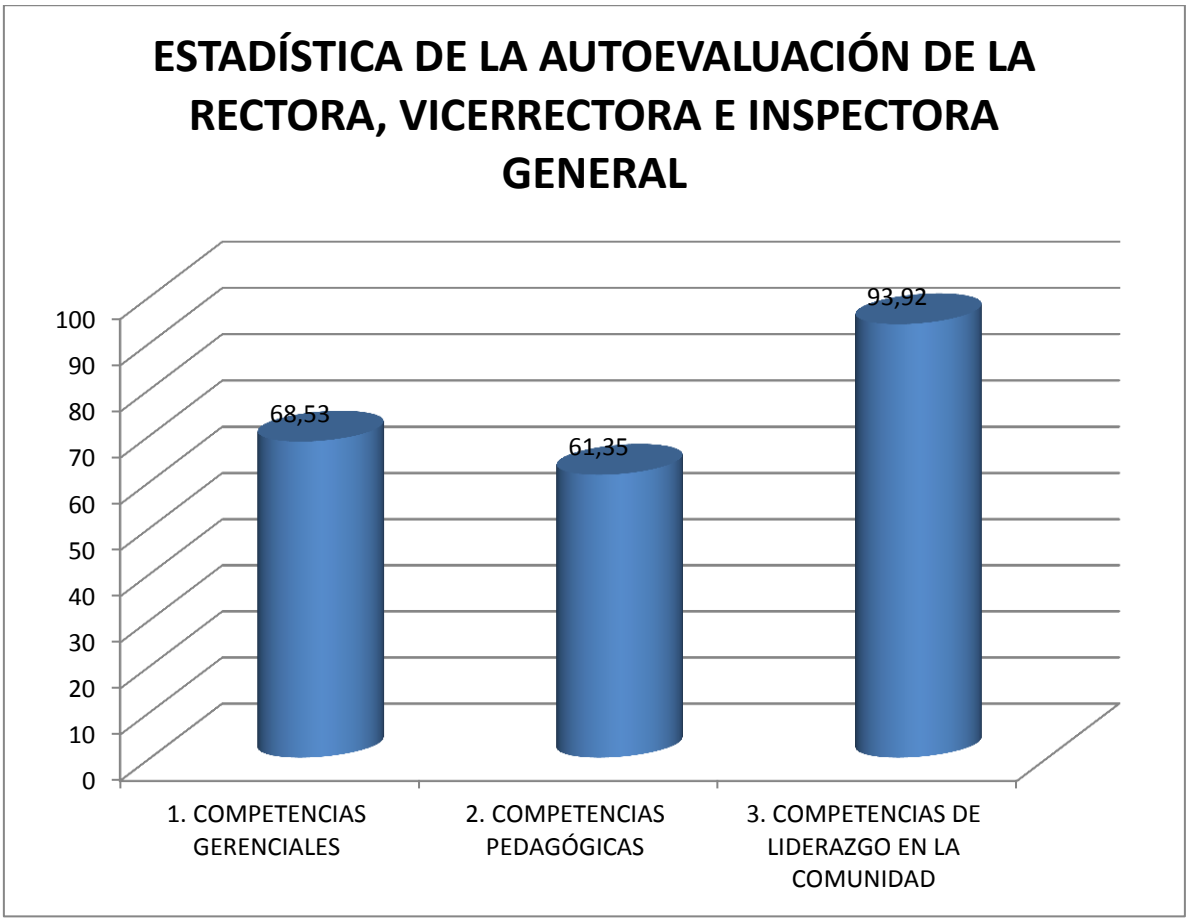
1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA, VICERRECTORA E INSPECTORA GENERAL (20 PUNTOS)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,65 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (14,65 PUNTOS)
	10,04	68,53 %

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,26 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (3,26 PUNTOS)
	2	**61,35 %**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (2.09 PUNTOS)
	1,923	93,92

PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	13,963



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General se obtuvo un puntaje de 13,96/20 correspondiente al 70/100. El indicador con valor más alto estuvo en la dimensión 3. Competencias de Liderazgo en la Comunidad. Y el indicador más bajo fue la dimensión 2. Competencias Pedagógicas.

.

2. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,59PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0	0	0,236	5	0,354	0,071
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1 .4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0	0,531	0,236	5	0,826	0,165
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0,354	0	5	0,708	0,142

1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,201
1.11 .Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0	0,708	0	5	0,767	0,153
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,059	0,118	0,531	0	5	0,708	0,142

1 .20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,354	0,177	0,236	5	0,767	0,153
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1. 24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,118	0,177	0,236	5	0,649	0,130
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236

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	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,177
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
134. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0	0,354	0,472	5	0,885	0,177
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	5	0,885	0,177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,472	5	0,826	0,165
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,354	3,708	5	4,062	0,812
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,708	5	1,003	0,201
1 .43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,118	0,177	0,472	5	0,826	0,165
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,531	0,236	5	0,885	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,708	0	5	0,826	0,165

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,236	0,177	0,236	5	0,649	0,130
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
1 .53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,118	0	0,944	5	1,062	0,212
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	0,177	0,472	5	0,885	0,177
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,531	0,472	5	1,003	0,201

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar ‘os recursos con que cuenta la institución.	0	0,059	0	0,177	0,708	5	0,944	0,189
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,059	0	0,531	0,236	5	0,826	0,165
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,236	0,354	0,236	5	0,826	0,165
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,236	5	0,413	0,083
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
TOTAL							**64,891**	**12,978**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3,29 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	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.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.	0	0	0	0,708	0,236	5	0,944	0,189
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	0	0,059	0,118	0,354	0,236	5	0,767	0,153
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,354	0,236	5	0,59	0,118
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0	0,177	0,708	5	0,944	0,189
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,531	0,236	5	0,767	0,153
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
2.1O.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,212
TOTAL							**14,278**	**2,856**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,224
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,236
TOTAL							**10,561**	**2,112**
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							**17,946**	

2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO (20 PUNTOS)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,59PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL
	12,978	88,95 %

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3,29 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL
	2,856	86,81 %

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL
	2,112	99,62 %

PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	17,946

Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo se obtuvo un puntaje de 17,94/20 correspondiente al 89/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 3. Competencias de Liderazgo en la Comunidad. Y el indicador más bajo fue el 2. Competencias Pedagógicas.

3. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. - Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1. 1O.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.1 2.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1. 14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.1 6.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y los reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3 1. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.4 1. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestarias al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	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	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							**13,79**	**13,790**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	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.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	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	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que, los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.1O.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.1 1 .Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							**3,122**	**3,122**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,22 3	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3. 1O. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.1 1. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							**2,453**	**2,453**
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							**19,365**	

3. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PUNTOS)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (14,45 PUNTOS)**
	13,79	95,43 %

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (3,11 PUNTOS)**
	3,122	100,39 %

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44 PUNTOS)	**VALOR PROMEDIO**	**VALOR PORCENTUAL (2,44 PUNTOS)**
	2,453	100,53 %

PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	19,365

Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Supervisor Escolar se obtuvo un puntaje de 19,36/20 correspondiente al 96/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 2. Competencias Pedagógicas y 3.Competencias de Liderazgo en la Comunidad; el indicador más bajo fue el 1. Competencias Gerenciales.

4. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10,00 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,714	0	0	4	1,072	0,268
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,179	0	0	2,145	4	2,324	0,581
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	0,536	1,43	4	2,323	0,581
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670

1.1O.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
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	0,357	0,536	0,715	4	1,608	0,402
1.13. Atender oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	1,072	0,715	4	1,966	0,492
TOTAL							**33,601**	**8,400**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,57 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR 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	0	0,536	1,43	4	2,145	0,536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
TOTAL							**12,511**	**3,128**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Mantiene una comunicación permanente cotila comunidad educativa.	0	0	0,357	0,536	1,43	4	2,323	0,581
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715

3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
TOTAL							**24,308**	**6,077**
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								**17,605**

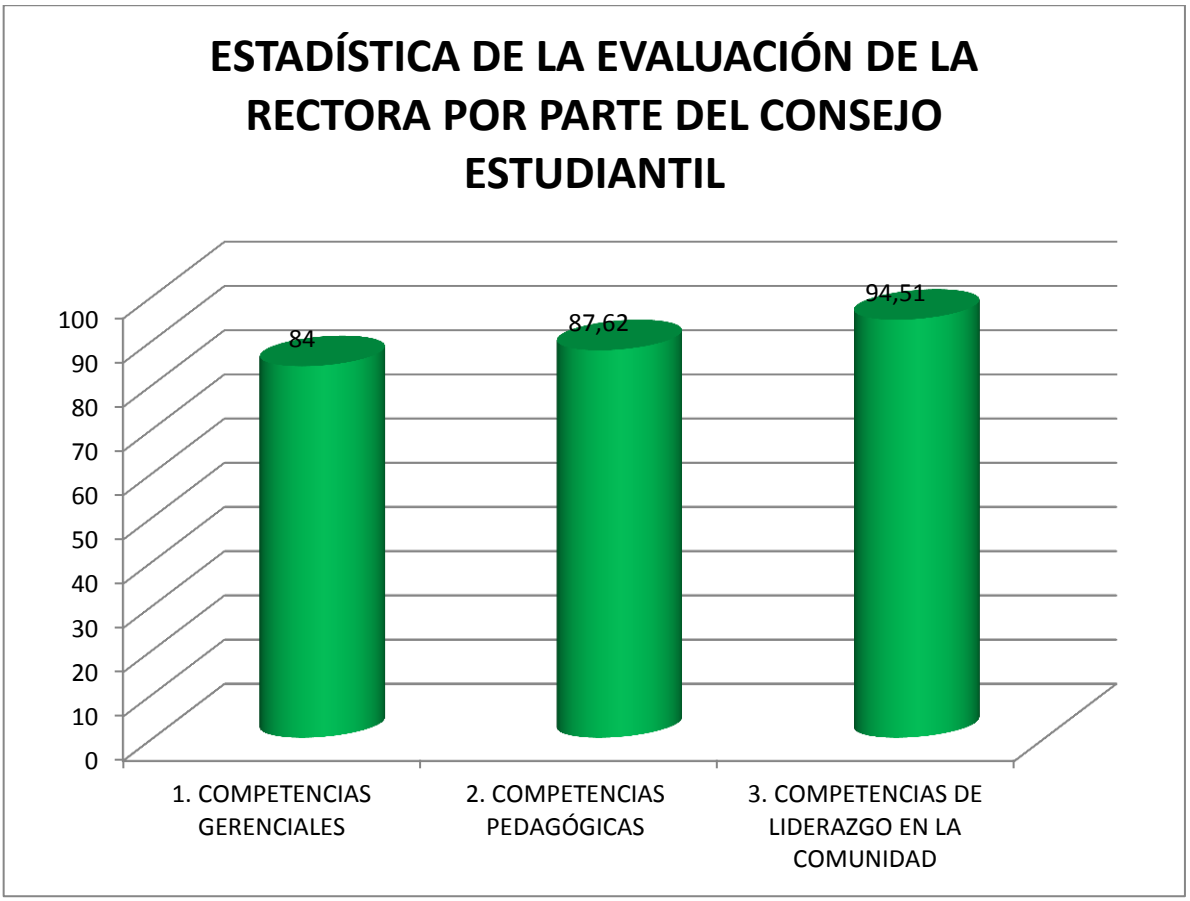
4. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PUNTOS)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10,00 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (10,00 PUNTOS)
	8,4	84,00 %

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,57 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (3,57 PUNTOS)
	3,128	87,62 %

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (6,43PUNTOS)
	6,077	94,51 %

PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	17,605



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de la Rectora por parte de Consejo Estudiantil se obtuvo un puntaje de 17,60/20 correspondiente al 88/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 3.Competencias de Liderazgo en la Comunidad. Y el indicador más bajo fue el 1.Competencias Gerenciales.

5. TABULACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12,10 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN	VALOR TOTAL	VALOR PROM
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	3,58	0	0	0	3	3,58	1,193
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482

1.5. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482
1.6. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482
1.7. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.8. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	0	0,392	0,527	3	1,098	0,366
1.9. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.10. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0,263	0,392	0	3	0,834	0,278
1.11. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,179	0,263	0	0,527	3	0,969	0,323
1.12. 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	0,179	0	0,392	0,527	3	1,098	0,366
1.13. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	1,054	3	1,054	0,351

1.14. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,179	0	0,392	0	3	0,571	0,190
1.15. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482
1.16. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
1.17. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
l.l8. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
TOTAL							**10,715**	**11,320**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3,16 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
TOTAL							**9,351**	**3,117**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4,74 PUNTOS)	**VALORACIÓN**					**TOTAL DOCEN**	**VALOR TOTAL**	**VALOR PROM**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,392	1,054	3	1,446	0,482
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
3.1O.Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0	0	0	0	1,581	3	1,581	0,527
TOTAL							**14,094**	**5,225**
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								**19,662**

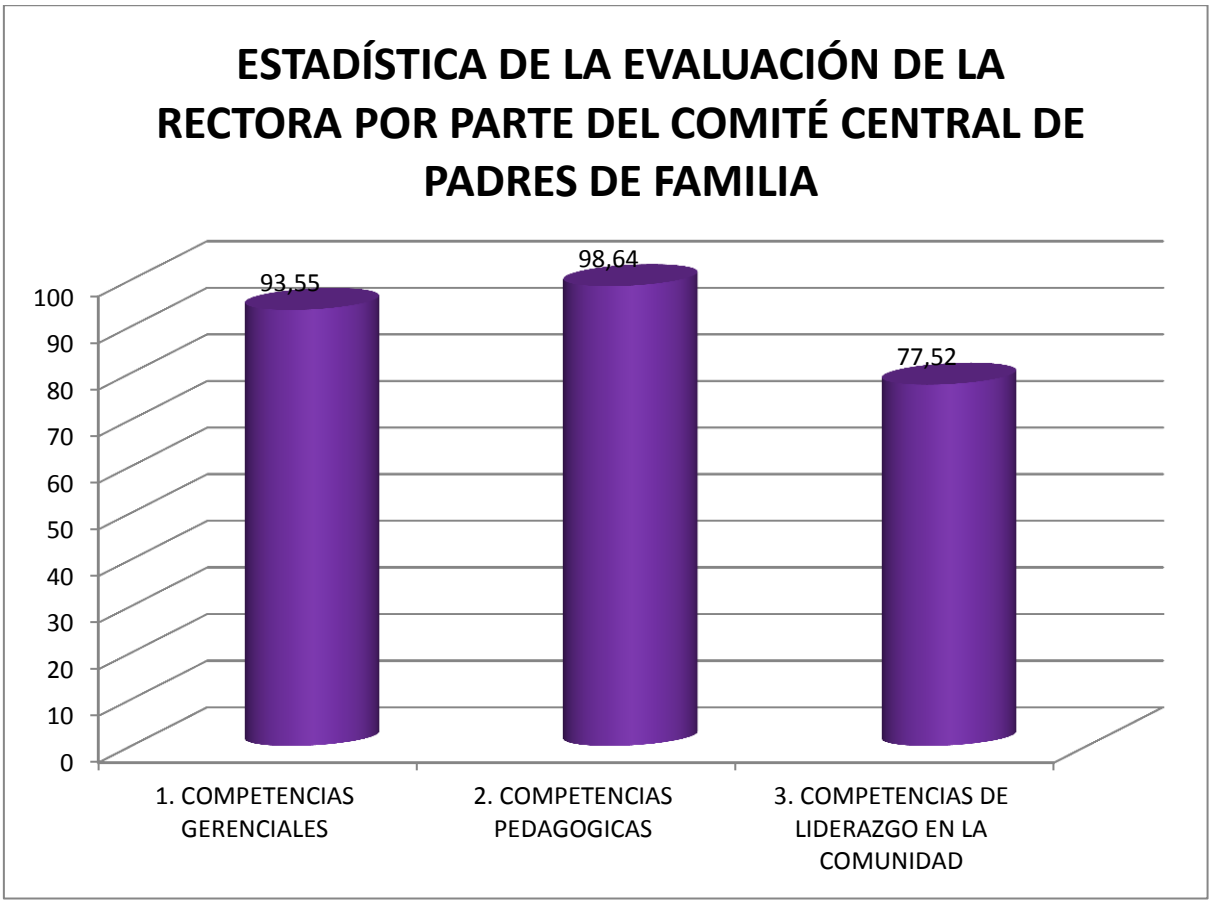
5. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12,10 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (12,10 PUNTOS)
	11,32	93,55 %

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3,16 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (3,16 PUNTOS)
	3,117	98,64 %

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,74 PUNTOS)	VALOR PROMEDIO	VALOR PORCENTUAL A (6,74 PUNTOS)
	5,225	77,52 %

PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	19,662



Interpretación

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia se obtuvo un puntaje de 19,66/20 correspondiente al 98/100. El indicador con valor más alto fue, la dimensión 2. Competencias Pedagógicas. Y el indicador más bajo fue el 3. Competencias de Liderazgo en la comunidad.

RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS

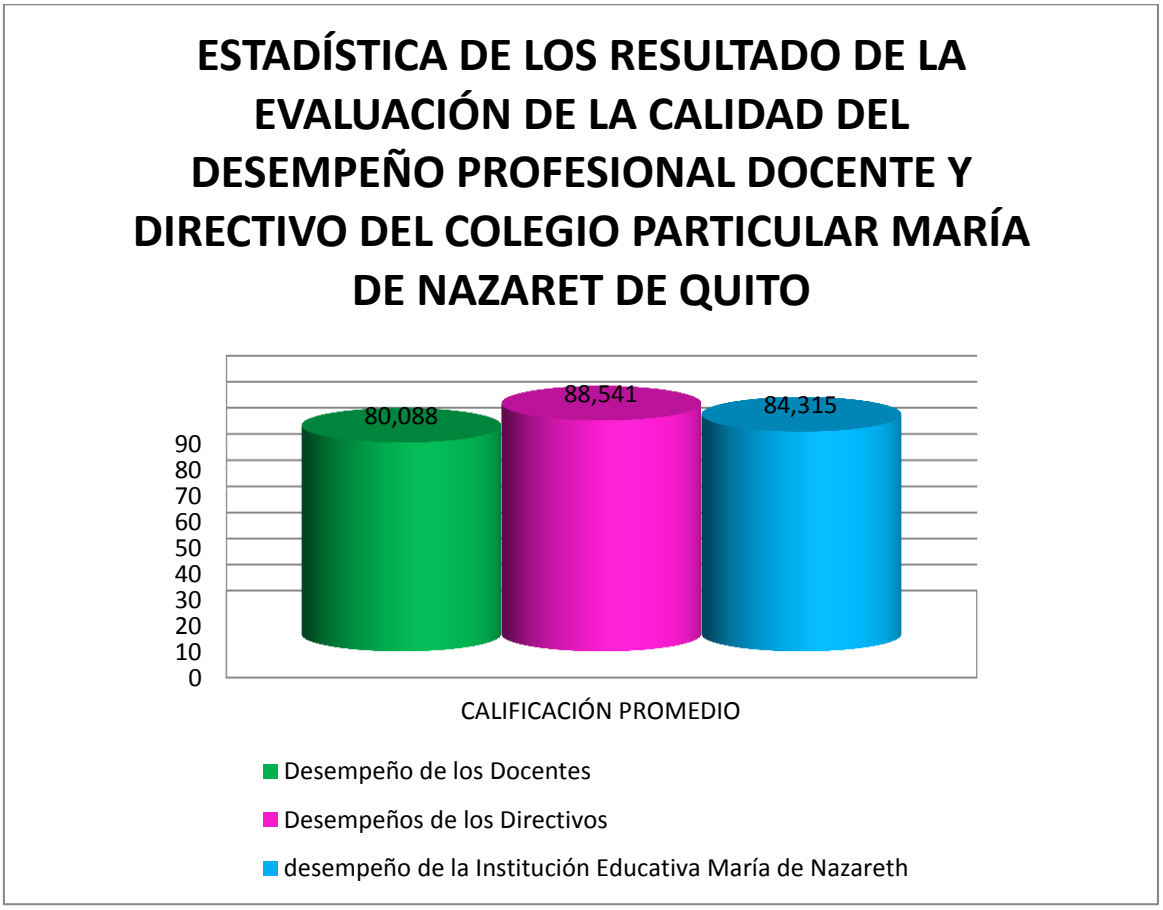
CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector e Inspector General	13,96/20		
Evaluación del Rector por el Consejo Directivo	17,946/20		
Evaluación del Rector por el consejo estudiantil	17,605/20		
Evaluación del Rector por el Comité central de Padres de familia	19,662/20		
Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar	19,370/20		
CALIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS	88,543/100	A	EXCELENTE

Interpretación

De los resultados obtenidos en la calificación Promedio de desempeño de los Directivos obtuvo un puntaje de 85,54/100 la evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia, Y la evaluación más baja fue, la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General.

RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	80,088/100		
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	88,541/100		
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA DE NAZARET DE QUITO	84,315/100	A	EXCELENTE



Interpretación

En los resultados finales de la calificación de los instrumentos de evaluación sobre el Desempeño de los Docentes encontramos que los puntajes más altos se obtienen en la coevaluación con el 93,36/100, y en la calificación de clases demostrativas con 84,43/100.Los resultados más bajos se evidencian en la

evaluación a los Docentes por parte de los Padres de Familia en la dimensión LA ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES. Con un valor de 60,16/100. En la evaluación por parte de los estudiantes a los docentes encontramos los valores más bajos en la dimensión de ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES con un valor de 60,07/100.

En los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación sobre el Desempeño Profesional de Directivos los puntajes más altos se dieron en relación a la evaluación de la Rectora por parte del comité Central de Padres de Familia con un puntaje de 98/100 y el más bajo se dio en la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General con un porcentaje de 70/100.

La Calificación del desempeño obtenido por parte de la Institución Educativa "María de Nazaret de Quito" es de 84.28 correspondiente al promedio de la suma de la evaluación del Desempeño Profesional de Docentes y Directivos que dan como resultado de 84,28/100.

6.2.- Resultados, discusión

De Los resultados de la investigación realizada sobre el desempeño profesional docente y directivo en el Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito, según la estadística de todos los instrumentos de recolección de datos y en relación a la Evaluación de los docentes por los distintos actores educativos; podemos concluir que los puntajes más bajos están dados en la autoevaluación docente en la dimensión de: ATENCIÓ A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES, por parte de los estudiantes en relación a la dimensión de la **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES;** por parte de los padres de familia los puntajes más bajos se encuentran en la dimensión de la **ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.** En el plano directivo los puntajes más bajos se dan en la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General está dada en la dimensión de COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Siendo estos los actores directos del proceso educativo: padres de familia, estudiantes, docentes y directivos quienes ponen en evidencia las dificultades que presenta esta Institución de Educación Básica y Bachillerato.

Basados en los resultados obtenidos que son de gran importancia para el autodesarrollo y formación profesional de todo educador (a) y sobre todo para el Colegio María de Nazaret; y con el propósito de brindar un aporte al mejoramiento de la calidad educativa ; atendiéndola en sus necesidades individuales que forman parte del desarrollo social, económico , político y por ende educativo y que mayormente se evidencian en contextos educativos; razón por el cual presento una PROPUSTA DE MEJORAMIENTO A LA CALIDAD EDUCATIVA; en esta Institución Prestigiosa fuente de investigación; quienes voluntariamente abrieron sus puertas en todo el proceso investigativo; contribuyendo con su participación al desarrollo y mejoramiento de la calidad educativa.

Es importante desarrollar ESTRATEGIAS PARA UNA BUENA PRÁCTICA EDUCATIVA; mediante diagnósticos que evidencien los problemas en las individualidades de los alumnos, punto considerado como importante dentro del desarrollo educativo; al comprenderlo, reconocerlo y tratarlo ayudará a elevar los estándares de calidad en una comunidad educativa; que reconoce la importancia del conocimiento y valoración de ciertos casos que necesitan ser ajustados al diseño curricular y orientando al personal docente en todos los ámbitos de la escolaridad, sea que se presenten en un momento de la educación o de forma sostenida en el tiempo , en los niveles educativos, en las diferentes áreas; en su desarrollo intelectual, personal y social, en la interacción, el ausentismo y deserción escolar; entre otras.

“Según el Ministerio de Educación; La capacidad de aprender es lo que distingue a cada ser humano, ese aprendizaje debe ser significativo y formativo”, para alcanzar la excelencia educativa lo que hace necesario considerar las tres macro-estrategias para conseguir la excelencia educativa en el Ecuador: reconceptualizar la educación como servicio público en el marco del Buen Vivir, reorganizar el servicio educativo y generar políticas y orientaciones para mejorar el servicio educativo.
(Ministerio de educación, 2012)

7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1.- Conclusiones

Después de haber aplicado a los docentes los instrumentos de recolección de datos para la autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte de la Rectora, padres de familia, estudiantes, y haber aplicado la Matriz de evaluación de observación de la clase a los docentes en el Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito; se obtuvo un puntaje total de 80,08/100. Que corresponde a su desempeño Profesional Docente

De la autoevaluación de los directivos y la evaluación por parte de los miembros del: Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de padres de Familia y el Supervisor Escolar se obtuvo una calificación de 88,54/100.Correspondiente a su Desempeño Profesional Directivo.

De la suma del resultado de la evaluación a los docentes por parte de los diferentes actores educativos y los resultados de la evaluación a los directivos por parte de varios estamentos educativos; podemos concluir que el puntaje Institucional del Colegio María de Nazaret de la ciudad de Quito, es de 84,28/100; que corresponde a su Desempeño Institucional.

Los puntajes más altos obtenidos por los Docentes en la evaluación realizada están en la coevaluación con un 93,36/100 y la observación de la clase con un puntaje de 84.43/100 lo que evidencia un grado aceptable en su Desempeño profesional Docente.

Entre los valores más bajos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación a diferentes actores educativos en relación al Desempeño Profesional Docente, se encontraron en la evaluación por parte de los Padres de Familia con un puntaje en la dimensión de Atención a Estudiantes con necesidades individuales de 60,16/100 y en la evaluación que hacen los estudiantes se distinguió la dimensión de Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales con un 60,07/100. Lo que pone por evidencia que hay una parte que requiere de atención para alcanzar la excelencia

Los puntajes más significativos dentro de la evaluación realizada con respecto al desempeño Profesional de los Directivos, encontramos en la evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia con un puntaje de 98,30/100 y la evaluación por pare del Supervisor Escolar con un valor 97/100.Evidenciando que los Directivos realizan un adecuado Desarrollo Profesional Directivo.

Dentro de la evaluación sobre el Desempeño de los Directivos; que los diferentes estamentos realizaron, encontramos con cifras más bajas las siguientes: en la autoevaluación en la dimensión de Las Competencias Pedagógicas con un 61,35/100. Lo que se puede observar que existe una parte de su Desempeño Directivo que requiere ser atendida en busca una mejor y mayor calidad.

De todo lo anteriormente expuesto podemos decir que los Desempeños tanto de Docentes como de Directivos son Aceptables, en consecuencia la Institución de Educación Básica y Bachillerato está en un nivel bastante Bueno en referencia a desempeños profesionales e institucionales.

Después de haber realizado un análisis de cada uno de los cuadros estadísticos resultado de la investigación se observa que hay un punto que requiere atención para obtener un nivel más alto de lo obtenido; en busca de la excelencia educativa.

7.2.- Recomendaciones

A los docentes del colegio María de Nazaret continuar, conservando su nivel de aceptabilidad en cuanto a sus Desempeños Profesionales como Docentes establecer una mayor relación con la comunidad.

Reforzar su labor Directiva en relación con toda la comunidad educativa para poder seguir conservando y mejorando el buen nivel en sus desempeños para un mejor y mayor logro de aceptabilidad y estabilidad en la oferta educativa.

Continuar en busca de la excelencia a través de la capacitación de los docentes y directivos para conservar y mejorar el nivel alcanzado y evidenciado.

Atender y reforzar las dimensiones de atención a estudiantes con necesidades individuales y especiales como medio para una mejor educación y desarrollo humano de todo estudiante que requiere de ayuda diferenciada. Esto hará superar ciertas limitaciones en la labor educativa en consecuencia alcanzar la excelencia.

Aplicar la propuesta de mejoramiento desarrollada con los datos obtenidos durante esta investigación como medio para capacitar al personal docente y directivo Institucional sobre el tema evidente que requiere solución mediante el conocimiento de cómo detectar y atender casos individuales y especiales, además actualizar ciertos temas nuevos que actualmente las políticas Educativas incluyen para alcanzar la excelencia en sus desempeños Docentes y Directivos en el Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de Quito.

8.- PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

8.1.- Título de la propuesta

Estrategias para una buena práctica pedagógica basada en el reconocimiento y asistencia a estudiantes con necesidades individuales en la institución educativa María de Nazaret de la ciudad de Quito.

8.2.- Justificación

Del trabajo de investigación realizada en el Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de Quito, sobre la Evaluación de la Calidad Docente y Directivo, y basados en los resultados obtenidos, después de tabulados y analizadas los instrumentos de recolección de datos, aplicados a los diferentes actores educativos, se obtuvo como notas bajas; en la autoevaluación docente en la dimensión de ATENSIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES un 72%.de la evaluación realizada por parte de los estudiantes a los docentes un 60,07% en la dimensión de: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES, en la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia un 60.16% en la dimensión ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES, las notas más bajas en la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General se da en la dimensión de COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS con un 61,31%.

Los porcentajes más bajos y de relevancia obtenidos en todo el proceso investigativo realizado, en concordancia de estudiantes y padres de familia, docentes y directivos. Está en relación a estudiantes con diferentes características tanto en el plano cognitivo como educativo y requiere inclusión en el currículo y desarrollo académico – pedagógico diferenciado por lo que presento una propuesta de mejoramiento académico mediante el desarrollo de un taller de capacitación al personal docente y directivo por Quimestre, durante tres años lectivos; sobre temas de actualización en el plano Educativo. Como son: estrategias para reconocimiento y asistencia a estudiantes con problemas individuales, brindando ayuda oportuna en relación a los problemas humanos que presentan ciertos estudiantes que requieren especial atención dentro del proceso educativo como parte de una solución y con miras a alcanzar la excelencia educativa.

Estos temas favorecerán el desarrollo profesional docente, directivo y el mejoramiento de la calidad educativa; y son aptos para una participación activa que nos lleva a generar aprendizajes con experiencias compartidas, de forma lúdica, en base a la ley, el conocimiento y forma de reconocimiento de estudiantes que requieren atención a problemas individuales presentados en el campo educativo

8.3.- Objetivos General

Contribuir al mejoramiento de la Calidad Educativa en el Colegio María de Nazaret de la cuidad de Quito, mediante el desarrollo de talleres de capacitación y participación activa para docentes y directivos

8.4.- Objetivos específicos

Capacitar a los docentes y directivos sobre temas que correspondan a la Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales, mediante el desarrollo de talleres sobre estrategias para el reconocimiento y asistencia a estudiantes con problemas individuales.

Fortalecer el buen desarrollo académico-pedagógico mediante acciones conjuntas que el cuerpo docente y directivo debe desarrollar, para mejorar los procesos educativos considerando el “Buen Vivir”.

Elaborar un cronograma para el desarrollo de talleres de capacitación a docente y directivos durante 3 años, se desarrollará quimestralmente durante dos días consecutivos, con una duración de 12 horas/Quimestre.

8.5.- Organización de actividades

Tiempo de duración de la propuesta: tres años lectivos:

Períodos Escolares. 2013-2014-, 2014-2015, 2015-2016

Empresa capacitadora: EL COMPINA

ETAPAS	ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLES
ETAPA INICIAL Año lectivo 2013- 2014	Socialización de la propuesta a docentes y directivos.	03 -08-2013	Rectora
	Gestión institucional a: EL COMPINA	04-08-2013	Vicerrectora
	Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.	14,15,16 08-2013	Departamento de Inspección
Primer Quimestre	Primer taller de capacitación a docentes y directivos.	26 , 27 09-2013	Departamento de Consejería estudiantil
Segundo Quimestre	Segundo taller de capacitación a docentes y directivos.	27 , 28 03-2014	Departamento de consejería estudiantil.
ETAPA DE SOCIALIZACIÓN Año lectivo 2014 y 2015	Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.	8,9,10 09-2014	Departamento de Inspección
Primer Quimestre	Tercer taller de capacitación a docentes y directivos.	29 , 30 10-2014	Departamento de Consejería Estudiantil

Segundo Quimestre	Cuarto taller de capacitación a docentes y directivos	22, 23 04-l 2015 de abril	Departamento de Consejería Estudiantil
ETAPA DE DESARROLLO Año lectivo 2015 y 2016	Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.	5,6,7 10-2015	Departamento de Inspección
Primer Quimestre	Quinto taller de capacitación a docentes y directivos	25 26 11-2015	Departamento de consejería estudiantil
Segundo Quimestre	Sexto taller de capacitación docente y directivos	14,15 03-2016	Departamento de Consejería estudiantil

TEMAS

Año lectivo 2013-2014

ETAPA INICIAL

Primer Quimestre:

La ley Intercultural Bilingüe

Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural

- Necesidades educativas específicas
- Resolución de problemas

Segundo Quimestre:

Comunicación para la efectividad

- lograr comunicaciones asertivas y efectivas
- aprender a conversar
- como hacer uso eficiente de su lenguaje.

Año lectivo 2014-2015

ETAPA DE SOCIALIZACIÓN

Primer Quimestre:

Código de la niñez y la adolescencia, enfoque de derechos

Doctrina de protección integral

El niño niña en relación a su familia

Segundo Quimestre:

Aprendizaje cooperativo

- Responsabilidad individual
- Liderazgo compartido
- Responsabilidad de grupo

Año lectivo 2015-2016

ETAPA DE DESARROLLO

Primer Quimestre:

Responsabilidades de los adolescentes

Guía de protección integral y restitución de derechos del niño y del adolescente.

Participación

Buen trato

Segundo Quimestre:

- Modelo de participación activa
- Enseñanza y evaluación para el mejoramiento docente

8.6.- Localización y cobertura espacial

El desarrollo de esta propuesta se llevará a cabo en las instalaciones de la Institución Educativa con jornada vespertina, católica, perteneciente a la Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl, el Colegio María de Nazaret está ubicado en la Parroquia San Sebastián, Barrio La Recoleta. En parte central de la cuidad Capital, abarca una parte de la población urbana muy importante para el desarrollo social y económico de esta ciudad en la cual se llevó a cabo la investigación sobre la Evaluación de la Calidad de Docentes y Directivos de Educación Básica y Bachillerato; que sirvió de fundamento para el desarrollo de esta propuesta al mejoramiento de la calidad educativa.

8.7.- Población objetivo

Serán beneficiarios con el desarrollo de esta propuesta para el mejoramiento de la calidad educativa los miembros de la comunidad educativa como son: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia del Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de la ciudad de Quito y en especial los estudiantes de octavo a décimo de educación Básica en un número de 297 y los estudiantes de primero a tercero de Bachillerato en un número de 221 que requieran un tratamiento educativo individualizado temporal o sostenido en el tiempo, en las áreas e Institución Educativa.

8.8.- Sostenibilidad de la propuesta

Para el desarrollo de esta propuesta al mejoramiento de la calidad educativa en el Colegio Particular María de Nazaret de la ciudad de Quito, se requiere contar con los siguientes recursos:

RECURSOS					
HUMANOS	**TECNOLÓGICOS**	**MATERIALES**	**FÍSICOS**	**ECONÓMICOS**	**ORGANIZACIONALES**
Docentes, Directivos, Capacitadores Coordinadores. **cantidad** **19** Docentes **5** Directivos **12**Capacitadores **8**coordinadores	Proyector, Computadora, Grabadora, Amplificador. **Cantidad** **1**proyector **1**Computadora **1**grabadora **1** Equipo de **1**amplificación	Materiales de apoyo como: Papelotes, Fotocopias Marcadores de tiza líquida C.D de documentales, películas, música. Madeja de lana. **Cantidad** **40 papelotes** **350 fotocopias** **50Marcadores** **8 pelíc, doc.y música** **30 C.D** **3 madejas de lana**	Infraestructura de la Institución Educativa.	**Gestiones institucionales a.** El COMPINA, empresa de Capacitación docente sin fines de lucro, integrado por el Estado y la sociedad civil, lo preside el Alcalde o su delegado.	Responsables de aplicar esta propuesta La Rectora, Vicerrectora Departamento de inspección y Consejería Estudiantil.

8.9.- Presupuesto

El presente presupuesto es un estimado al gasto total; al desarrollo de la propuesta por tres años

	Insumos	cantidad	Valor unitario	Valor total
Gastos de gestiones (varias)	Documentos Comunicaciones Transportes	8 4 6	1 2 12	8 8 60 76
Adquisición de material de apoyo	Papelotes Fotocopias Marcadores de tiza liquida C.DS de películas y documental C.DS para docentes Lana	40 350 50 8 35 3	0,20 0,3 0,70 2,50 1,0 1,0	8,00 10,50 35,00 22,00 35,00 3,00 113,50
Refrigerios	break	240	1,75	420

El valor total estimado para todo el perÍodo de desarrollo de esta propuesta sería de 629,50 dólares.

8.10.- Cronograma de actividades

Distribución temporal																		
ACTIVIDADES	**Duración**			**Etapa Inicial Año lectivo (2013-2014)**				**2014**	**Etapa de Socialización Año lectivo (2014-2015)**				**2015**	**Etapa de Desarrollo Año lectivo (2015-2016)**			
	Socializ.	**Gestión**	**Organiz.**	**Quimestre**	**Primer**	**Quimestre**	**Segundo**	**Organiz.**	**Quimestre**	**Primer**	**Quimestre**	**Segundo**	**Organiz.**	**Quimestre**	**Primer**	**Quimestre**	**Segundo**
	Agosto			Septiem.		Marzo		Septiem.	Octubre		Abril		Octubre	Noviem.		Marzo	
	4	**5**	**14 15 16**	**J 26**	**V 27**	**J 27**	**V 28**	**8 9 10**	**M 29**	**J 30**	**M 22**	**J 23**	**5 6 7**	**L 26**	**M 27**	**L 14**	**M 15**
Socialización de la propuesta a docentes y directivos.																	
Gestión institucional a: EL COMPINA																	
Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.																	
Primer taller de capacitación a docentes y directivos																	
Segundo taller de capacitación a docentes y directivos																	
Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.																	
Tercer taller de capacitación a docentes y directivos																	
Cuarto taller de capacitación a docentes y directivos																	
Organizar los recursos humanos, tecnológicos, económicos, técnicos, físicos.																	
Quinto taller de capacitación a docentes y directivos																	
Sexto taller de capacitación docente y directivos																	

9.- Bibliografía

Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y aseguramiento de la calidad de la enseñanza.* Recuperado el 20 de Noviembre de 2012, de Potencia de la Consultora Internacional en Educación: http:/mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/

Didriksson, A. (2002). Perfiles educativos No. 96, Vol. 24. En A. Didriksson. México: Editorial.

Fainholc, B. (15 de julio de 2004). *El portal educativo del Estado argentino.* Recuperado el 8 de octubre de 2012, de La calidad en la Educación a Distancia continúa siendo un tema muy complejo: http://portal.educ.ar/debates/educacionytic/nuevos-alfabetismos/la-calidad-en-la-educacion-a-distancia-continua-siendo-un-tema-muy-complejo.php

Gutiérrez, E. I. (15 de septiembre de 2010). *EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN.* Recuperado el 23 de octubre de 2012, de Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf

Manual de Evaluación del Desempeño Docente. (junio de 2008). Tegucigalpa, Honduras.

Marcela Román, F. Javier Murillo. (2008). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: OBJETO DE. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa-Volumen 1, Número 2* , 2-6.

María de la S. Crespí Jaume. (2000). *La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador.* Recuperado el 2012 de noviembre de 13, de http://educrea.cl/la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/

Ministerio de Educación. (2012). *Estandares de calidad educativa.* Quito: Editogran.

Ministerio de educación. (14 de noviembre de 2012). *Ministerio de Educación presenta los Estándares de Calidad Educativa.* Recuperado el 1 de diciembre de 2012, de El ciudadano: http://elciudadano.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=37240:mi

nisterio-de-educacion-presenta-los-estandares-de-calidad-educativa&catid=40:actualidad&Itemid=63

Ministerio de Educación Nacional (Colombia). (enero de 2004). Altablero. págs. 4-18.

Ministerio de Educación Nacional. (12 de septiembre de 2003). *Manual de la evaluación de desempeño.* Recuperado el 15 de noviembre de 2012, de Evaluar para mejorar: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Noriega, J. L. (julio de 2003). *Calidad Educativa.* Recuperado el 6 de noviembre de 2012, de Monografías.com: http://www.monografias.com/trabajos24/calidad-educativa/calidad-educativa.shtml

Ortíz, M. d. (2000). *Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Individuales.* Recuperado el 5 de Marzo de 2013, de http://redes.colombiaaprende.edu.co/foro_gestion/?q=node/30

Rosa Blanco, I. A. (2008). *Eficacia.* Santiago: Impreso por Salesianos Impresores S.A.

Secretaría de Educación: Evaluación del desempeño Docente y Administrativo. (julio de 2011). Recuperado el 25 de noviembre de 2012, de Subsecretaría de calidad y pertinencia: http://www.sedbogota.edu.co/evaluacion/images/archivos/formacion/uso_pedagogico/julio_14/presentacion.pdf

Toranzos, L. (1990). *Evaluación de la Calidad de la Educación.* Tailandia: Jomtien.

UNESCO. (1998). *Educación Superior en el Siglo XXI.* París: Visión y acción.

Valenzuela, H. (enero de 2010). *Los sistemas de la calidad en las instituciones educativas.* Recuperado el 13 de diciembre de 2012, de La educ@ción. Volumen 1: http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInsti

10. – ANEXOS

10.1.- Presentación del tema de investigación:

10.1.1.-Primera Asesoría presencial.

10.1.2.- Segunda Asesoría presencial.

AUTORA: Dra. Carmen Sánchez León.

FUENTE: Secretaria de postgrados UTPL, Cede Loja.

10.2.- Autorización para realizar investigación, dirigida a la Rectora

Autora: Dra. Carmen Sánchez León.

FUENTE: Secretaria de postgrados UTPL, Cede Loja.

10.3.- Solicitud personal a la Rectora del Colegio Particular María de Nazaret para investigación.

Autora: Lic. Luz Elena Galárraga

Fuente: Personal

10.4.- Autorización para realizar la investigación

Autora: Sor. Flor Marina Domínguez

Fuente: Rectorado Colegio María de Nazaret

10.5.- Certificación de investigación

Autora: Sor. Flor Marina Domínguez

Fuente: Rectorado Colegio María de Nazaret

10.6.- Instrumento para la:

10.6.1.- autoevaluación de los docentes.

10.6.2.- Coevaluación de los docentes.

10.6.3.- Evaluación de los docentes por parte del Rectora.

10.6.4.- Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

10.6.5.- Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia y/o

10.6.6.- Representantes.

10.6.7.- Matriz de evaluación: Observación de dase.

10.6.8.- Instrumento de la autoevaluación de la Rectora, Vicerrectora e Inspectora General.

10.6.9.- Evaluación del Rectora por parte del Consejo Ejecutivo.

10.6.10.- Evaluación del Rectora por parte del Consejo Estudiantil.

10.6.11.- Evaluación del Rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia.

10.6.12.- Evaluación del Rectora por parte del Supervisor Institucional.

AUTOR: M.E.C.

FUENTE: M.E.C.

10.7.- Tabla de Valoración de Respuestas: Observación de clase.

AUTOR: Magister Víctor Chininín.

FUENTE: Texto Gestión Pedagógica para una Educación en Libertad.

10.8.- Tablas

10.8.1- Tabla 1 de población investigada.

10.8.2.- Tabla 2 Muestras de investigación

AUTORA: Lic. Luz Elena Galárraga

FUENTE: Texto Gestión Pedagógica para una Educación en Libertad**.**

PRESENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BASICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR. DURANTE EL AÑO 2012-2013

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA	PERÍODO OCTUBRE 2012 – MAYO 2013

ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR Y PRESENTAR EN LA PRIMERA ASESORÍA PRESENCIAL LOS DIAS 10 Y 11 DE NOVIEMBRE DE 2012

N°	PRELIMINARES	ELEMENTOS A CONSIDERAR
	PRIMERA PARTE	
1	Portada	El modelo con los datos para la presentación, se envió al EVA. Incluir sello de la Conferencia Episcopal Ecuatoriana.
2	Certificación	Transcribir todo lo que consta en ese apartado. Revisar la guía de investigación pagina 102.
3	Cesión de Derechos	Transcribir todo lo que consta en ese apartado. Revisar la guía de investigación pagina 103.
4	Autoría	Transcribir todo lo que consta en ese apartado. Revisar la guía de investigación pagina 104.
5	Dedicatoria	Redactada de acuerdo a los criterios y sentimientos del autor/a.

6	Agradecimiento	Redactada de acuerdo a los criterios y sentimientos del autor/a.
7	Índice de contenidos	Revisar la guía de investigación pagina 107.
CUERPO DEL INFORME (TESIS) **REVISAR GUÍA DE INVESTIGACIÓN PÁGINAS DE LA 109 A LA 113**		
1	Resumen	Incluir lo siguiente. ➢ Enunciado del problema de investigación ➢ Lugar donde realizó la investigación ➢ Muestra con la que trabajaron ➢ Métodos, técnicas e instrumentos de investigación utilizados. ➢ Conclusión general de los resultados obtenidos en el proceso investigativo.
2	Introducción	Desarrollar en base a los siguientes aspectos: ➢ Descripción ➢ Antecedentes ➢ Justificación ➢ Factibilidad ➢ Logro de objetivos ➢ Supuestos
3	Marco Teórico	El marco teórico se integra con las teorías, enfoques teóricos y estudios y antecedentes en general, que se refieran al problema de investigación. Se debe detectar, obtener y consultar la literatura, y otros documentos pertinentes para el problema de investigación, para extraer y recopilar de ellos la información de interés.

		No se olvide que la temática (capítulos) que debe desarrollar en su Tesis de Grado de Magister en Pedagogía, es la que se indica seguidamente: **1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** **2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** **3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES** **4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.** Para elaborar el marco teórico no se olvide de hacer sus citas y referencias bibliografías en atención a la normativa que consta en las Normas APA, Sexta Edición. No se aceptarán transcripciones totales de algún libro, texto, página de la Internet o publicaciones periódicas (revistas, diarios, folletos, etc.). Puede realizar solamente transcripciones parciales de un párrafo frase que usted considere importante, en cuyo caso lo que debe citar con lo dispuesto en las Normas APA. No se requiere citas bibliográficas empleando el pie de página. Éste es empleado para explicaciones especiales. **Presentación del marco teórico, 30 hojas.**

4	Metodología	Desarrollar en base a los siguientes aspectos: ➢ Participantes ➢ Muestra de investigación ➢ Técnicas e instrumentos de investigación ➢ Diseño y procedimiento ➢ Comprobación de los supuestos (transcribir, pagina 13y 14).

OBSERVACIÓN:

- **Para los días de la asesoría, los estudiantes deben llevar la guía didáctica, el cronograma de actividades y el trabajo de investigación en físico y anillado, terminado hasta el aspecto numero 4, como se indica en esta tabla.**
- **No llevar el trabajo en la computadora**
- **Presentar el trabajo al/la director/a de tesis para la revisión, calificación y aprobación respectiva, en lo que corresponde a esta primera parte.**
- **Para la asesoría presencial, se les enviara el horario en el cual deberán presentarse en cada centro asociado al que pertenece.**

Loja, 27 de julio de 2012

Dra. Carmen Sánchez León

COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA DE PEDAGOGIA

PRESENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BASICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR. DURANTE EL AÑO 2012-2013

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

PERIODO MAYO-OCTUBRE 2012

ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR Y PRESENTAR EN LA SEGUNDA ASESORÍA PRESENCIAL DE LOS DIAS 15 Y 16 DE DICIEMBRE DEL 2012

N°	ASPECTOS	ELEMENTOS A CONSIDERAR
SEGUNDA PARTE		
REVISAR GUIA DE INVESTIGACION PAGINAS DE LA 114 A LA 138		
5	Presentación de Resultados. Análisis e Interpretación	En este apartado deben presentar las tablas con los resultados obtenidos en la investigación. (Las matrices para el ingreso de los resultados se les envió al EVA). Considerar lo siguiente: Instrumentos de aplicación (revisar guía pagina 37 a la 75.) Las tablas deben ser numeradas de acuerdo a cada instrumento y separadas; docentes y directivos. **DOCENTES** ➢ En todos los instrumentos va la tabla de resumen con su respectiva representación grafica. ➢ En el instrumento 1 de autoevaluación, son 8 tablas incluida la tabla de resumen. ➢ Instrumento 2 de coevaluación, son 5 tablas.

		➢ Instrumento 3 de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, son 6 tablas. ➢ Instrumento 4 de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, son 5 tablas. ➢ Instrumento 5 de observación de clase, son 4 tablas. ➢ Después de cada tabla hacer el análisis y la interpretación. **Total tablas grupo docentes: 28** **DIRECTIVOS** ➢ Instrumento 1 de autoevaluación de directivos (5 directivos) son 4 tablas incluida la tabla de resumen con su respectivo grafico. ➢ Instrumento 2 de evaluación del directos por parte de consejo directivo, son 4 tablas. ➢ Instrumento 3 de evaluación del director por parte del consejo estudiantil, son 4 tablas. ➢ Instrumento 4 de evaluación del director por parte del comité central de padres de familia, son 4 tablas. ➢ Instrumento 5 de evaluación del director por parte del supervisor, son 4 tablas. ➢ Después de cada tabla hacer el análisis y la interpretación. **Total tablas grupo directivos: 20**

6	Discusión de los resultados	Con la presentación de los datos se da significado, alcance y explicación a las cuestiones descubiertas y a aquellas que aparecen como problemas o debilidades. En la discusión se confrontan los resultados obtenidos con los fundamentos teóricos y los hechos de la realidad. El análisis e interpretación de datos, debe realizarse de acuerdo con los lineamientos del marco teórico y los supuestos de la investigación. La **discusión** es la parte central del Informe –Tesis-. Por tanto es importante que ponga en práctica su capacidad analítica, crítica e interpretativa. Para realizar la discusión de su trabajo deberá iniciar con una introducción sobre el tema centrando el contenido de este apartado en la demostración o negación de los supuestos de investigación en coherencia con los objetivos específicos. Es importante aclarar que este apartado no requiere de subtítulos. Además, en cada párrafo redactado explique lo más significativo de la investigación, tomando como punto de partida los aspectos antes señalados. Pueden hacerlo en forma general o por separado: docentes y directivos.

		Hacer la discusión por cada uno de los instrumentos, tal y como los presenta en el apartado de resultados, en el mismo orden. Debe hacer análisis, interpretación y argumentar.
7	7.1 Conclusiones 7.2 Recomendaciones	**Las conclusiones** están en relación directa con los objetivos y los supuestos que se incluyen en la presente guía didáctica. Usted debe concluir aquellos aspectos más significativos que pudo recabar en el transcurso de la investigación de campo, mas no de la investigación bibliográfica. Formule 10 conclusiones. No tiene que incluir en las conclusiones, aspectos no estudiados o discutidos. De las proposiciones pueden derivarse las respectivas **recomendaciones** o sugerencias que contribuirían al desarrollo educativo y a enfrentar y resolver o atenuar la actual problemática educativa. Formule 10 recomendaciones, estas deben estar en relación con las conclusiones.
8	Propuesta de mejoramiento Educativo.	**La planificación de una propuesta de mejoramiento educativo,** surge de las debilidades y resultados deficientes detectados en la investigación, y ante la necesidad de conseguir los objetivos institucionales y la tan anhelada calidad educativa (una solo propuesta).

		La propuesta de mejoramiento educativo debe abarcar los siguientes aspectos: Revisar la guía, páginas 135 a la 137.
9	Bibliografía	Es el listado de los autores y publicaciones que se han consultado y que se mencionan en el Informe. Es entonces, la bibliografía que debe ordenarla en forma alfabética, atendiendo a las recomendaciones de las Normas APA, tomando en cuenta los siguientes datos: **APELLIDOS**, Nombres (año): Título de la obra, subtítulo (si lo hay), tomo o volumen, traducción, colección, número de la colección, edición (a partir de la segunda), nombre de la editorial, ciudad. Para la bibliografía de páginas electrónicas considere: **Referencias de formatos electrónicos:** Autor(es) (año de publicación). Título [En línea o CD]. Lugar de publicación: editor. Disponible en: especifique URL. [Fecha de acceso].
10	Anexos	Incluir: ➢ Certificación firmada y sellada por el Rector o director del Estabelecimiento Educativo donde realizo la investigación. ➢ Los instrumentos de aplicación (vacíos) ➢ Fotos (opcional)

OBSERVACIÓN:

- **Para los días de la asesoría, los estudiantes deben llevar la guía didáctica, el cronograma de actividades y el trabajo de investigación en físico y anillado, terminado desde el aspecto 5 hasta el aspecto número 10 como se indica en esta tabla.**
- **Presentar el trabajo al/la director/a de tesis para la revisión, calificación y aprobación respectiva, en lo que corresponde a esta segunda parte.**
- **No llevar el trabajo en la computadora.**
- **Para la asesoría presencial, se les enviara el horario en el cual deberán presentarse en cada centro asociado al que pertenecen.**
- **Si por alguna razón los estudiantes no logran terminar la tesis en las fechas establecidas en el cronograma, deberán solicitar prorroga a la coordinación del postgrado, acogerse al cronograma del periodo noviembre 2012 mayo 2013 y continuar bajo la dirección del mismo director/a de tesis.**
- **Para cualquier información, contactarse con el equipo del postgrado:**
  Secretaria del postgrado Lic. MonicaBerrú. mmberru@utpl.edu.ec Ext. 2581
  Lic. Diana Coronel dcoronel1@utpl.edu.ec Ext. 2580

Loja, 27 de julio del 2012

AUTORA: Dra. Carmen Sánchez León

COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA DE PEDAGOGIA

Autorizada

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Quito, septiembre del 2012
Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

De mi consideración:
La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que responden a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la Investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013".**

Por lo expuesto, solicito a usted **Sor. Flor Marina Domínguez, Rectora del Colegio Particular María de Nazaret,** muy comedidamente, autorice a **Sra. Lic. Luz Elena Galárraga, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja**, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante Indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e Investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución.

Segura de contar con la favorable atención a la presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente
Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

www.utpl.ec.infodistancia@utpl.ec.PBX: 593 7 2570275.FAX: 593 7 2573158.C.P.: 11 01 608
Coordinación de Centros: 593 7 2585 974.Distribución de Material Bibliográfico: 593 7 2585 975.San Cayetano Alto. Loja - Ecuador

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CENTRO REGIONAL QUITO
BALCÓN DE SANTIAGO
AGENTE No. 1

Quito, 21 de septiembre del 2012

Sor. Flor Marina Domínguez
Rectora del Colegio Particular María de Nazaret

De mis consideraciones:

Reciba usted un saludo muy cordial de parte de la Lic. Luz Elena Galárraga; Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja; en la Especialidad de ciencias de la Educación: Maestría en Pedagogía.

El motivo de la presente es solicitarle muy comedidamente, su gran aporte a la investigación mediante la **recolección de datos con la aplicación de instrumentos para la**:

Autoevaluación de los docentes.
Coevaluación de los docentes por parte del Inspector (a) General.
Evaluación de los docentes por parte del Rector (a).
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.
Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia y/o Representantes.
Evaluación de una observación de clase.
Autoevaluación del Rector (a).
Evaluación del Rector (a) por parte del Consejo Ejecutivo.
Evaluación del Rector (a) por parte del Consejo Estudiantil.
Evaluación del Rector (a) por parte del Comité Central de Padres de Familia.
Evaluación del Rector (a) por parte del Supervisor Institucional (Auditor).

Investigación sería y confidencial que tendrá fines netamente académicos e investigativos **cuyos resultados servirán de base para el desarrollo de mi Tesis de Grado.**

Por la favorable atención, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente
Lic. Luz Elena Galárraga

COLEGIO MARÍA DE NAZARET
HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAÚL
QUITO - ECUADOR

Quito, 12 de Septiembre de 2012

Señor MSc.
Carlos Guarderas
TUTOR DE TESIS DE LA UTPL EN LA MAESTRIA DE PEDAGOGIA - GRUPO Nº 4
Presente

Sor Flor Marina Domínguez S. Rectora del Colegio María de Nazaret, de esta ciudad, hace conocer que la **Lic. Luz Elena Galárraga** con CI. 1707966907, Maestrante de la UTPL, es autorizada para realizar la investigación Interna en todo su Proceso sobre **EVALUACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS INSTITUCIONAL** del Colegio Maria de Nazaret de Quito.

Atentamente,

MSc. Sor Flor Marina Domínguez S.
RECTORA

COLEGIO "MARIA DE NAZARET" HIJAS DE LA CARIDAD
RECTORADO
QUITO - ECUADOR

Dir.: San Vicente de Paúl 103 E2 -225 (Recoleta). Telef.: Inf 2955-367 / Fax: 2584-066 E-mail: colegiomadena@hotmail.com

COLEGIO MARÍA DE NAZARET

HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAÚL

QUITO - ECUADOR

Quito, 20 de Febrero de 2013

La suscrita, Rectora del Colegio MARIA DE NAZARET, de esta ciudad,

C E R T I F I C A:

Que la **Lic. LUZ ELENA GALARRAGA BUENAÑO**, con CI. 1707966907, realizó su trabajo de investigación sobre "EVALUACION DE CALIDAD EDUCATIVA EN TODO SU PROCESO, misma que se desarrolló desde octubre a Diciembre de 2012, actividad en la cual demostró profesionalismo y responsabilidad.

Autorizo a la interesada hacer uso de la presente certificación en lo que crea conveniente .

Atentamente,

MSc. Sor Flor Marina Domínguez S.
RECTORA

COLEGIO "MARIA DE NAZARET" HIJAS DE LA CARIDAD
RECTORADO
QUITO - ECUADOR

Dir.: San Vicente de Paúl 103 E2 -225 (Recoleta). Telef.: Inf 2955-367 / Fax: 2584-066 E-mail: colegiomadena@hotmail.com

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
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 firmezas 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.					
2.1O. 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 resulta os obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21 .Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24.Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					

4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
1.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
1.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
1.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
1.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
1.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
1.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
1.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
1.10. 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
1.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
1.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
1.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
1.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
1.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
1.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
1.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
1.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
1.9. 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
1.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
1.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
1.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
1.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
1.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
1.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
1.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
1.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
1.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS *Y* DIDÁCTICAS **El docente:**	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros 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**				
El docente:	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que 1e 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**				
El docente:	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y me as del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	**VALORACIÓN**				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
1.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
1.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
1.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
1.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
1.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
1.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
1.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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 la Rectora

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA **En promedio, el docente de su institución**	**VALORACIÓN** 1	2	3	4	5
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 resultad os obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de es cuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES **En promedio, el *docente* de su institución:**	**VALORACIÓN**				
1.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					
1.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
1.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
1.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
1.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
1.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
1.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad
INSTRUCCIONES **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 **El docente:**	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					

1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. 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**				
El docente:	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los 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 **El docente:**	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/*o* entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES **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 **El docente:**	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

( ) Sí ( ) No

¿Quién aplicó la ficha?

( ) Maestrante ( ) Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

( ) Matemática

( ) Lenguaje

( ) Ciencias Naturales

( ) Ciencias Sociales

( ) Historia

( ) Literatura

( ) Biología

( ) Física

( ) Química

( ) Informática

( ) Inglés

( ) Otras

(Especifique)

……

( ) Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

( ) 8°EB ( ) 9°EB ( ) 1O°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 en el espacio correspondiente.**

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	**VALORACIÓN**	
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los objetivos de la clase 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
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes lo gran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		

6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	**VALORACIÓN**	
	Sí	No
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16. Valora la participación de los estudiantes.		
17. Mantiene la disciplina en el aula.		
18. 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 Inspector General

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL INSPECTOR GENERAL:

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.					
1.1O.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.1 1.Determino detalles del trabajo que delego.					
1.1 2.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 Directivo o 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 Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1 .54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
l.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					
l.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.					
12.1O.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*
1.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
1.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores alumnos, padres de familia y comunidad.					
1.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
1.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
1.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
1.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
1.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
1.9. Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11 .Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1 .20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
123. 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 Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. 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.					
134. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que 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 Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1 .43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					

1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1 .53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar ‘os recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que 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 PEDAGOGICAS	**VALORACIÓN**				
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 Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer 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.					
2.1O.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8.Dirige la conformación del Comité Central de					
Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.1O.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenca 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.Atende, 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.					
12. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
13. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
14. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
l.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 cotila comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padre de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
11.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.5. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.6. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.8. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.9. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.10. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.11. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.12. 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.					
1.13. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.14. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.15. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.16. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

1.17. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
l.l8. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE VALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	**VALORACIÓN**				
	1	2	3	4	5
1.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
1.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
1.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
1.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
1.6. 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**				
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.					
3.1O.Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación de la Rectora por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES **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 Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1. 1O.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.1 2.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.					
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.1 6.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 Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y los reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.3 1. 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 Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de 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.					
1.4 1. 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 presupuestarias al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo o 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 cuentas 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.					
165. 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.					
2.1O.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.1 1 .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. 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.					
3. 1O. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.1 1. 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!

Valoración de la Evaluación del Desempeño.

Tabla de Valoración de las Respuestas.

Para todos los Criterios a excepción de la Observación de la Clase de los Docentes

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

1.1. Para la Observación de la Clase de los Docentes

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
Sí	0
No	100

2. Valoración de la evaluación del desempeño de los directivos

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

TABLA 1

Ejemplo de población a investigarse en la Institución Colegio Particular María de Nazaret

POBLACIÓN A INVESTIGARSE(Estratos)*	**N° TOTAL**
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	**1**
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8°, 9°y 10° Año de Educación Básica	8
Docentes del 1°,2° y 3° Año de Bachillerato	11
Estudiantes del 8°, 9°y 10° Año de Educación Básica	297
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	221
Padres de Familia	518
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	3
Supervisor Escolar	1

TABLA 2

Muestras a investigarse en la Institución o Colegio Particular María de Nazaret

Población*	**N**	**(95%)**	**00 (%)**	**a**	**P**	**Q**	**Muestra**
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Subdirector o Vice- rector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinador de Área	1	--	--	--	--	--	1*
Docentes y 8°, 9° 10° Año de Educación Básica	*8*	--	--	--	--	--	*8**
Docentes de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	11	--	--	--	--	_	11*
Estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	297	95	5	1.96	0.5	0.05	168
Estudiantes de 1°, 2° y 3° de Bachillerato	221	95	15	1.96	0.5	0.05	140
Padres de Familia	518	95	15	1.96	0.5	0.05	1 34
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector	1	--	--	--	--		1*
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--		1*
Inspector General	1	--	--	--		--	1*
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	6	--	--	--	--	--	1*
Consejo Estudiantil	5	--	--	--	--		5*
Comité Central de Padres de Familia	3	--	--	--	--	--	3*
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1*