



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan De Jerusalén” de la parroquia Baños, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay durante el año lectivo 2012-2013”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: López Cabrera, Concepción Esbélida

DIRECTOR: Chinín Campoverde, Víctor Eduardo, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

AÑO 2013

CERTIFICACIÓN

Magíster

Víctor Eduardo Chinín Campoverde

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivos en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” de la parroquia Baños, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay durante el año lectivo 2012-2013” realizado por la profesional en formación: López Cabrera, Concepción Esbélida; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja tanto en el aspecto de forma como de contenidos, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes

Loja, septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo López Cabrera Concepción Esbélida, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

López Cabrera Concepción Esbélida

0102734993

DEDICATORIA

A mi querido padre Eloy, quien siempre ha estado para apoyarme en los momentos de desaliento, cuando ya he intentado dejarlo todo, él con sus sabias palabras me ha animado a continuar en la lucha y no darme por vencida.

Concepción Esbélida López Cabrera

AGRADECIMIENTO

Debo mi más sincero agradecimiento en primer lugar a Dios por haberme iluminado en este trabajo, a todos los docentes de la Universidad Técnica particular de Loja que fueron mis tutores durante los dos años de preparación, a mi Director de Tesis Master Víctor E. Chinín C. quien supo tenerme paciencia en mis desavenencias durante el proceso de desarrollo del presente trabajo investigativo, al Dr. Gonzalo Chuchuca, Supervisor Escolar, a mi padre, mis compañeros de labores, jóvenes y padres de familia que contribuyeron para terminar el presente trabajo de forma satisfactoria. Mil gracias por todo.

Concepción Esbélida López Cabrera

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Calidad de las instituciones educativas	6
1.1.1. La Calidad Educativa definición, formas, medición.	6
1.1.2. La calidad, prioridad educativa contemporánea.....	8
1.1.3. Responsabilidad por los resultados.....	9
1.1.4. Las instituciones educativas.....	9
1.1.4.1. <i>Conceptualización.</i>	9
1.1.4.2. <i>Clasificación.</i>	10
1.1.4.2.1. <i>Instituciones oficiales o del Estado.</i>	10
1.1.4.2.2. <i>Instituciones privadas.</i>	10
1.1.4.2.3. <i>Instituciones fisco-misionales.</i>	10
1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	11
1.2.1. Conceptualización de Evaluación.	11
1.2.2. Finalidad de la Evaluación Educativa.....	12
1.2.3. Métodos.	13
1.2.4. Beneficios.	14
1.2.5. Tipos de evaluación.	14
1.2.6. Formas.	16
1.2.7. ¿Cómo evaluar la calidad de las instituciones educativas?	17
1.2.7.1. <i>Tipos de Estándares.</i>	19
1.2.7.1.1. <i>Estándares de Aprendizaje.</i>	19
1.2.7.1.2. <i>Estándares de Desempeño Directivo.</i>	19

1.2.7.1.3.	<i>Estándares de Desempeño Docente.</i>	20
1.2.7.1.4.	<i>Estándares de gestión escolar.</i>	20
1.3.	Evaluación del desempeño profesional de los docentes	20
1.3.1.	¿Qué es el Desempeño Docente?	21
1.3.2.	Fundamentos Teóricos para la construcción de un Modelo de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.	22
1.3.3.	Fines de la Evaluación del Desempeño del Docente.	22
1.3.4.	¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente?	23
1.3.4.1.	<i>Evaluación a través de los logros alcanzados por los estudiantes.</i>	23
1.3.4.2.	<i>Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.</i>	24
1.3.4.3.	<i>Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes y padres de familia.</i>	24
1.3.4.4.	<i>En base a la opinión de los propios docentes y sus compañeros (autoevaluación y coevaluación).</i>	25
1.3.4.5.	<i>En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades.</i>	25
1.3.5.	Modelo de Desempeño Docente.	26
1.3.5.1.	<i>Estándares de Desempeño Docente.</i>	26
1.3.5.2.	<i>¿Para qué evaluar el desempeño docente?</i>	27
1.3.5.3.	<i>Funciones técnico-docentes y técnico-administrativas.</i>	27
1.3.5.4.	<i>Características de la Organización Educativa.</i>	28
1.3.5.5.	<i>Funciones de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.</i>	29
1.3.5.5.1.	<i>Función diagnóstica.</i>	29
1.3.5.5.2.	<i>Función instructiva.</i>	30
1.3.5.5.3.	<i>Función educativa.</i>	30
1.3.5.5.4.	<i>Función desarrolladora.</i>	30
1.4.	Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	30
1.4.1.	Directivos en las Instituciones Educativas.	30
1.4.1.1.	<i>El Rector o director como gerente en la gestión administrativa.</i>	31
1.4.1.1.1.	<i>Funciones y roles del rector o director de las instituciones educativas.</i>	32
1.4.1.1.2.	<i>Planificación.</i>	32
1.4.1.1.3.	<i>La Organización.</i>	32
1.4.1.1.4.	<i>La dirección.</i>	33
1.4.1.1.5.	<i>El control y seguimiento de la gestión.</i>	33
1.4.2.	Desempeño Profesional Directivo.	33

1.4.3.	Estándares de Calidad del Desempeño de Directivos.....	34
1.4.4.	Desempeño Directivo.....	34
CAPÍTULO II.....		35
2.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	35
2.1.	Participantes.....	36
2.2.	Población y muestra.....	36
2.2.1.	Población.....	36
2.2.2.	Muestra.....	36
2.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	37
2.3.1.	Técnicas.....	37
2.3.1.1.	<i>Encuesta.....</i>	37
2.3.1.2.	<i>Observación de las clases impartidas de los docentes evaluados.....</i>	37
2.3.2.	Instrumentos.....	37
2.3.2.1.	<i>Cuestionarios para la encuesta.....</i>	37
2.3.2.1.1.	<i>Para la evaluación del desempeño profesional docente.....</i>	37
2.3.2.1.2.	<i>Para la evaluación del desempeño profesional directivo.....</i>	38
2.4.	Recursos.....	39
2.5.	Diseño y procedimiento.....	40
2.6.	Comprobación de supuestos.....	41
CAPÍTULO III.....		42
3.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
3.1.	Análisis de los resultados.....	43
3.1.1.	Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”.....	43
3.1.1.1.	<i>Autoevaluación de los docentes.....</i>	43
3.1.1.1.1.	<i>Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.....</i>	43
3.1.1.1.2.	<i>Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.....</i>	44
3.1.1.1.3.	<i>Dimensión: Desarrollo emocional.....</i>	47
3.1.1.1.4.	<i>Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales.....</i>	49
3.1.1.1.5.	<i>Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos.....</i>	51
3.1.1.1.6.	<i>Dimensión: Relaciones con la comunidad.....</i>	52
3.1.1.1.7.	<i>Dimensión: Clima de trabajo.....</i>	54
3.1.1.1.8.	<i>Resumen de la autoevaluación de los docentes.....</i>	56
3.1.1.2.	<i>Coevaluación de los docentes.....</i>	56

3.1.1.2.1.	<i>Dimensión: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas.</i>	56
3.1.1.2.2.	<i>Dimensión: Cumplimiento de normas y reglamentos.</i>	58
3.1.1.2.3.	<i>Dimensión: Disposición al cambio en educación.</i>	59
3.1.1.2.4.	<i>Dimensión: Desarrollo emocional.</i>	60
3.1.1.2.5.	<i>Resumen de la coevaluación de los docentes.</i>	61
3.1.1.3.	<i>Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos.</i>	62
3.1.1.3.1.	<i>Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.</i>	62
3.1.1.3.2.	<i>Atención a estudiantes con necesidades individuales.</i>	64
3.1.1.3.3.	<i>Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.</i>	65
3.1.1.3.4.	<i>Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos.</i>	67
3.1.1.3.5.	<i>Dimensión: Relación con la comunidad.</i>	68
3.1.1.3.6.	<i>Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos.</i>	69
3.1.1.4.	<i>Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.</i>	70
3.1.1.4.1.	<i>Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.</i>	70
3.1.1.4.2.	<i>Dimensión: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.</i>	72
3.1.1.4.3.	<i>Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales.</i>	73
3.1.1.4.4.	<i>Dimensión: Relación con los estudiantes.</i>	75
3.1.1.4.5.	<i>Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.</i>	76
3.1.1.5.	<i>Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.</i>	77
3.1.1.5.1.	<i>Dimensión: Relación con la comunidad</i>	77
3.1.1.5.2.	<i>Dimensión: Normas y reglamentos.</i>	78
3.1.1.5.3.	<i>Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.</i>	79
3.1.1.5.4.	<i>Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales.</i>	80
3.1.1.5.5.	<i>Resumen de la evaluación de los Docentes por parte de los padres de familia.</i>	81
3.1.1.6.	<i>Evaluación de las clases impartidas por los Docentes evaluados.</i>	82
3.1.1.6.1.	<i>Dimensión: Actividades iniciales.</i>	82
3.1.1.6.2.	<i>Dimensión: Proceso enseñanza-aprendizaje.</i>	83
3.1.1.6.3.	<i>Dimensión: Ambiente en el aula.</i>	85
3.1.1.6.4.	<i>Resumen de la evaluación de los docentes por parte de la maestrante.</i>	86
3.1.1.7.	<i>Resumen de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.</i>	87
3.1.1.8.	<i>Calificación del desempeño profesional docente.</i>	88
3.1.2.	<i>Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo.</i>	88

3.1.2.1.	<i>Autoevaluación de los directivos.....</i>	88
3.1.2.1.1.	<i>Dimensión: Competencias gerenciales.....</i>	88
3.1.2.1.2.	<i>Dimensión: Competencias pedagógicas.</i>	95
3.1.2.1.3.	<i>Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.....</i>	97
3.1.2.1.4.	<i>Resumen del desempeño directivo: autoevaluación de los directivos.....</i>	99
3.1.2.2.	<i>Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.....</i>	99
3.1.2.2.1.	<i>Competencias gerenciales.....</i>	99
3.1.2.2.2.	<i>Dimensión: Competencias Pedagógicas.....</i>	105
3.1.2.2.3.	<i>Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.....</i>	107
3.1.2.2.4.	<i>Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación del desempeño directivo por parte del Consejo Directivo.....</i>	108
3.1.2.3.	<i>Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.</i>	109
3.1.2.3.1.	<i>Dimensión: Competencias Gerenciales.....</i>	109
3.1.2.3.2.	<i>Dimensión: Competencias Pedagógicas.....</i>	111
3.1.2.3.3.	<i>Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.....</i>	112
3.1.2.3.4.	<i>Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.....</i>	114
3.1.2.4.	<i>Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.</i>	115
3.1.2.4.1.	<i>Dimensión: Competencias Gerenciales.....</i>	115
3.1.2.4.2.	<i>Dimensión: Competencias pedagógicas.</i>	117
3.1.2.4.3.	<i>Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.....</i>	119
3.1.2.4.4.	<i>Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.....</i>	120
3.1.2.5.	<i>Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.</i>	121
3.1.2.5.1.	<i>Dimensión: Competencias Gerenciales.....</i>	121
3.1.2.5.2.	<i>Dimensión: Competencias Pedagógicas.....</i>	127
3.1.2.5.3.	<i>Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.....</i>	129
3.1.2.5.4.	<i>Resumen de la evaluación del desempeño directivo por parte del Supervisor Escolar.....</i>	130
3.2.	<i>Discusión de resultados</i>	133
CONCLUSIONES		140
RECOMENDACIONES.....		143
4.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	145

4.1.	Título.....	145
4.2.	Justificación.....	145
4.3.	Objetivos de la propuesta.....	147
4.3.1.	Objetivo General.....	147
4.3.2.	Objetivos Especificos.....	147
4.4.	Actividades.....	148
4.5.	Localización y cobertura espacial.....	148
4.6.	Población objetivo.....	148
4.7.	Sostenibilidad de la propuesta.....	149
4.7.1.	Recursos materiales.....	149
4.7.2.	Recursos humanos.....	149
4.7.3.	Recursos financieros.....	149
4.7.4.	Recursos técnicos.....	149
4.8.	Presupuesto.....	150
4.9.	Cronograma de la propuesta.....	150
	BIBLIOGRAFÍA.....	152
	ANEXOS.....	154

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación del desempeño profesional de docentes y directivos se llevó a cabo en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” ubicada en la parroquia Baños, cantón Cuenca de la provincia del Azuay durante el año lectivo 2012-2013, considerando los estándares exigidos por la autoridad competente.

Se trabajó con toda la población constituida por los miembros de la comunidad educativa, esto es estudiantes, padres de familia, docentes y directivos institucionales más el supervisor escolar.

Los resultados de la investigación del desempeño profesional docente y directivo de la institución investigada se ubica en la categoría A que equivale a Excelente indicador de la eficiencia de la misma, aunque existen algunos indicadores que requieren mayor atención por parte de los evaluados para lo que hago extensivo mi propuesta de mejoramiento de la calidad educativa y al mismo tiempo invito a los lectores a considerar y analizar el presente informe en el que se detalla la apreciación de los diferentes actores evaluados y evaluadores.

PALABRAS CLAVES: evaluación, desempeño, docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, calidad, estándares, mejoramiento, eficiencia.

ABSTRACT

The research about professional performance of teachers and principals was conducted in Fiscal Therapeutic Education Unit "San Juan de Jerusalén" located in Baños parish of Cuenca, Azuay province during the 2012-2013 school year, considering the standards required by the competent authority.

This research was done with the entire population consists of members of the educational community, whose are students, parents, teachers and principals and institutional school supervisor.

The research results of the professional performance of teachers and administrative research institution is located in category "A", equivalent to excellent, it is an indicator of the efficiency, although there are some indicators that require greater attention from those evaluated for what I do extend my proposal to improve the quality of education and at the same time I invite readers to consider and analyze the present report which details the assessment of the various actors assessed and assessors.

KEY WORDS: evaluation, performance, teachers, administrators, students, parents, quality, standards, improvement, efficiency.

INTRODUCCIÓN

Frente a la inexistencia de un plan o proyecto continuo e integral en materia de evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” cuya consecuencia degenera en el desarrollo de actividades sin precisar los estándares ni los indicadores que darán cuenta de los desempeños que se debe alcanzar, además de una desvalorización de la calidad educativa que se brinda a niños y adolescentes expresada en el descontento de los padres frente al bajo rendimiento académico de sus hijos; ante esta realidad que ensombrece el accionar docente y directivo institucional y con el afán de corregir las deficiencias y garantizar una preparación adecuada de las futuras generaciones se propuso realizar la investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivos en la UNIDAD EDUCATIVA TERAPÉUTICA FISCAL “SAN JUAN DE JERUSALÉN” de la parroquia Baños, Cantón Cuenca, de la provincia del Azuay durante el año lectivo 2012-2013”.

No existen pruebas documentadas de algún trabajo previo respecto a la evaluación del desempeño docente y directivo de la institución ni de la localidad, los hay con otros temas, y en otras instituciones.

Es de aplaudir el trabajo que viene llevando a cabo la Universidad Técnica Particular de Loja, pues ante la preocupación del gobierno del Ecuador por hacer extensiva a todos una educación de calidad se propuso en el Plan decenal 2006-2015 una reforma en la que incluye la evaluación del sistema educativo nacional; han existido empresas no necesariamente del gobierno en este cometido y es precisamente esta institución la que se adelantó en este proceso y que ha dado lugar a que el mismo sea un imperativo no solo para las instituciones donde se realiza la investigación sino para todas que de una forma u otra tienen conocimiento de estos trabajos. De igual forma los resultados obtenidos se constituyen en guía para mirar la realidad y desde allí mirar en perspectiva lo que se debe hacer para mejorar y brindar un servicio idóneo a las jóvenes generaciones, lo que redundarán en el ejercicio de una ciudadanía responsable y por supuesto el logro de una de mis metas de formación continua.

Los medios empleados fueron la investigación bibliográfica en fuentes relacionadas con el tema de la evaluación educativa, los instrumentos dispuestos por la UTPL como lo son las encuestas, los instrumentos de tabulación, la guía didáctica fueron de mucha utilidad a la hora de su desarrollo. Uno de los inconvenientes fue en la aplicación de las encuestas a los padres de familia y directivos, de los primeros porque desconocían de algunas de las

funciones que desempeñaban los docentes y de los segundos porque se daban cuenta que muchos de los ítems planteados ya no era de su competencia y no sabían como evaluar, sobre todo lo relacionado al manejo de recursos económicos.

Los objetivos se han cumplido a cabalidad, se Investigó el marco teórico sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo, se evaluó el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía y, se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones antes mencionadas; en cada uno de ellos se ha puesto el énfasis necesario para alcanzar lo especificado.

Ante los supuestos de la investigación de que el actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; los mismos que al referirse a la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” no corresponden a esta institución puesto que luego de la investigación los resultados dan cuenta de una calificación de 86,26/100 que representa el 86,26% de cumplimiento, logro o eficacia, y corresponde a Excelente, con, lo cual se rechaza el supuesto de que este desempeño era deficiente. Del mismo modo en el desempeño profesional de los directivos, éstos consiguieron una calificación de 74,19/100 que representa el 74,19% de cumplimiento, logro o eficacia, y corresponde a Buena, con, lo cual también se rechaza el supuesto de que este desempeño era deficiente.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Calidad de las instituciones educativas

1.1.1. La Calidad Educativa definición, formas, medición.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que *“la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”*, y en su artículo 27 agrega que *“la educación debe ser de calidad”*.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Pero ¿qué es la *calidad*? Etimológicamente la calidad se la entiende como una cualidad, propiedad o característica propia de una cosa, que nos posibilita el establecer comparaciones luego de su apreciación como igual, mejor o peor a los de su especie. Entonces en el campo educativo, la calidad es la cualidad, característica o distintivo que le hace ser a una institución educativa igual, mejor o peor que otras dependiendo de su accionar en relación a sus objetivos y a los requerimientos de la sociedad donde está inmersa.

Para determinar *qué es una educación de calidad*, como se manifiesta en el documento propuesto por el Ministerio de Educación respecto a los estándares de calidad que es necesario en primer lugar identificar el tipo de sociedad que queremos alcanzar, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser adecuada a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias y destrezas necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. Por consiguiente al hablar de una educación de calidad en un país se está expresando lo que se quiere y desea alcanzar en la vida y contribuir así al buen vivir de todas y todos.

Entonces dime en la sociedad que aspiras vivir y te diré que debes hacer para alcanzar tu propósito; no cabe duda que precisamos primero establecer la meta para emprender el viaje en esa dirección.

Sumado a lo manifestado anteriormente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, referida esta a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a los servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios.

En consecuencia, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas que conduzcan al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Como diría Valdez (2000) *“La calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo”*

En el ámbito de la educación la expresión “calidad educativa” es cada vez más usada. Hablar de calidad educativa es referirse a una construcción valorativa que precisa la consideración de tres dimensiones interrelacionadas: **funcionalidad, eficacia y eficiencia**; donde se incluyen juicios de valor y la posición en una escala implícita de bueno y malo.

La **funcionalidad** relacionada con el nivel de aceptación de los valores, metas y productos de las instituciones escolares, la **eficacia** se apoya en la evaluación de resultados o productos educacionales en relación a su finalidad y objetivos y la **eficiencia** se relaciona con la valoración de los costos de todo orden, desde los personales, sociales, temporales, materiales, económicos, que suponen los resultados educativos obtenidos.

La necesidad de mejorar la calidad educativa es una necesidad de todos los individuos y de todos los países. El modo de mejorar la calidad suscita problemas fundamentales acerca de los objetivos de la sociedad, los fines de la escuela y la naturaleza de la participación en la toma de decisiones. Esto quiere decir que la calidad educativa no es solo cuestión de los gobiernos, sino de todos los involucrados en el sistema y la comunidad en su conjunto.

Cuando hablamos de calidad decimos que queremos individuos con capacidad de razonamiento abstracto, capaces de responder a los desafíos de los nuevos descubrimientos científicos, las nuevas tecnologías; queremos individuos con capacidad de juicio crítico para atender y actuar en el campo social, con aptitudes para trabajar en grupo y con actitudes sociales positivas para el consenso, unos individuos con racionalidad sistémica que entiendan que su trabajo individual tiene que ver con el desarrollo del todo.

Jiménez (2003) clarifica al expresar que un indicador de la calidad educativa puede definirse como *"la descripción de una situación, factor o componente educativo en estado óptimo de funcionamiento"*.

De la Orden (2009) indica tres imperativos esenciales de calidad educativa que debe poseer un centro educativo:

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

Si es capaz de combinar estos tres imperativos esenciales podemos estar hablando de un centro con calidad educativa.

Para este mismo autor el concepto de "calidad" nació como una necesidad de perfeccionamiento de los procesos productivos sociales, tendientes hacia la creación de una cultura de la calidad de procesos y productos de los sistemas empresariales de los países en desarrollo.

De esta manera, se postula que la **calidad en la educación** es el resultado de las interrelaciones existentes entre todos los elementos del proceso educativo. Por ello, se le considera no como un fin, sino como un instrumento que permite el conocimiento de estas conexiones, de sus resultados y de sus productos.

1.1.2. La calidad, prioridad educativa contemporánea.

De Zubiría (2008) manifiesta que en la actualidad la calidad se ha convertido en el tema preferido de reflexión no solo a nivel del sector dedicado a ello sino a nivel de la política educativa mundial, gobiernos, Ministerios de Educación, maestros, organismos multilaterales discuten y se preocupan prioritariamente por temáticas vinculadas con la calidad de la educación y a un nivel menos concentrado los padres de familia y comunidad en general exponen su preocupación latente ante lo que esperamos que la educación haga con las futuras generaciones. Frente a la utopía que representó la universalización de la escolaridad primaria para los inicios del siglo pasado el poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierte en una nueva utopía con la que nace el siglo XXI Toranzos (1996). Democratizar la calidad se ha convertido en el mayor desafío mundial para el sistema educativo.

La calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo hoy en día. Hoy vemos como el tema de la calidad educativa ya no se queda solo en el discurso o la reflexión me refiero implícitamente a las tendencias asumidas por distintos gobiernos en Latinoamérica en pro de mejorar la educación para alcanzar una mejor calidad de vida de la población. La calidad de la educación ha dejado de ser un privilegio para algunos, para universalizarse a todo nivel como una exigencia para el progreso de los pueblos.

1.1.3. Responsabilidad por los resultados.

Delors (1996) destaca cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás, y aprender a ser. Y la UNESCO, en el último informe de monitoreo de la Educación para todos (2005), establece tres elementos para definir una educación de calidad: el respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la pertinencia de la educación. Estas dimensiones están estrechamente relacionadas entre sí y es su conjunto el que define una educación de calidad.

No es fácil integrar estas dimensiones o pilares a la educación real, ni tampoco existe un camino único para hacerlo. Los proyectos educativos de los establecimientos ofrecen la oportunidad para definir diferentes estrategias para alcanzarlas, de acuerdo a las realidades de los estudiantes, los contextos y los sentidos asumidos para la educación.

Por lo tanto no es cuestión de asumir las deliberaciones que los otros hagan de su realidad, sino un poseerse de la propia situación, de un tomar conciencia de lo que se viene desarrollando, de los resultados que se obtienen de la funcionalidad, de la eficacia y eficiencia con la que se ha trabajado y es precisamente a través de la evaluación sistemática, progresiva que podremos lograrlo.

1.1.4. Las instituciones educativas.

1.1.4.1. Conceptualización.

Una institución educativa es una organización funcional con características particulares y al mismo tiempo semejantes a otras de su especie con intereses propios y de carácter público, con valores singulares y hasta diferenciados, pero al coexistir en pos de objetivos comunes se compatibilizan, forman y son parte de la cultura de la institucionalidad, por lo tanto esos

rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que ejerce cada una; nos permite caracterizar el concepto de institución de la siguiente forma: Albornoz, (2002)

- Función social especializada (para la consecución de objetivos)
- Objetivos explícitos (Formales e intencionales)
- Sistema normativo (Reglamento, costumbres y reglas)
- Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación)
- Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de maneras edilicia y formal)
- Estructura social.

De lo manifestado hasta aquí se puede indicar que la institución educativa es una organización social compleja con implicaciones sociales, políticas, educativas y culturales; es decir cualquier centro organizado con la finalidad de formar, de manera global o más específica, a las personas de distintas edades que acuden a él: escuelas, centros de alfabetización, institutos de bachillerato, centros de formación profesional, centros especiales, universidades, etc.

1.1.4.2. Clasificación.

De acuerdo al Reglamento de la LOEI, las instituciones educativas se orientan en tres direcciones:

1.1.4.2.1. Instituciones oficiales o del Estado.

Regentadas por el Estado y que territorial y administrativamente compete su dirección a él.

1.1.4.2.2. Instituciones privadas.

De propiedad particular, contrarias a las anteriores, administrada desde sus propios medios económicos o el de los padres de familia; se basa en las mismas leyes administrativas dictadas desde el Estado.

1.1.4.2.3. Instituciones fisco-misionales.

De responsabilidad particular con el auspicio del gobierno.

En las instituciones oficiales como en las privadas la enseñanza atiende los niveles de educación inicial o preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional; cualquier tipo de institución deberá, encuadrar su nacimiento empresarial en el marco de la política educativa del gobierno, aunque en las particulares base sus propósitos en aspectos relacionados con sus idearios.

1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

La evaluación es un proceso que permite indagar, indicar, valorar, establecer, apreciar la importancia de una determinada cosa o asunto. Es un acto por medio del cual se emite un juicio frente a un conjunto de información para tomar decisiones de acuerdo a los resultados obtenidos.

La evaluación en las instituciones educativas tiene como objetivo conocer cuales son los logros conseguidos así como el mejoramiento continuo de la labor que en ella se desarrolla, basada en los resultados de los objetivos planteados al inicio y durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

No se trata solo de verificar los logros de los estudiantes para desde ese ángulo inferir lo que ha conseguido la institución educativa a través del trabajo desplegado por los docentes y directivos. Hoy por el contrario se trata de evaluar integralmente todo el sistema incluyendo Directivos, Docentes, estudiantes y comunidad en general.

1.2.1. Conceptualización de Evaluación.

La evaluación educativa implica la valoración sistemática de las actividades educativas. Los objetos de la evaluación incluyen programas educativos, iniciativas de las escuelas como los proyectos, programas, los objetivos educativos, misión y visión. El crecimiento de la financiación estatal para la educación y las llamadas a la responsabilidad política han permitido un aumento en el compromiso escolar y ha contribuido al crecimiento de la necesidad de la evaluación educativa. Hoy el gobierno en el caso ecuatoriano pone el énfasis en este asunto tan prioritario.

La evaluación de la educación no es solo es una necesidad sino que se constituye ya en una obligación por parte del sistema político democrático.

Calidad es una propiedad, cualidad o características de la que dispone una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

Es así que al hablar de la calidad de las instituciones educativas nos referimos al conjunto de cualidades que poseen que las hacen únicas en su misión y visión así como a la forma peculiar de hacer educación aunque se rijan en parámetros legales idénticos y las exigencias para todas sea la misma siempre habrá algo que las distinga y de hecho que sean mejores, peores o iguales a otras.

Según Miguel Ángel Cornejo, uno de los errores que cometemos en Latinoamérica fue haber planeado el futuro apoyándonos en los recursos naturales, mientras que en Japón se apoyaron en el recurso humano, enriqueciéndolo y preparándolo constantemente para enfrentar el desafío futuro.

Nunca es tarde para empezar, y mucho mejor hoy que mañana debemos emprender con la capacitación, a preparar a nuestro personal para que la organización crezca con energía y fuerza propia.

Puesto que la calidad implica un juicio de valor, es importante que exista una interpretación compartida sobre los niveles de logro básicos que todo estudiante y establecimiento debe alcanzar. Tanto la sociedad a través de sus autoridades y las instituciones encargadas para ello deben exigir que dichos niveles sean alcanzados y los proveedores del servicio educativo, en este caso los docentes y administradores escolares asuman con responsabilidad los resultados.

1.2.2. Finalidad de la Evaluación Educativa.

La evaluación educativa se esfuerza por evaluar las ventajas y los impactos de los programas educativos e iniciativas.

La finalidad última de la evaluación es apreciar la **calidad educativa**. Si este objetivo no se cumple, entendemos que se pierde la esencia fundamental que posee el proceso evaluativo.

Para evaluar se deberá poseer un marco referencial con el que debe confrontarse, siendo este marco entre otros aspectos la naturaleza de la Institución a evaluar, su Proyecto Educativo Institucional, sus objetivos, su misión, visión, programas, la labor de sus integrantes, y hoy los estándares de calidad propuestos desde el gobierno nacional.

Con la evaluación educativa nos planteamos:

- Conocer la situación de partida de la institución evaluada
- Facilitar la formulación de un modelo de actuación de frente a la realidad.
- Detectar las dificultades que se presenten.

- Detectar progresivamente los elementos positivos.
- Regular el proceso de aplicación continua del modelo de actuación.
- Conocer los resultados obtenidos al final del período fijado para la implementación del modelo.
- Valorar los resultados obtenidos.
- Replantear el modelo de actuación del centro.

Así la calidad educativa es favorecida por la evaluación porque a través de los juicios de valor que arroje se constituirán en la base para la toma de decisiones.

El juicio de valor que arroje la evaluación será producto de la deliberación realizada por expertos, por profesionales de la educación. Los directivos institucionales, con el juicio de valor que es presentado por los profesionales, mediante el informe de evaluación, cuentan con una verdadera herramienta útil para su toma de decisiones que llevará a mejorar la calidad educativa del Instituto que dirigen.

El propósito de la evaluación de la calidad educativa es contar con una herramienta una vez conocidos los resultados de la misma para que nos oriente en la toma de decisiones respecto a las teorías que guían nuestro accionar y las gestiones que acompañan la ejecución de todo un proyecto planteado como viable.

Lo que se busca con la evaluación es aportar información sobre cinco ámbitos específicos: autoridades, directivos, docentes, familias y hoy en día la comunidad.

Será de suma importancia la información que aporta la evaluación tanto para directivos, docentes como para las familias respecto a los logros y los problemas que afectan a la educación de sus hijos y sus consecuentes implicaciones en la comunidad.

En definitiva el sistema educativo debe dar cuenta pública de la calidad de sus resultados mostrando la funcionalidad, eficiencia, efectividad y equidad de los aprendizajes por medio de indicadores de desempeño y de calidad basados en los estándares sugeridos como política de Estado.

1.2.3. Métodos.

La evaluación educativa utiliza muchos de los métodos de investigación empleados por los investigadores de ciencias de la educación y social a través de la observación, la aplicación de encuestas, entrevistas, estudios de casos entre otros. La evaluación incluye la recopilación, análisis e interpretación de datos, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos.

1.2.4. Beneficios.

La evaluación puede ayudar a los educadores a determinar el éxito o fracaso de sus planes, programas, proyectos y demás actividades y desde los resultados obtenidos rediseñarlos y especificar los esfuerzos por mejorar la calidad del servicio educativo que se brinde. También puede ayudar a los sistemas escolares a identificar si está cumpliendo con las demandas de la sociedad.

1.2.5. Tipos de evaluación.

Según el artículo 20 del Reglamento General de Educación intercultural la evaluación del sistema nacional puede ser interna y externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son parte del centro educativo, por el contrario en la externa los evaluadores no pertenecen a los centros educativos evaluados.

En los dos tipos de evaluación se puede aplicar tanto la evaluación cualitativa o cuantitativa.

Hoy se tiene el conocimiento sobre diferentes tipos de evaluación así en el común de la cotidianidad de las instituciones educativas se habla de la evaluación diagnóstica o inicial, formativa y evaluación sumativa, dependiendo de su propósito

Los tres tipos de evaluación se complementan aunque cada uno cumple su función específica.

A la evaluación se la clasifica según el propósito con el que se realiza es decir que responde al ¿Para qué? y está relacionada con la oportunidad ¿Cuándo? se evalúa. De modo que puede ser: *evaluación diagnóstica* o inicial, ***evaluación formativa*** o de proceso y *evaluación sumativa*, final, integradora o de resultados.

Himmel, Olivares y Zabala (1999) exponen sobre los tipos de evaluación. Ésta se clasifica según algunos parámetros expresados en la siguiente tabla:

PARÁMETROS	TIPOS	CARACTERÍSTICAS
SEGÚN LA INTENCIONALIDAD	DIAGNÓSTICA	Exploración, verificación del estado en el que se encuentra el objeto o ente sujeto de evaluación antes de iniciar una experiencia.
	FORMATIVA	Es aquella que se realiza durante el proceso, permite disponer de evidencias para regular, orientar y corregir el proceso educativo y mejorarlo

	SUMATIVA	Se aplica a procesos y productos terminados, enfatiza el determinar el valor de éstos especialmente como resultados, siendo uno de estos al término de la experiencia de aprendizaje.
SEGÚN EL MOMENTO	INICIAL	Se efectúa al inicio y posibilita el conocimiento de la situación de partida; es importante para decidir sobre el dónde empezar.
	PROCESUAL	Si la valoración se realiza sobre la base de un proceso continuo y sistemático del funcionamiento y progreso de lo que se va a evaluar.
	FINAL	Para determinar los aprendizajes al término de del periodo que se tenía previsto desarrollar el curso o unidad.
	DIFERIDA	Se la efectúa transcurrido algún tiempo desde que finalizó la experiencia educativa, sirve para conocer la permanencia de la acción emprendida hacia otros contextos.
SEGÚN EL AGENTE EVALUADOR	INTERNA:	Realizadas por las personas que participan directamente de la experiencia educativa.
	Autoevaluación	La Autoevaluación uno mismo es el protagonista de su propia evaluación.
	Heteroevaluación	En la Heteroevaluación son los otros quienes evalúan.
	Coevaluación	En la Coevaluación , se trata de una evaluación entre pares.
		Realizada por agentes

	EXTERNA	externos a la organización.
SEGÚN LA EXTENSIÓN DE LOS APRENDIZAJES	GLOBAL	Abarca la totalidad de las capacidades expresadas en los objetivos generales y los criterios de evaluación de los diferentes subsectores o áreas.
	PARCIAL	Focaliza su atención en una parte específica.
SEGÚN EL ESTÁNDAR DE COMPARACIÓN	NORMATIVA	En la que se dispone de algún grupo de comparación previamente establecido, a partir del cual se definen los estándares o normas con los cuales se comparan los resultados obtenidos.
	CRITERIAL	Cuando se establece previamente el estándar o patrón deseado y se juzga el resultado a partir de los logros obtenidos.

Fuente: Olivares y Zabala (1999)

No existe una única forma de evaluar, las hay de diferentes modalidades dependiendo del propósito o finalidad que se persiga y del fundamento teórico en el que se contextualice.

1.2.6. Formas.

La forma de evaluar la calidad de una institución educativa no es igual a otra, depende de múltiples factores tales como: la idea que se tenga de calidad, de los evaluadores de los parámetros que se establezcan para evaluar, entre otros aspectos.

Tradicionalmente quienes tomaban las decisiones respecto a si el servicio era bueno o malo eran las autoridades institucionales y basaban sus elucubraciones en los resultados arrojados por los estudiantes en su rendimiento académico, si éste era bueno se debía a que el desempeño del docente era el adecuado, por el contrario si era ineficiente, la labor del profesor también lo era.

Hoy conocemos que si bien es cierto que un gran porcentaje del éxito en los resultados educativos tiene que ver con el accionar de los docentes, no menos cierto es que en un mayor porcentaje es de responsabilidad de los estudiantes; existen otros factores tales

como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela son decisivos en el proceso enseñanza aprendizaje.

Existen estudios que determinan la influencia que ejercen los docentes sobre el aprendizaje; Marzano (2001) trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan en el aprendizaje los resultados fueron: Las instituciones educativas es de aproximadamente 7%, los docentes del 13% y las características de los estudiantes aproximadamente el 80%

La preocupación por los resultados educativos ha dado origen al sistema de rendición de cuentas de las habilidades sociales y comunicativas; de valores y de su participación como ciudadanos. Una visión exclusivamente centrada en los resultados académicos o la adquisición de conocimientos no revela la importancia del sujeto que se educa, el contexto en que está situado el proceso formativo y el sentido del para qué de la educación. Al no considerar estas dimensiones, la noción misma de calidad y los resultados de los procesos formativos de las escuelas resultan empobrecidos. Para que la evaluación sea efectiva y dé los frutos esperados debe ser realizada de forma integral que abarque no solo lo que concierne a adquisición de conocimientos, sino también lo que implica la práctica de valores, de actitudes encaminadas a un desempeño óptimo contribuyente con el desarrollo del país del que es parte que propicie a conseguir un buen vivir.

Hoy para definir los niveles de logro o efectividad del servicio de cualquier empresa es necesario especificar los indicadores que darán cuenta del accionar, no se diga de una institución educativa en la que se deberá establecer con claridad lo que se quiere de ella; es de vital importancia definir los parámetros de aprendizaje y de desempeño; y otros que den cuenta de la efectividad de los procesos educativos desarrollados en los establecimientos, permitiendo ver los que conducen a mejores aprendizajes. Por sobre estos indicadores básicos y criterios de calidad cada establecimiento y comunidad educativa puede fijar otros logros para ser evaluados, de acuerdo a su particular proyecto.

1.2.7. ¿Cómo evaluar la calidad de las instituciones educativas?

Será posible la evaluación de las instituciones educativas en la medida que dispongamos y conozcamos de la información necesaria respecto a los estándares de calidad educativos exigidos por la autoridad educativa nacional. Pero ¿qué son los estándares de calidad? Según lo especifica el Ministerio de Educación al hacer público el documento sobre los estándares de calidad educativa (2012); son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de

carácter público, que señalan las metas educativas a alcanzar para de este modo acceder a una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a **estudiantes**, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

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

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

El principal propósito de los estándares es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Por ejemplo es menester que los **docentes y autoridades** de las instituciones educativas tengan un conocimiento de aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano; aquello contribuirá a clarificar lo que se espera que los estudiantes aprendan; también ofrecen una expectativa compartida para observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias; en definitiva los estándares son un referente concreto de logros de aprendizaje pues incluyen modelos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

Respecto a los **estudiantes**, los estándares permiten reconocer si se está logrando las metas propuestas, contribuyen a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyan la capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismos. Se constituyen en metas comunes para todos y todas, de esta manera promueven los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

En cuanto a los **padres y madres de familia** los estándares sirven para orientar el diálogo entre familia-escuela, y para dar a conocer lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa. Las familias podrán valorar los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad; se espera que la familia contribuya eficazmente en el proceso educativo de sus hijos siendo parte activa del mismo.

A las **autoridades educativas** ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador, permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares, guías pedagógicas, tecnologías, entre otros; plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad y contribuyan a la toma de decisiones en los variados aspectos propios del quehacer educativo.

De esta manera los estándares se convierten en guía del desempeño de los agentes educativos incluidos los padres de familia que son un referente importante del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.2.7.1. Tipos de Estándares.

El Ministerio de Educación ha diseñado cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. A continuación se explica cada uno de estos.

1.2.7.1.1. Estándares de Aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, se empezó por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. Se está trabajando para otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

1.2.7.1.2. Estándares de Desempeño Directivo.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes; es decir se relacionan con las funciones que las autoridades institucionales deben cumplir frente a la administración de la comunidad educativa; no son esquemas aislados sino mas bien ordenados al logro de unos mismos objetivos.

1.2.7.1.3. Estándares de Desempeño Docente.

Se orientan por la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

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

1.2.7.1.4. Estándares de gestión escolar.

Dan respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Como podemos darnos cuenta la propuesta está lanzada; hace falta la toma de conciencia de los diferentes actores primero por conocerla e internalizarla y hacerla parte de todo el accionar en la práctica educativa y que no quede en letra muerta como ha ocurrido con tantas otras propuestas que han ido surgiendo a lo largo y ancho de la historia ecuatoriana. Ojalá y aspiramos a que se den los cambios necesarios en bien del país.

1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

La enseñanza de alta calidad es esencial para mejorar los resultados de los estudiantes y reducir las brechas en el rendimiento estudiantil. El Sistema de Evaluación de Desempeño Docente provee a los maestros con evaluaciones significativas que estimulen el aprendizaje y crecimiento profesional. El proceso está diseñado para fomentar el desarrollo profesional e identificar oportunidades de apoyo adicional cuando sea necesario. Al ayudar a los profesores a alcanzar su máximo potencial, el proceso de evaluación de desempeño representa un elemento significativo como lo es el tener la visión clara del logro hacia altos niveles de desempeño de los estudiantes.

Como se ve todos los esfuerzos realizados desde cualquier ángulo que se quiera analizar respecto a la labor educativa, siempre desencadena en el actor principal del proceso que es el estudiante, pero también indirectamente beneficia a los mismos docentes, puesto que aquellos se ven impelidos a innovar y actualizarse de forma permanente. Los docentes se forman, se actualizan, innovan en pro de brindar un servicio de calidad y calidez a aquellos que los concebimos como presente y futuro de la patria.

1.3.1. ¿Qué es el Desempeño Docente?

Por desempeño se entiende a un conjunto de acciones y actividades concretas de los deberes en el cumplimiento de funciones en una profesión u oficio.

Al hacer referencia a los docentes se diría que el desempeño es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables de aquellos, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, compañeros y representantes de la comunidad.

El desempeño docente implica:

- Elaboración y manejo de instrumentos pedagógicos y didácticos
- Planificación
- Trabajo en equipo
- Asesoría y tutoría a estudiantes,
- Manejo de buenas relaciones interpersonales
- Desarrollo de la afectividad, entre otros.

En este desempeño se debe tomar en cuenta la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa; así como el profesionalismo que evidencie el manejo de instrumentos propios de su labor docente, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el aula cuando decide reflexivamente en los proceso mas adecuados a seguir y cuando prevea, actúe y valore su trabajo sistemáticamente.

Por otra parte, es importante el desarrollo psicológico que pondrá de manifiesto en el dominio de habilidades y estrategias para la comunicación en el aula y la comunidad.

El desarrollo cooperativo permitirá establecer el diálogo con sus colegas, propiciando el trabajo en equipo, como parte del trabajo metodológico y poder en forma conjunta resolver problemas.

El desempeño docente es el desarrollo de las actividades inherentes a la profesión, a la responsabilidad y calidad con las que se ejecuten; las mismas que están reguladas por la Constitución, las leyes y reglamentos educativos en donde se establecen las funciones que debe cumplir.

Es de suma importancia el determinar y tener claro las funciones que compete a cada actor de la comunidad educativa, esto con el objeto de dar fundamento a las acciones que atañen a cada uno a fin de conseguir los objetivos educativos planteados.

1.3.2. Fundamentos Teóricos para la construcción de un Modelo de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

En los sistemas educativos latinoamericanos la realización de reformas se ha convertido en un proceso constante encaminado al mejoramiento de la gestión educativa. Sin embargo la mayoría de aquellas reformas han puesto el énfasis en los contenidos de enseñanza, los objetivos, los medios, los métodos, el currículo, la evaluación y las formas de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, dejando a un lado los componentes responsables del proceso como lo son el desempeño de los docentes, el desempeño directivo y el desempeño institucional.

Lo manifestado da razón de la necesidad de construir un modelo de desempeño docente que sirva de guía en el ejercicio de sus funciones encaminadas al logro de una educación de calidad y que se evite restringir el éxito en los resultados numéricos de rendimiento académico, porque este será solo uno de los indicadores del valor del ejercicio educativo mas no el único.

1.3.3. Fines de la Evaluación del Desempeño del Docente.

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes: Valdez, (2000)

- Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

- Una vez identificados los objetivos para mejorar el grado de eficiencia de la escuela, éstos se integran en el proceso de evaluación haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento que centren su atención en las necesidades prioritarias.
- Traen a reflexión sobre como se puede satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y qué aportaciones podría hacer él como parte integrante del sistema.
- Stigginsy Duke (1988) la evaluación de profesorados puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo.

Como podemos ver, no se trata solo de constatar lo que caracteriza a un profesional de la docencia para otorgarle una calificación, sino que es un proceso de toma de conciencia del cómo se ejecuta el trabajo, detección y concientización de la realidad para desde esta perspectiva encaminar las futuras acciones y correctivos si es del caso.

1.3.4. ¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente?

Evaluar el desempeño docente implica realizar cinco tipos de evaluación, según la Ley orgánica de Venezuela.

- A través de los logros alcanzados por los estudiantes.
- A través de instrumentos estandarizados que evalúen habilidades docentes
- A través de la opinión de los alumnos y padres de familia.
- En base a la opinión de los propios docentes y sus compañeros (autoevaluación y coevaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Es decir para que el proceso de evaluación sea integral debe abarcar la totalidad de sus componentes.

1.3.4.1. Evaluación a través de los logros alcanzados por los estudiantes.

Es una de las formas características de evaluar a los docentes que ha persistido por varias décadas; sin embargo hoy con los estudios e investigaciones realizados dan cuenta que solo es uno de los factores, puesto que el éxito o fracaso de un alumno no puede depender exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor sino de una serie de factores que ya se mencionó en el capítulo anterior; entre los que se citan:

- Características del plan de estudios
- Características de las instituciones educativa

- Medio ambiente y social de donde proviene el alumno
- La capacidad y actitud del alumno.
- Y desde luego el accionar de docentes y directivos institucionales.

Como puede verse no solo la acción del profesor es determinante en el logro de los aprendizajes de los alumnos, pues la práctica demuestra que existen alumnos que no aprenden ni con el mejor de los docentes así como hay estudiantes que pese a tener como docentes a personas poco preparadas consiguen buenos resultados en su desempeño académico.

1.3.4.2. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están correlacionados con el desempeño docente, estas prueban contemplan algunas secciones:

- Información general
- Conocimiento de la teoría pedagógica
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situaciones y problemas escolares.
- Comprensión lectora
- Dominio de la asignatura, entro otros.

Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica, siendo necesario ampliar la cobertura hacia otras áreas de la persona profesional como lo son los factores psicológicos, habilidades sociales, capacidad de trabajar cooperativamente, desarrollo de la capacidad de investigar, innovar y actualización permanente, aspectos que serán considerados en el desarrollo de la presente investigación a través de la investigación de campo.

1.3.4.3. Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes y padres de familia.

Este tipo de evaluación es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor controversia debido a que se plantea si es válida la opinión de los alumnos respecto del proceder de los docentes, la forma cómo debe realizarse y el uso que se le dé a los resultados de la misma.

Existen opiniones contrarias respecto a los pro y contra en este tipo de evaluación, unos sostienen que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente, existe la tendencia a crear competencia entre profesores, que desde cierto ángulo tampoco es negativo, pues una sana competencia contribuye a la mejora en cualquier campo y después de todo el estudiante siempre juzga al docente, solo que evita divulgarlo, de alguna manera se aspira aprovechar de esta destreza del estudiante.

Para realizar esta evaluación se utiliza un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos y padres de familia sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, o bien se proponen ciertos indicadores para que los estudiantes y padres de familia especifiquen si cumple o no con lo que se le propone. Al respecto se debe considerar algunas recomendaciones entre ellas el anonimato, debe asegurarse a los estudiantes que los resultados serán expuestos sin dar a conocer los responsables de las respuestas y oportunamente. De esta forma se protege la confidencialidad de los que otorgan la información.

1.3.4.4. En base a la opinión de los propios docentes y sus compañeros (autoevaluación y coevaluación).

Esta forma de evaluar el desempeño docente permite auto juzgar la labor pedagógica desplegada, pero muchas de las veces al no ser conscientes de determinados logros o falencias en el proceso viene a bien el disponer de la coevaluación como una herramienta para confirmar la propia apreciación que se tenga de uno mismo.

Así la una complementa a la otra o le da credibilidad en los resultados obtenidos de su aplicación.

1.3.4.5. En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades.

Los supervisores son actores externos a la institución evaluada, de pronto mirar desde una perspectiva diferente la situación contribuya a tener una visión más global de la situación en que se encuentra la organización.

Por otro lado, autoridades como los directores y los mismos docentes al estar dentro de la estructura contribuyen con mas amplios juicios de valor para exponer su parecer respecto a lo que vivencian.

Cada uno de los tipos de evaluación se complementa y contribuyen a la verificación de los resultados obtenidos en uno y otro instrumento, lo que le da mayor validez y fiabilidad.

1.3.5. 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 a partir del reconocimiento de la actuación profesional con el propósito de alcanzar la calidad educativa tan aspirada por los países en vías de desarrollo como lo es el nuestro.

Para dicho propósito cuenta con los estándares de desempeño docente mismos que permitirán 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.

1.3.5.1. Estándares de Desempeño Docente.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Entre esos desempeños se puede señalar por ejemplo la preparación en el conocimiento del área o saber que enseña, el uso de estrategias adecuadas, saber como aprenden las personas; prácticas relacionadas a los estudiantes

como el manejo de grupos, selección y uso de recursos, planificación o uso adecuado del tiempo de estudio, entre otros.

Estos estándares tienen que ver con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para certificar que los estudiantes alcanzan los aprendizajes planteados. Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

1.3.5.2. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?

Se evalúa el desempeño docente para:

- Motivar a los profesionales docentes a la capacitación y actualización permanente de sus conocimientos y capacidades en relación consigo mismo, a sus roles que desempeña en la escuela y el contexto que le rodea.
- Mejorar, consecuentemente a lo anterior, el modo de enseñar porque se ha capacitado en el conocimiento de contenidos específicos de lo que enseña, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de los jóvenes, sus relaciones con sus colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.
- Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de la institución educativa.
- Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, se contará con más precisión en la ejecución de las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

1.3.5.3. Funciones técnico-docentes y técnico-administrativas.

Los docentes cumplen dos funciones a saber:

- a) El desempeño de las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro de su desarrollo integral y así evitar la improvisación durante su gestión.

- b) Las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro-administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:
- Planificar las diferentes actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos entre otros, y,
 - La evaluación de los logros alcanzados en el proceso y al finalizar un ciclo. Por otro lado la dirección y la supervisión evalúan tanto al docente, como al alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador, un guía del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas aplicadas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de su ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y la sociedad civil.

1.3.5.4. Características de la Organización Educativa.

Como características se pueden señalar:

- a) Es una organización que debe articular la generación del servicio desde el nivel individual al social atendiendo las diferencias individuales, biológicas, psicológicas y afectivas de cada educando y los objetivos que se ha propuesto la comunidad, como lo manda la Constitución de nuestro país: atención a la diversidad.
- b) Es una organización social-nacional que cumple una función de entrega de un servicio educativo que requiere de una combinación de profesores dotados de las capacidades necesarias en el ejercicio de la profesión más los recursos materiales, infraestructura y material didáctico.

- c) Demuestran flexibilidad en los procesos educativos, permitiendo una organización dinámica, descentralizada y participativa de todos los integrantes.
- d) El fin de esta organización es garantizar a todos los miembros una buena educación, para lo cual es necesario que la comunidad se involucre en la realización de ese fin.
- e) Deben darse las relaciones de subsidiaridad, solidaridad y supletoriedad propias de toda organización.
- f) No puede una organización educacional perseguir como fin prioritario un fin lucrativo aunque fuere de tipo particular, en primer lugar está el servicio.
- g) La autoridad que dirige y administra requiere de una formación como educador y administrador capaz porque ha sido preparado para ello.
- h) Debe existir un sistema de supervisión, que sea capaz de evaluar la labor educativa y de sugerir formas de potencializar el nivel existente.
- i) Debe existir un sistema de evaluación para verificar cuan buenos han sido los profesores en el cumplimiento de su función.

Desempeño, significa cumplimiento del deber, de funciones. El desempeño docente, se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

1.3.5.5. Funciones de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

Un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente debe cumplir las siguientes funciones:

1.3.5.5.1. Función diagnóstica.

La evaluación profesional debe caracterizar el desempeño del maestro en un periodo determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos de modo que le sirvan al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y supervisión que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones y limitaciones.

1.3.5.5.2. Función instructiva.

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

1.3.5.5.3. Función educativa.

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesional y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión como es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

1.3.5.5.4. Función desarrolladora.

Esta función se cumple a medida que los resultados del proceso evaluativo contribuyen al incremento de la madurez del evaluado; es decir el docente se torna capaz de autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño, no teme sus errores, sino que aprende de ellos y se conduce entonces de manera mas consciente en su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata a partir de sus insatisfacciones consigo mismo una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

Este carácter desarrollador del docente se cumple también cuando la evaluación contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Evaluar el desempeño profesional de los Directivos institucionales es comprobar lo que hace como autoridad en relación a lo que debe hacer según su competencia, es decir es verificar su práctica de gestión y liderazgo mismos que están relacionados con el desempeño docente, la buena marcha del centro escolar y el éxito en el aprendizaje de los estudiantes.

1.4.1. Directivos en las Instituciones Educativas.

Según el artículo 42 del Reglamento General de Educación el nivel directivo en una institución educativa estará conformado por:

- El Rector o Director que es la máxima autoridad, dependiendo si es colegio o escuela.
- Vicerrector o Subdirector
- Inspector general
- Subinspector.

Art. 48 En todos los establecimientos educativos la máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación intercultural.

Art. 46: el Inspector en su calidad de responsable del talento humano debe velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales y remunerativas fijadas por la autoridad competente.

Art. 50: el Consejo Ejecutivo es la instancia directiva, de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa de los establecimientos educativos. Estará conformado por:

Rector o Director que lo preside

Vicerrector o Subdirector

Tres vocales principales y sus suplentes elegidos en la Junta General.

1.4.1.1. El Rector o director como gerente en la gestión administrativa.

El gerente o director de un centro educativo ocupa un lugar de suma importancia para la creación de una verdadera comunidad de enseñanza ya que este interviene de manera decisiva en los procesos institucionales y en la orientación de los procesos pedagógicos. Es una persona clave en el desarrollo de un centro educativo por lo que debe crear una mística de trabajo y una cultura organizacional que lleve al desarrollo e identidad de la institución que dirige.

EL Rector o Director de un centro educativo para cumplir con sus funciones debe demostrar que posee las habilidades necesarias en su desempeño, tales como:

- *Habilidades técnicas:* conocimiento científico y práctico de las funciones que debe ejercer en su ejercicio profesional.
- *Habilidades conceptuales:* disponer de toda la información sobre la realidad de la institución en la cual se desenvuelve a fin de que la toma de decisiones sea correcta y sobre bases concretas.

- *Habilidades estratégicas*: es la habilidad para diseñar mecanismos creativos e ingeniosos para resolver problemas en beneficio del centro educativo.
- *Humanismo*: su trabajo está basado en la comprensión de los diferentes conflictos interpersonales motivados por diferentes causas por lo tanto tiene que trabajar en colaboración con todos como un solo equipo y crear las condiciones en la que cada individuo se sienta en libertad de tomar iniciativa individual, expresando sus ideas y luego de una participación colectiva de discusión que estas ideas sean asumidas o rechazadas.

1.4.1.1.1. Funciones y roles del rector o director de las instituciones educativas.

Las funciones que le corresponde desempeñar a un director deben ejercerse con características de liderazgo social, profesional y ético.

Las funciones que le corresponde desempeñar a un director deben ejercerse con características de liderazgo social, profesional y ético. Siendo ellas las de planificación, organización, dirección, control y gestión escolar.

1.4.1.1.2. Planificación.

En esta fase el gerente con su equipo decide que, como y con qué hacerlo, para convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad la fijación de objetivos a lograr, las actividades y los cursos de acción a seguir así como los recursos a asignar. La planificación es uno de los puntos más importantes en este proceso pues servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso de dirección. Planificar es prever, mirar por anticipado aquello que deseo obtener.

1.4.1.1.3. La Organización.

La organización implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la escuela, es decir la distribución de funciones a cada integrante de la empresa o institución, de esta manera se facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; y el empleo de los recursos de forma eficaz para desarrollar los procesos, programa y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con su entorno.

1.4.1.1.4. *La dirección.*

Asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes actores, a partir del compromiso de todos los proyectos educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela. Disponer de dirección en cualquier institución conlleva disponer de un referente a quien acudir para dar cuenta de lo que se está haciendo o dejando de hacer, así mismo se constituye en guía que direcciona las actividades a ejecutarse.

1.4.1.1.5. *El control y seguimiento de la gestión.*

Esta función permite asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidad y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades del centro escolar; e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos; con el control y seguimiento la evaluación se vuelve continua.

Referente al rol de los directivos, cabe indicar que por rol se entiende a un conjunto de comportamientos o funciones percibidos como reales o esperados que reflejan una determinada posición en una organización, así el rol de director, el rol de docente, etc.

A decir de algunos autores se destacan tres roles:

- *Los roles interpersonales:* están relacionados con la aplicación continua de un comportamiento directivo rutinario con sus dirigidos.
- *Los roles informativos:* tienen que ver específicamente con la recepción y transmisión de la información de forma oportuna de modo que fluya la comunicación, requisito primordial en toda organización que se precia de buen funcionamiento.
- *Los roles de decisión:* una de las actividades mas importante de la dirección es precisamente la toma de decisiones, donde los directivos inician innovaciones y cambios para hacer que su realidad sea operativamente, mas efectiva y eficiente.

1.4.2. Desempeño Profesional Directivo.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están

positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

1.4.3. Estándares de Calidad del Desempeño de Directivos.

El presente tema trae a reflexión el qué evaluar, cuál es la base o parámetro que nos sirvan como indicadores para llegar a determinar la eficiencia y efectividad de la labor de los directivos de una institución educativa. Juegan un papel preponderante en este aspecto los estándares de calidad. Pero cabe preguntarnos qué es un estándar de calidad.

La Real Academia de la Lengua Española define al estándar como “aquello que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”. Un estándar de calidad es el que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional.

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.

1.4.4. Desempeño Directivo.

Con el desempeño directivo se 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.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Participantes

La presente investigación fue desarrollada en la Unidad Educativa Terapéutica “San Juan de Jerusalén” ubicada en la parroquia Baños, cantón Cuenca, provincia del Azuay en el que laboran 22 profesionales; 5 terapeutas, 1 administrativo, 16 docentes de los cuales 5 corresponden a la población en estudio. Acuden 150 estudiantes desde inicial 3 hasta el noveno de básica puesto que se implementó a partir del año 2011-2012 el trabajo con octavo, y a partir de este año, con noveno año de educación general básica, siendo la población total de 20 estudiantes. Cabe indicar que se trata de una institución educativa inclusiva.

Además, para la investigación también participaron los padres de familia, los miembros del Consejo Técnico, del Consejo Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia, y el Supervisor Escolar.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población.

Se han considerado estratos de la población distribuidos de la siguiente manera:

Nº	POBLACIÓN A INVESTIGARSE	TOTAL
1	Director	1
2	Docentes del 8º y 9º Año de Educación General Básica	5
3	Estudiantes: 15 estudiantes del 8º y 5 del 9º año de educación general básica.	20
4	Padres de familia de la Institución educativa: 20 representantes en total.	20
5	Supervisor Escolar	1
6	Consejo Directivo	5
7	Consejo Estudiantil	5
8	Comité Central de Padres de Familia	5

2.2.2. Muestra.

En la investigación se aplicó el Método del Censo.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Técnicas.

2.3.1.1. Encuesta.

Se aplicaron encuestas al rector, directivos, estudiantes y padres de familia de la institución educativa, para evaluar el desempeño profesional de los docentes.

En la evaluación del desempeño profesional directivo se encuestó al rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

2.3.1.2. Observación de las clases impartidas de los docentes evaluados.

Se aplicó la técnica de la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados.

2.3.2. Instrumentos.

2.3.2.1. Cuestionarios para la encuesta.

2.3.2.1.1. Para la evaluación del desempeño profesional docente.

Se utilizan como instrumento los siguientes cuestionarios, con sus respectivas dimensiones:

Autoevaluación de los docentes

Éste comprende las siguientes 7 dimensiones:

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relaciones con la comunidad
- Clima de trabajo

Coevaluación de los docentes

Las dimensiones son:

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
- Cumplimiento de normas y reglamentos
- Disposición al cambio en educación

- Desarrollo emocional

Para la evaluación de los docentes por parte de los directivos

Las dimensiones son:

- Sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades educativas individuales
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Aplicación de normas y reglamentos

Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Las dimensiones son:

- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Habilidades de sociabilidad pedagógicas
- Atención a estudiantes con necesidades individuales
- Relación con los estudiantes

Para la evaluación de los docentes por los padres de familia

Las dimensiones son:

- Relación con la comunidad
- Normas y reglamentos
- Sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales

Observación de la clase impartida por el docente por parte del investigador

Las dimensiones son:

- Actividades iniciales
- Proceso de enseñanza – aprendizaje
- Ambiente en el aula.

2.3.2.1.2. Para la evaluación del desempeño profesional directivo.

Autoevaluación de los directivos

Las dimensiones son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Evaluación de los directivos por el Consejo Directivo o Técnico

Las dimensiones son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Evaluación de los directivos por el Consejo Estudiantil

Las dimensiones son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

1. Evaluación de los directivos por el Comité Central de Padres de Familia

Las dimensiones son:

- Competencias generales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad

Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

Las dimensiones son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

2.4. Recursos

Humanos

- Maestrante
- Tutor de trabajo de fin de carrera

- Supervisor escolar, rector, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”.

Materiales

- Fotocopias de las encuestas para su aplicación:
- Textos para la investigación teórica
- Impresiones
- Anillados
- Útiles de oficina.

Tecnológicos

- En esta investigación se utiliza una computadora para la realización del informe, así como para la tabulación de los datos obtenidos de las encuestas.
- Para la tabulación de los datos han sido de gran utilidad las matrices contenidas en la guía didáctica de la universidad Técnica Particular de Loja.
- Internet para investigación de fuentes bibliográficas.
- Cámara fotográfica.

Económicos

- Para la ejecución de este trabajo de campo y desarrollo del trabajo de tesis se realizó un gasto personal de \$500,00.

2.5. Diseño y procedimiento

Para ejecutar este Proyecto de Investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” ubicado en la parroquia Baños del cantón Cuenca de la provincia del Azuay”, se procedió inicialmente a la investigación del marco teórico que fundamentó el presente trabajo investigativo para con aquella base proceder a la selección de la institución educativa, solicitando el permiso al Director de la Unidad Educativa para desarrollar la investigación en la institución bajo su dirección.

Una vez que fue aprobado este proceso, se procedió a preparar el material necesario (encuestas) para la investigación de campo que se aplicaron para la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, y la matriz de evaluación para la observación de la clase de los docentes enviados por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Posteriormente, a la autorización del director se aplicó los cuestionarios comenzando por los estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, y finalmente al Supervisor de la Zona el Dr. Gonzalo Machuca. Se observó sistemáticamente los procesos metodológicos y didácticos aplicados por el docente en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Para la ejecución de esta investigación respecto a la aplicación de las encuestas en todos los sectores de la población se obtuvo la cooperación incondicional de todos los actores.

Los datos obtenidos fueron tabulados de acuerdo a los puntajes establecidos en la Guía Didáctica, los cuales dieron lugar a los resultados generales que serán la base del análisis y discusión validada con el marco teórico y la experiencia obtenida en la investigación de campo.

Finalmente, se elaboró el informe con las respectivas conclusiones y recomendaciones del estudio en cuestión, de acuerdo a las cuales se diseñó una propuesta que se aplicaría en la entidad educativa a corregir algunas falencias encontradas durante el proceso de investigación.

2.6. Comprobación de supuestos

En esta investigación los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, consiguiente, se les asignó un criterio matemático y su comprobación se hará en base al porcentaje, por lo tanto, el propósito es explicar cualitativa y cuantitativamente el problema de investigación, mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo y el aporte crítico de quien ejecuta la investigación.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de los resultados

3.1.1. Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”.

3.1.1.1. Autoevaluación de los docentes.

3.1.1.1.1. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.

Referir la sociabilidad pedagógica de los docentes es dar cuenta de las capacidades, habilidades y destrezas que deben adquirir como lo son el “saber ser” y el “saber convivir” para crear ambientes adecuados de interrelación tanto dentro como fuera del aula que favorezcan el crecimiento de cada individuo desde una perspectiva integral que coadyuven al éxito en su labor desplegada en beneficio de los estudiantes.

Tabla 1. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: La autora

En la autoevaluación de los docentes, y en la dimensión sociabilidad pedagógica, se puede detectar que la totalidad de ellos trata a los estudiantes con cortesía y respeto (100.0%), propician el respeto a las personas con capacidades diferentes (100.0%), propician la no

discriminación entre compañeros (100.0%) y toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes (100.0%), esto representa una fortaleza; pero, es preocupante que tan solo el (20.0%) de los docentes den importancia a la ausencia o falta de los estudiantes y no llaman a los padres de familia y/o representantes para informarles sobre el particular. En este aspecto se tiene que trabajar en la institución educativa para alcanzar un desempeño profesional óptimo de los docentes.

Tabla 2. Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Sociabilidad Pedagógica	0.72	0,69	95,83

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: La autora

En la autoevaluación de los docentes, y respecto a la sociabilidad pedagógica, los docentes obtuvieron una calificación de 0,69 puntos que con respecto al máximo de 0.72 puntos, representa un cumplimiento, logro o eficacia del 95.83%. Esto se debe a las fortalezas antes señaladas de los docentes. Este logro es considerado como excelente.

3.1.1.1.2. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Hablar de habilidades pedagógicas y didácticas es referirse a las competencias académicas que el docente debe poseer como lo son el “saber aprender” y el “saber hacer docencia” así como también las habilidades investigativas y uso de las tecnologías que le permitirán un desempeño óptimo en su tarea de educar y formar.

Tabla 3. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5

2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	5	80,0
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,0	1	20,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	120,0
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	80,0
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0,0	0	0,0	0	60,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.24.2. Sintetizar	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24.3 Reflexionar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.4. Observar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.5. Descubrir.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.24.7. Argumentar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.12. Escuchar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.13. Respetar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.24.14. Consensuar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.24.15. Socializar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.24.16. Concluir.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.24.17. Generalizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0
2.24.18. Preservar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40	5	100,0
TOTAL												

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: La autora

La tabla referente a habilidades pedagógicas y didácticas muestra que los docentes utilizan un lenguaje adecuado para que los estudiantes les comprendan (100%), les recuerdan los temas tratados en la clase anterior (100%), realizan una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido (100%), desarrollan en los estudiantes las habilidades de reflexionar, observar escuchar, respetar, consensuar y escribir correctamente. Sin embargo causa aprensión el hecho que los profesores no den a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, solo el (20%) lo hace, no siempre utilizan el material didáctico apropiado para cada temática (20%), no siempre incorporan las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases (40%), así como el uso de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (40%) les falta elaborar material didáctico para el desarrollo de las clases (40%) y realizar resúmenes de los temas tratados (40%) lo que amerita trabajar en estos últimos aspectos.

Tabla 4. Autoevaluación de los docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
2. Habilidades pedagógicas y didácticas	4,23	2,65	62,64

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: La autora

En la evaluación de las habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes obtuvieron una calificación de 2,65 sobre 4,23 puntos que representa un cumplimiento del 62,64% equivalente a Bueno. Esto se debe a la existencia de varios indicadores que se presentan como una debilidad de los docentes evaluados que redundará en el desempeño de los estudiantes al no ser considerados oportunamente.

3.1.1.1.3. Dimensión: Desarrollo emocional.

Fue Daniel Goleman quién expuso la teoría de la inteligencia emocional. Según la cual ésta se relaciona con la capacidad de reconocer los propios sentimientos y de los otros, con la finalidad de utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción; así engloba habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, la canalización de las emociones, la confianza, el entusiasmo, la empatía, la persistencia frente a las frustraciones, el motivar a otros ayudándoles a que se desarrollen aprovechando los propios talentos.

Tabla 5. Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20	5	100,0
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Respecto a la dimensión que tiene que ver con el desarrollo emocional de los docentes, estos se autoevalúan de manera positiva, detectándose en la tabla que disfrutaron al dictar las clases (100%), se sienten gratificados por la relación afectiva con los estudiantes y colegas (100%), se sienten estimulados por los superiores (100%), se sienten apoyados por los colegas para la realización del trabajo diario, sintiéndose miembro de un equipo con objetivos definidos (100%), se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor (100%). Pero también se percibe una debilidad en cuanto a que sienten que los padres de familia no apoyan la tarea educativa que realizan (20%), aspecto que deberá ser tomado en cuenta a la hora de plantear la propuesta de mejoramiento.

Tabla 6. Autoevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
5.	Desarrollo Emocional	1,13	1.09	96,46

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En la autoevaluación de los docentes, respecto al desarrollo emocional, los docentes obtuvieron una calificación de 1,09 sobre 1,13 puntos que representa un cumplimiento, logro o eficacia del 96,46%. Esto se debe a las fortalezas antes señaladas de los docentes. Este logro es considerado como excelente.

3.1.1.1.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales.

El literal e) del artículo 2 de la Ley Orgánica de Educación intercultural expresa textualmente lo siguiente: “Atención e integración prioritaria especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad” Ante esta demanda de la ley y por razón lógica compete a los docentes estar reparados para dar atención a este sector vulnerable de la población.

Tabla 7. Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5
4.4. Agrupo a los estudiantes por dificultad y los atiendo en forma personal.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40	5	100,0
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0	5	100,0
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	40,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40	5	100,0

4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40	5	100,0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40	5	100,0
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40	5	100,0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40	5	100,0
										---	---	---

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la autoevaluación de los docentes en lo que tiene que ver con la atención a estudiantes con necesidades especiales indica la tabla que solo el 60% de los docentes puede detectar una necesidad educativa especial, elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje un 60%, del mismo modo que permiten que se integren espontáneamente al ritmo del trabajo de la clase (60%). Mientras que llama la atención el indicador sobre el envío de tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas con el 0% en el indicador siempre aunque se ubica en el parámetro frecuentemente. Necesita ser revisado los parámetro relacionado con la Realización de entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante que se ubica con un 40% en el parámetro algunas veces. Notándose las dificultades en las relaciones padres de familia-docentes.

Tabla 8. Autoevaluación de los docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
5. Atención a estudiantes con necesidades especiales.	01,03	0,80	77,66

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la autoevaluación de los docentes, referido a la atención a estudiantes con necesidades especiales los docentes obtuvieron una calificación de 0,80 sobre 1,13 puntos que equivale a un cumplimiento, logro o eficacia del 77,66%. Debiéndose este resultado al análisis de la tabla anterior. Este logro es considerado como excelente; aunque se evidencia puntuaciones bajas en algunos aspectos.

3.1.1.1.5. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos-

Aplicar normas y reglamentos en la tarea educativa es una de las garantías que dan seguridad a quienes confían en la labor emprendida por los docentes en favor de las nuevas generaciones; sin embargo no es la única; puesto que se requiere de su conocimiento, internalización y observancia permanente con el fin de asegurar el éxito en el trabajo.

Tabla 9. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1		2		3		4		5		Nº	%
		%		%		%		%		%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Los docentes en esta dimensión sobre la aplicación de normas y reglamentos obtienen una puntuación casi perfecta, pues según la tabla los docentes aplican el reglamento en las todas las actividades que le competen (100%), respetan y cumplen las normas académicas institucionales (100%), entregan el plan anual y de unidad didáctica, así como las calificaciones de acuerdo a los plazos establecidos (100%), planifican las clases en el marco del currículo nacional y en función del horario establecido (100%), llegan puntales a clase y faltan solo en caso de fuerza mayor (100%); lo que da pie a afirmar que de alguna manera está garantizada a nivel legal la labor educativa de los docentes.

Tabla 10. Autoevaluación de los docentes: Aplicación de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Aplicación de normas y reglamentos	1,03	1.02	92,02

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

De manera general los docentes en su autoevaluación sobre aplicación de normas y reglamentos obtienen 1,02 sobre 1,03 que equivale en porcentaje al 92,02% y cualitativamente a Excelente.

3.1.1.1.6. Dimensión: Relaciones con la comunidad.

El acto educativo no es una labor aislada de la comunidad donde se desarrolla, por el contrario ésta se constituye en una fuente de aprendizaje y práctica de lo que se asimila en los salones de clase, de ahí que sea de trascendental importancia el considerar este aspecto tan venido a menos y a veces olvidado por el sistema educativo. Hoy la comunidad juega un papel fundamental en la formación de los nuevos ciudadanos.

Tabla 11. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40	5	100,0

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40	5	100,0
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80	5	100,0
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Respecto a la dimensión relaciones con la comunidad, los docentes se autoevalúan manifestando que colaboran en la consecución de los objetivos planteados en el PEI (100%), están abiertos al diálogo y al trabajo planeado por la comunidad (100%); mientras que los puntos álgidos se muestran en la poca participación en actividades para el desarrollo de la comunidad (40%) no les gusta participar de las decisiones del Consejo Directivo que impliquen un trabajo comunitario (40%) y menos programan actividades para realizar con los padres de familia y estudiantes (40%); lo que implica una revisión oportuna de los planteamientos propuestos por la autoridad central y asumidos como responsabilidad por todos los implicados.

Tabla 12. Autoevaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad: Evaluación

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
6. Relaciones con la comunidad	0.93	0.83	89,24

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En la autoevaluación, respecto a las relaciones con la comunidad, estos docentes obtuvieron una calificación de 0,83 puntos que con respecto al máximo de 0.93 puntos, representa un cumplimiento, del 89.24%, esto se debe que aunque hay fortalezas también se constata la presencia de debilidades, sin embargo es considerado como excelente.

3.1.1.1.7. Dimensión: Clima de trabajo.

El clima de trabajo constituye uno de los factores determinantes que facilitan no solo los procesos organizativos y de gestión institucional, sino también de innovación y cambio, es por ello que el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema.

Tabla 13. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DOCENTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
7.4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60	5	100,0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0

7.6. Cumplimiento los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100	5	100,0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80	5	100,0
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	3	60	5	120,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los docentes se autoevalúan manifestando que disponen y procuran la información para mejorar el trabajo conjunto (100%), cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo (100%), se nota que existen indicios de mantener un clima adecuado de trabajo, pese a ello es preocupante el hecho de que algunos de los docentes no busquen espacios para mejorar la comunicación (60%) no haya total identificación con las actividades que se realizan (60%), no siempre comparten intereses y motivaciones con los compañeros (60%), no proponen alternativas de solución a los conflictos en beneficio de todos (60%); siendo necesario rever estos indicadores y aplicarlos en la práctica diaria con el objeto de mejorar la calidad del desempeño docente.

Tabla 14. Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
7. Clima de trabajo	0,93	0,86	92,47

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los docentes se autoevalúan en el clima de trabajo con un puntaje de 0,86 puntos que comparado al puntaje total a obtenerse que es de 0,93 puntos, representa un cumplimiento del 92,47% que equivale a Excelente, esto se debe a la presencia de indicadores con calificaciones ubicadas en el parámetro frecuentemente.

3.1.1.1.8. Resumen de la autoevaluación de los docentes.

El resumen de la autoevaluación de los docentes se lo indica seguidamente:

Tabla 15. Resumen de la evaluación del desempeño docente: autoevaluación

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación del Docente	10	7,25	72,5

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La puntuación general de la autoevaluación del desempeño profesional docente es de 7,25/10 puntos, equivalente al 72,5% que transformados al ámbito cualitativo corresponde dentro de la escala a B equivalente a Bueno. Este resultado es el promedio de la suma de los resultados de las siete dimensiones evaluadas: constatándose que la puntuación más baja entre dimensiones evaluadas está la correspondiente a Habilidades Pedagógicas y Didácticas con el 62,64% equivalente a Buena y la más alta corresponde a Desarrollo Emocional con el 96,46% equivalente al Excelente. Los resultados en esta sección nos conduce a rever todo el accionar desplegado en favor de los estudiantes, puesto que ante las falencias, amerita una reflexión más detenida con su correspondiente toma de decisiones.

3.1.1.2. Coevaluación de los docentes.

3.1.1.2.1. Dimensión: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Tabla 16. Coevaluación de los docentes por parte de los coordinadores de área: Desarrollo de habilidades pedagógicas.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										Total cuestionarios	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	3	15,0	15	75,0	20	100,0
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	3	15,0	16	80,0	20	100,0

1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	10,0	18	90,0	20	100,0
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	30,0	14	70,0	20	100,0
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	3	15,0	16	80,0	20	100,0
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	10,0	18	90,0	20	100,0
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	3	15,0	16	80,0	20	100,0
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	6	30,0	11	55,0	20	100,0
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	3	15,0	15	75,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la coevaluación que hacen los docentes a sus compañeros, respecto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, se puede detectar que los docentes elaboran el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva (90%), utilizan bibliografía actualizada (90%), en cierta forma cumplen con las disposiciones formales emitidas; pero se observa también una debilidad respecto a que los docentes no siempre elaboran recursos didácticos novedoso (55%); debería trabajarse en este aspecto puesto que representa un factor importante en el proceso de enseñanza aprendizaje en lo referente a motivación.

Tabla 17. Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46	3,22	93,06

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Concerniente a la coevaluación en lo que tiene que ver con el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas; los docentes obtuvieron una calificación de 3,22 puntos sobre 3,46, representa un logro del 93,06%; esto se debe a la presencia de la mayoría de puntuaciones positivas en el parámetro siempre. Este logro es considerado como Excelente.

3.1.1.2.2. Dimensión: Cumplimiento de normas y reglamentos.

Tabla 18. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLA- MENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA- RIOS AUTOEVALUAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	10,0	18	90,0	20	100,0
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	15,0	17	85,0	20	100,0
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	15,0	17	85,0	20	100,0
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	4	20,0	15	75,0	20	100,0
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,0	0	0,0	5	25,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Sobre el cumplimiento de normas y reglamentos, los coordinadores de área consideran que los docentes se destacan en la aplicación del reglamento interno en las actividades que les compete (90%), entregan el plan anual y de unidades didácticas así como las calificaciones a los estudiantes en los plazos establecidos (85%); lo que de alguna manera constituye una fortaleza a su favor; en tanto que se observa un porcentaje bajo en lo que concierne a la programación de actividades con los padres de familia debiendo considerarse este aspecto para futuras planificaciones dentro de la institución.

Tabla 19. Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,82	94,79

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Respecto a la puntuación total obtenida, éste es de 1,82/1,92 que representa en porcentaje al 94,79%, pues la mayoría de indicadores se ubican dentro del parámetro siempre; constituyéndose un logro estimado como Excelente.

3.1.1.2.3. Dimensión: Disposición al cambio en educación.

Esta dimensión hace referencia a la disponibilidad de los docentes para la capacitación y actualización permanente en los nuevos avances científicos y tecnológicos para ir a la par con los mismos y de esta forma brindar un servicio acorde a las exigencias del mundo global. También se refiere a la capacidad de aportar creativamente con propuestas que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.

Tabla 20. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS AUTOEVALUAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	1	5,0	2	10,0	2	10,0	6	30,0	9	45,0	20	100,0
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,00	0	0,0	4	20,0	4	20,0	12	60,0	20	100,0
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,00	0	0,0	2	10,0	6	30,0	12	100,0	20	100,0
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,00	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	20	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Concepción López

En cuanto a las fortalezas respecto a la dimensión disposición al cambio en educación se observa que los docentes colaboran en la consecución de los objetivos y metas del PEI (100%), de igual manera se identifican de forma personal con las actividades que realizan (90%). Lo que constituye una fortaleza. En cuanto a las debilidades de los docentes según la coevaluación éstos no siempre realizan propuesta de nuevas iniciativas de trabajo (45%), existe un bajo porcentaje en la investigación de formas nuevas de enseñanza (60%); aspectos que deben ser considerados si es que queremos una mejor calidad en educación.

Tabla 21. Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación

Unidad Educativa Terapéutica y fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Disposición al cambio en educación	1,54	1,32	85,71

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En la coevaluación de los docentes, y respecto a la disposición al cambio en educación, éstos obtuvieron una puntuación de 1,32 sobre 1,54, debiéndose este resultado a las fortalezas indicadas anteriormente. Que representa un logro del 85,71%, equivalente a Excelente.

3.1.1.2.4. Dimensión: Desarrollo emocional.

Tabla 22. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS AUTOEVALUAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	El docente:											
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	20	100,0	20	100,0
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,0	0	0,0	0	0	4	20,0	16	80,0	20	100,0
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0	2	10,0	18	90,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Entre los aspectos relacionados al desarrollo emocional de los docentes, los coordinadores de área consideran que los docentes siempre cumplen con los indicadores propuesto para la evaluación de esta dimensión es decir: tratan a los compañeros con cordialidad (100,0%), propician el respeto por las personas diferentes (100,0%), están dispuestos a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas (100,0%), se sienten gratificados con la relación afectiva con los estudiantes y sus colegas (100,0%), y se preocupan porque su apariencia personal sea la mejor (90%), lo que constituye un indicador positivo en el desarrollo emocional de los docentes potencial que puede ser aprovechado para el desarrollo en las otras dimensiones.

Tabla 23. Coevaluación de los docentes: Desarrollo emocional

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Desarrollo emocional	3,08	3,05	99,02

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

La coevaluación realizada por los coordinadores de área hacia los docentes del centro educativo, alcanza una puntuación global de 3,05 puntos sobre 3,08, esto se debe a que casi en la totalidad de los indicadores se exhibe un desarrollo emocional óptimo a decir de los compañeros evaluadores. Tienen un logro Excelente en esta dimensión.

3.1.1.2.5. Resumen de la coevaluación de los docentes.

El resumen de la coevaluación de los docentes se lo indica seguidamente:

Tabla 24. Resumen de la coevaluación del desempeño docente

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Coevaluación del Docente	10	9,41	94,1

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En la coevaluación docente obtienen un puntaje de 9,41/10; aquí se evalúan cuatro dimensiones cuyos puntajes parciales al ser sumados dan como resultado la calificación enunciada que representa un logro del 94,1% equivalente a Excelente. Esto se debe a que en la dimensión del desarrollo de habilidades pedagógicas se presenta un puntaje de 3,22/3,46 que representa un logro de 93,06% equivalente a Excelente; respecto al cumplimiento de norma y reglamentos la calificación obtenida por los docentes es de

1,82/1,92 que significa el 94,79% equivalente también a Excelente; en disposición al cambio en educación, la calificación es de 1,32/1,54 que representa el 85,71% de eficacia y finalmente en la dimensión referente al desarrollo emocional se observa un puntaje de 3,05/3,08 que representa el 99,02% equivalente a Excelente.

Como se puede deducir de las cuatro dimensiones evaluadas la de mejor puntuación corresponde al desarrollo emocional, similar a lo que ocurre en la autoevaluación docente; en tanto que el área donde acusa dificultad está relacionada con la disposición al cambio en educación; aspecto este último de consideración debido a las exigencias del mundo cambiante y global que nos insta a ir a la par con los adelantos científicos y tecnológicos de la época.

3.1.1.3. Evaluación de los Docentes por parte de los Directivos.

3.1.1.3.1. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.

Tabla 25. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,0	1	4,0	5	20,0	9	36,0	10	40,0	25	100,0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,0	3	12,0	7	28,0	7	28,0	8	32,0	25	100,0
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	5	20,0	10	40,0	10	40,0	25	100,0
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,0	1	4,0	7	28,0	6	24,0	11	44,0	25	100,0

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,0	1	4,0	5	20,0	8	32,0	11	44,0	25	100,0
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	1	4,0	5	20,0	9	36,0	10	40,0	25	100,0
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	6	24,0	7	28,0	12	48,0	25	100,0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,0	0	0,0	5	20,0	6	24,0	14	56,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los directivos respecto a la sociabilidad pedagógica, se puede observar que solo un (56,0%) desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, los porcentajes de los otros indicadores son inferiores al (50,0%) sobre todo en lo referente a si un estudiante falta el profesor no siempre se preocupa por llamar a sus representantes e informarse de la situación (36,0%). De lo manifestado se precisa trabajar este aspecto con el fin de mejorar la calidad de la educación que debe ser desarrollada con calidez humana.

Tabla 26. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Sociabilidad Pedagógica: Evaluación

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Sociabilidad Pedagógica	2,35	1,85	78,72

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

Los directivos evalúan a los docentes respecto a la sociabilidad pedagógica con un puntaje de 1,85 sobre 2,35 puntos, lo que equivale a un logro del 78,72% que corresponde a excelente pese a las debilidades presentes, pues hay indicadores que muestran que los docentes solo algunas veces realizan acciones encaminadas a favorecer el crecimiento de cada individuo como se exhiben en la tabla anterior.

3.1.1.3.2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Tabla 27. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA-	
											RIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,00	2	8,0	8	32,0	15	60,0	25	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	9	36,0	14	56,0	25	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,00	4	16,0	8	32,0	13	52,0	25	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	5	20,00	5	20,0	9	36,0	6	24,0	25	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	0	0,00	4	16,0	9	36,0	12	48,0	25	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,0	0	0,00	7	28,0	10	40,0	8	32,0	25	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,0	1	4,00	6	24,0	6	24,0	12	48,0	25	100

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos, específicamente en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades especiales; manifiestan que siempre propician el respeto a las personas con capacidades diferentes (60,0%) y propician la no discriminación a los compañeros (56%); no pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes (24,0%), no se comunican individualmente con los padres de familia a través de la entrevista personal (32,0%) Una vez más la falencia en lo que respecta al trabajo en conjunto con los padres de familia aspecto que se tienen que trabajar para enrumbar adecuadamente el trabajo docente.

Tabla 28. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.	2,06	1,66	80,58

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos, el puntaje máximo obtenido es de 1,66 que en comparación al 2,06 que es el puntaje a obtener dentro de esta dimensión representa el 80,58% que corresponde a Excelente, este resultado se debe a que un gran porcentaje de los ítems se ubican en el parámetro de frecuentemente y unos pocos en algunas veces.

3.1.1.3.3. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Tabla 29. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1		2		3		4		5		N°	%
		%		%		%		%		%		
En promedio, el docente de su institución:												
3.1. Utiliza bibliografía actualizada	0	0,0	0	0,0	3	12,0	13	52,0	9	36,0	25	100,0
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	1	4,0	3	12,0	14	56,0	7	28,0	25	100,0
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	1	4,0	2	8,0	9	36,0	13	52,0	25	100,0
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	2	8,0	2	8,0	13	52,0	8	32,0	25	100,0
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	1	4,0	2	8,0	6	24,0	16	64,0	25	100,0
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,0	1	4,0	3	12,0	9	36,0	12	48,0	25	100,0

3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,0	2	8,0	4	16,0	10	40,0	9	36,0	25	100,0
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0	1	4,0	4	16,0	11	44,0	9	36,0	25	100,0
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	0	0,0	4	16,0	7	28,0	14	56,0	25	100,0
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,0	0	0,0	5	20,0	9	36,0	9	36,0	25	92,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Según los directivos de la institución, los docentes en lo que se refiere a las habilidades pedagógicas y didácticas, no siempre planifican las clases en el marco del currículo nacional (64,0%) que es el porcentaje más alto de la tabla; mientras que el puntaje mas bajo tiene que ver con el encuadre del plan anual en el proyecto educativo institucional (28,0%) lo que amerita trabajar en estos aspectos con el fin de mejorar la calidad educativa.

Tabla 30. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Habilidades pedagógicas y didácticas

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
3. habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	2,31	78,57

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Las habilidades pedagógicas de los docentes, según los directivos institucionales alcanzaron una puntuación total de 2,31 que en comparación con el puntaje máximo a obtener que es de 2,94 representa un logro del 78,57% que aunque es bajo sin embargo corresponde a una calificación de Excelente. Esto se debe a que muchos de los porcentajes se ubican en la escala de frecuentemente y en un grado menor en algunas veces.

3.1.1.3.4. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos.

Tabla 31. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	1	4,0	3	12,0	13	52,0	8	32,0	25	100,0
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	0	0,0	4	16,0	9	36,0	12	48,0	25	100,0
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,0	1	4,0	1	4,0	7	28,0	16	64,0	25	100,0
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,0	3	12,0	8	32,0	13	52,0	1	4,0	25	100,0
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,0	2	8,0	4	16,0	8	32,0	11	44,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Respecto a la aplicación de normas y reglamentos, los directivos de la institución señalan que los docentes no siempre les gusta participar en los consejos directivos con el (4,0); casi siempre sitúan los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional con el (64%); siendo el porcentaje más alto en la tabla, esto se debe posiblemente a que existen puntuaciones ubicadas en los parámetros alguna vez y frecuentemente lo que da como resultado que los docentes no siempre les gusta ser parte activa de la planificación y desarrollo de actividades.

Tabla 32. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Aplicación de normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
4. Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1,19	80,95

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los directivos de la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes se evidencia que les otorgan un puntaje de 1,19, el mismo que comparado al puntaje máximo a obtener que es de 1,47 representa el 80,95%, equivalente a Excelente, sin embargo denota falencias dentro del sistema institucional.

3.1.1.3.5. Dimensión: Relación con la comunidad.

Tabla 33. Evaluación de los docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y fiscal “San Juan de Jerusalén

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
En promedio, el docente de su institución:												
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	3	12,0	19	76,0	3	12,0	25	100,0
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,0	3	12,0	2	40,0	15	60,0	5	20,0	25	100,0
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	2	8,0	5	83,3	12	48,0	6	24,0	25	100,0
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	2	8,0	2	14,3	7	28,0	14	56,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los directivos evalúan a los docentes en lo que concierne a la relación de aquellos con la comunidad, consideran que pocos docentes participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad (56,0%), siendo los otros porcentajes inferiores al 25% en todos los ítems evaluados; pero frecuentemente y un porcentaje menor en algunas veces e incluso rara vez. Por ende se deduce las falencias en este aspecto tan importante como es el de conciliar el trabajo docente con las actividades cotidianas de la comunidad.

Tabla 34. Evaluación de los docentes: Relaciones con la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Relaciones con la comunidad	1,18	0,85	72,03

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los directivos a los docentes respecto a la relación que mantienen con la comunidad lo hacen con un puntaje de 0,85 puntos que comparado con 1,18 que es el puntaje máximo a obtenerse en esta dimensión representa el 72,03% esto se debe a lo manifestado anteriormente respecto a que la mayoría de puntuaciones se ubican en el parámetro frecuentemente. Este logro es considerado como bueno.

3.1.1.3.6. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos.

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos consta en la tabla siguiente:

Tabla 35. Resumen de la evaluación del desempeño docente: evaluación de los docentes por parte de los directivos

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación del docente por parte de los directivos	10	7,86	78,6

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Para llegar a este puntaje se han sumado los totales obtenidos en cada una de las cinco dimensiones, alcanzando una sumatoria de 7,86 puntos sobre 10 que representa un logro o éxito del 78,6% equivalente a Excelente. Pese al logro alcanzado se debe considerar que este constituye una calificación baja respecto al ideal de institución que se quiere lograr.

Las puntuaciones obtenidas en cada dimensión son: en la sociabilidad pedagógica 1,85/2,35, representa el 78,72%, equivalente a Excelente; en atención a estudiantes con necesidades individuales 1,66/2,06 que significa el 80,58%; en habilidades pedagógicas y didácticas con 2,31/2,94, que representa al 78,57% y equivale a Excelente; en aplicación de normas y reglamentos con 1,19/1,47 puntos equivalente al 80,95%, que también es

Excelente y finalmente en relación con la comunidad 0,85/1,18 que representa un logro del 72,03%, equivalente a Buena.

Dados los resultados se puede observar que la dimensión mejor puntuada corresponde a la aplicación de normas y reglamentos (80,95%), factor importante puesto que se desprende que los docentes en su mayoría están actuando apegados a la ley; sin embargo se nota también debilidad en cuanto a las relaciones con la comunidad (72,03%) indicador de que se debe poner mayor énfasis en este aspecto referido por el reglamento de educación.

3.1.1.4. Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.

3.1.1.4.1. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Tabla 36. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Yd DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA-	
											RIOS ESTUDIANTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	2,0	13	13,0	85	85,0	100	100,0
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	4	4,0	2	2,0	5	5,0	21	21,0	68	68,0	100	100,0
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	2	2,0	3	3,0	9	9,0	27	27,0	59	59,0	100	100,0
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,0	1	1,0	3	3,0	17	17,0	79	79,0	100	100,0
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	1	1,0	2	2,0	2	2,0	18	18,0	77	77,0	100	100,0
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	2	2,0	2	2,0	5	5,0	27	27,0	54	54,0	100	90,0
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	13	13,0	9	9,0	9	9,0	13	13,0	56	56,0	100	100,0
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades												
1.8.1. Analizar.	1	1,0	0	0,0	5	5,0	16	16,0	78	78,0	100	100,0
1.8.2. Sintetizar.	3	3,0	2	2,0	6	6,0	17	17,0	72	72,0	100	100,0

1.8.3. Reflexionar.	3	3,0	2	2,0	8	8,0	15	15,0	72	72,0	100	100,0
1.8.4. Observar.	1	1,0	1	1,0	6	6,0	19	19,0	73	73,0	100	100,0
1.8.5. Descubrir.	1	1,0	3	3,0	2	2,0	23	23,0	71	71,0	100	100,0
1.8.6. Redactar con claridad.	1	1,0	1	1,0	5	5,0	11	11,0	82	82,0	100	100,0
1.8.7. Escribir correctamente.	2	2,0	2	2,0	7	7,0	9	9,0	80	80,0	100	100,0
1.8.8. Leer comprensivamente.	3	3,0	0	0,0	3	3,0	6	6,0	88	88,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Los estudiantes evalúan a los docentes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas indicando que aquellos preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes (85,0%), desarrollan en los estudiantes habilidades como leer comprensivamente (88%), redactar con claridad (82,0%) y escribir correctamente (80,0%), lo que constituye una fortaleza dentro del proceso enseñanza aprendizaje; pero no siempre adecúan los temas a los intereses de los estudiantes (54,0%) de igual forma pocos utilizan tecnologías de comunicación e información para su clase; aspecto este último a ser considerado para las planificaciones didácticas, pues hoy en día el mundo global nos exige cada vez más su uso.

Tabla 37. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1 Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97	9,30	84,81

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Respecto a la puntuación total obtenida por los docentes según la evaluación de los estudiantes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas es de 9,30 puntos que comparado a la calificación máxima a obtenerse en esta dimensión que es de 10,97, equivalente al 84,81% que corresponde cualitativamente a Excelente una calificación aceptable en orden a las fortalezas de que dispone el personal docente como se indicó anteriormente.

3.1.1.4.2. Dimensión: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.

Tabla 38. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS ESTUDIANTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	El docente:											
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	2,0	0	0,0	7	7,0	17	17,0	74	74,0	100	100,0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,0	0	0,0	3	3,0	21	21,0	76	76,0	100	100,0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	1	1,0	0	0,0	4	4,0	9	9,0	86	86,0	100	100,0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	3,0	3	3,0	7	7,0	17	17,0	70	70,0	100	100,0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	6	6,0	2	2,0	13	13,0	29	29,0	50	50,0	100	100,0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	3	3,0	7	7,0	5	5,0	16	16,0	69	69,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica evaluadas por los estudiantes a sus profesores; las puntuaciones más altas se ubican en aspectos relacionados al hecho de siempre recuerdan a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior (86,0%), el uso de un lenguaje adecuado para que los estudiantes les comprendan (76,0%), así mismo se observa puntuaciones bajas en lo concerniente a la realización de resúmenes de los temas tratados al final de la clase (50,0%). Como se puede deducir, así como existen fortalezas también están presentes algunas debilidades que deben ser analizadas y resueltas a tiempo si es que se quiere mejorar el nivel de desempeño profesional docente.

Tabla 39. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Habilidades de sociabilidad pedagógica	4,12	3,63	88,10

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, respecto de las habilidades pedagógicas y didácticas, obtienen una calificación de 3,63 puntos sobre 4,12 que representa el 88,10% de éxito en el desempeño docente. Esta calificación obtenida por los docentes figura como Excelente, resultado que da cuenta de las fortalezas antes especificadas.

3.1.1.4.3. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Tabla 40. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA-	
											RIOS ESTUDIANTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	5	5,0	12	12,0	10	93,0	13	13,0	60	60,0	100	331,0
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	11	11,0	11	11,0	14	1,0	18	18,0	46	46,0	100	87,0
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	10	10,0	2	2,0	13	13,0	17	17,0	58	58,0	100	100,0
3.4. Envía tareas extras a la casa.	10	8,0	8	8,0	9	9,0	18	18,0	55	55,0	100	98,0

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	12	12,0	7	7,0	5	5,0	19	19,0	57	57,0	100	100,0
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	9	9,0	3	3,0	6	6,0	20	20,0	62	62,0	100	100,0
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	1	1,0	2	2,0	8	8,0	17	17,0	72	72,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

Los estudiantes evalúan a los docentes en lo que concierne a la atención a estudiantes con necesidades individuales, éstos promocionan la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase (72,0%), así como agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial (62,0%), esto constituye una fortaleza; pero no siempre realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase (46,0%), del mismo modo es baja la puntuación en el envío de tareas extras (55,0%), aspectos estos últimos a ser considerados con el objeto de mejorar el rendimiento académico y por ende la calidad educativa.

Tabla 41. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.	4,80	3,74	77,91

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los estudiantes a sus profesores respecto a la atención a estudiantes con necesidades individuales, el resultado es de 3,74 puntos sobre 4,80 que corresponde al 77,91%; lo que es considerado como Excelente.

3.1.1.4.4. Dimensión: Relación con los estudiantes.

Tabla 42. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relaciones con los estudiantes.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES											RIOS ESTUDIANTES	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,0	0	0,0	6	6,0	9	9,0	85	85,0	100	100,0
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	2	2,0	2	2,0	6	6,0	10	10,0	80	80,0	100	100,0
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,0	1	1,0	12	12,0	5	5,0	82	82,0	100	100,0
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,0	3	3,0	9	9,0	9	9,0	79	79,0	100	100,0
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,0	0	0,0	5	5,0	3	3,0	92	92,0	100	100,0
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	1,0	1	1,0	4	4,0	0	0,0	94	94,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La tabla nos indica que los estudiantes consideran que sus profesores siempre los tratan con cortesía y respeto (94,0%), resuelven los actos indisciplinarios sin agredirles en forma verbal o física (92,0%), siendo la mayoría de puntuaciones positivas; de esta manera nos dan a entender que las relaciones de los docentes con los estudiantes son efectivas a la hora de realizar la actividad educativa.

Tabla 43. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: Relación con los estudiantes

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
3. Relación con los estudiantes	4.11	3,85	93,67

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la relación de los docentes con los estudiantes, los primeros son evaluados por los segundos con una puntuación de 3,85 que en comparación al puntaje máximo a obtenerse

es el de 4,11, corresponde al 93,67%, esto se debe a los aspectos positivos antes señalados y que son practicados por los docentes. Esta calificación es considerada como Excelente.

3.1.1.4.5. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos se lo presenta seguidamente:

Tabla 44. Resumen de la evaluación del desempeño docente: evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación del docente por parte de los estudiantes	24	20,52	85,5

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La puntuación total obtenida por los docentes en su desempeño profesional respecto a la evaluación que realizan los estudiantes; sumados los totales de cada dimensión es de 20,52 y establecida una relación con el máximo puntaje (24) a obtenerse en este aspecto corresponde a un logro general de 85,5% equivalente a Excelente. Este resultado se obtiene de la suma de los parciales de cada dimensión evaluada a través de este instrumento; siendo los siguientes: En habilidades pedagógicas y didácticas reciben una puntuación de 9,30/10,97, que representa un logro del 84,81% equivalente a Excelente; en habilidades de sociabilidad pedagógica presentan una puntuación de 3,63/4,12 que significa el 88,10%, equivalente a Excelente; en atención a estudiantes con necesidades individuales 3,74/4,80 que representa un logro del 77,91% equivalente a Excelente; en relación con los estudiantes un puntaje de 3,85/4,11 que equivale al 93,67% y representa a Excelente.

La dimensión que se destaca por ser superior en puntaje es la concerniente a la relación de los docentes con los estudiantes (93,67%) equivalente a Excelente; mientras que la más baja corresponde a la atención a estudiantes con necesidades individuales (77,91%) que aunque se ubica dentro del parámetro de Excelente, llama la atención este aspecto sobre todo porque la institución evaluada es de carácter inclusivo y se denota falencias en este aspecto que debe ser revisada con el objeto de mejorar el servicio que se presta a la colectividad.

3.1.1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

3.1.1.5.1. Dimensión: Relación con la comunidad .

Tabla 45. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS PADRES FAM.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	21	21,0	17	17,0	9	9,0	16	16,0	37	37,0	100	100,0
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	8	8,0	2	2,0	23	23,0	17	17,0	50	50,0	100	100,0
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	11	11,0	1	1,0	23	23,0	13	13,0	52	52,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Los padres de familia al evaluar a los docentes en el aspecto relación con la comunidad; consideran que éstos no siempre planifican y realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes (37,0%), solo la mitad colabora siempre en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad (50,0%) y contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad (52,0%) de este resultado se advierte la debilidad del desempeño docente en este aspecto y por ende la necesidad de una relación más estrecha con la comunidad de la que es parte la institución educativa.

Tabla 46. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Relación con la comunidad	2,53	1,74	68,77

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los padres de familia a los docentes en la relación que mantienen con la comunidad, se indica una puntuación de 1,74 que comparado con la

calificación total a obtenerse en esta dimensión que es de 2,53 puntos, representa el 68,77%, valoración que equivale a Buena. Debiéndose este resultado a las falencias analizadas deducidas en el párrafo anterior.

3.1.1.5.2. Dimensión: Normas y reglamentos

Tabla 47. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS PADRES FAM.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	El docente:											
1.1 Es puntual a la hora de iniciar la clase	0	0,0	0	0,0	12	12,0	7	7,0	81	81,0	100	100,0
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	12	12,0	6	6,0	82	82,0	100	100,0
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,0	0	0,0	11	11,0	8	8,0	81	81,0	100	100,0
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	22	22,0	7	7,0	17	17,0	6	6,0	48	48,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En cuanto a las normas y reglamentos, los padres de familia consideran como característica positiva la permanencia de los docentes con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo (82,0%), la entrega oportuna de las calificaciones (81,0%), la puntualidad a la hora de iniciar la clase, mientras que como negativo indican que los docentes no siempre se comunican con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado (48,0%) factor este último de considerar a la hora de ejecutar la planificación educativa.

Tabla 48. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Normas y reglamentos	3,37	2,87	85,16

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Según los padres de familia en lo que se refiere a normas y reglamentos asumidos por los docentes, otorgan una calificación de 2,87 sobre 3,37 puntos que equivale al 85,16%, representa a Excelente.

3.1.1.5.3. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica.

Tabla 49. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica
Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS PADRES FAM.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El docente:												
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,0	0	0,0	12	12,0	7	7,0	82	82,0	100	101,0
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,0	0	0,0	12	12,0	7	7,0	81	81,0	100	100,0
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,0	0	0,0	14	14,0	9	9,0	77	77,0	100	100,0
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,0	2	2,0	15	15,0	6	6,0	77	77,0	100	100,0
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	5	5,0	4	4,0	20	20,0	1	1,0	70	70,0	100	100,0
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	19	19,0	6	6,0	15	15,0	8	8,0	52	52,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los padres de familia en la evaluación que hacen a los docentes en la sociabilidad pedagógica indican que siempre tratan a su hijo/a con cortesía y respeto (82,0%), resuelven los problemas de disciplina de su hijo/a sin agredirles verbal o físicamente, lo que constituye una fortaleza en este aspecto; en tanto que también perciben que los docentes no siempre se comunica con los padres de familia o representantes (52,0%) indicador este último de una falencia dentro del sistema institucional.

Tabla 50. Evaluación de los docentes por los padres de familia: Sociabilidad pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
3. Sociabilidad Pedagógica	5,05	4,27	84,55

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la sociabilidad pedagógica según la evaluación que hacen los padres de familia; los docentes exhiben una puntuación de 4,27 puntos que comparado al puntaje máximo a obtenerse en esta dimensión que es de 5,05 corresponde al 84,55%. Puesto que en la mayoría de indicadores se puntúa con porcentajes superiores al 70% en el parámetro siempre. Cualitativamente equivale a Excelente.

3.1.1.5.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales.

Tabla 51. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS PADRES FAM.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
	El docente:											
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,0	3	3,0	25	25,0	13	13,0	59	59,0	100	100,0
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	19	19,0	5	5,0	28	28,0	9	9,0	39	39,0	100	100,0
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	14	14,0	4	4,0	10	10,0	8	8,0	64	64,0	100	100,0
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,0	1	1,0	29	29,0	6	6,0	64	64,0	100	100,0
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	9	9,0	5	5,0	32	32,0	9	9,0	45	45,0	100	100,0
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	21	21,0	3	3,0	25	25,0	7	7,0	44	44,0	100	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la evaluación que hacen los padres de familia a los docentes en el aspecto relacionado con la atención a estudiantes con necesidades individuales, se observa que los docentes en tres indicadores de la tabla obtienen un porcentaje superior al 50% en tanto que los otros tres están ubicados bajo el 50% inferior. Los puntajes positivos o fortalezas tienen que ver con el respeto al ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase (64,0%), asigna tareas especiales a su hijo o representado (64,0%); mientras que no siempre recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado (39,0%), lo que constituye una falencia que debe ser atendida con urgencia puesto que dentro del proceso de enseñanza aprendizaje siempre se requerirá de un trabajo multidisciplinario.

Tabla 52. Evaluación de los docentes por los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales.	5.05	3,93	77,82

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

La calificación promedio en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales evaluada por los padres de familia es de 3.93 sobre 5.05 que es el puntaje máximo a obtenerse en esta dimensión; equivale al 77,82% calificación baja pero reconocida como Excelente.

3.1.1.5.5. Resumen de la evaluación de los Docentes por parte de los padres de familia.

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de los directivos se lo presenta seguidamente:

Tabla 53. Resumen de la evaluación del desempeño docente: evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Unidad Educativa Terapéutica y fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación del docente por parte de los padres de familia	16	12,80	80,00

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

El puntaje total recibido en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, sumados los puntajes de las diferentes dimensiones es de 11.24 sobre 16 puntos, que representa al 80% equivalente a Excelente. Este resultado general obtenido a través de este instrumento es la suma de las cuatro dimensiones evaluadas. En la dimensión relación con la comunidad de la tabla 46 los docentes obtienen un puntaje de 1,74/2,53. Que representa al 68,77%, equivalente a Buena; puntuación baja en relación a los esperado de una institución de excelencia; respecto a las normas y reglamentos la calificación es de 2,87/3,37, equivalente a un logro de 85,16% y que representa a Excelente; en la dimensión relacionada con la sociabilidad pedagógica los docentes obtienen un puntaje de 4,27/5,05, que representa un logro del 84,55%, también equivalente a Excelente; finalmente en atención a estudiantes con necesidades individuales la puntuación obtenida es de 3,93/5,05 que representa un logro del 77,82%, equivalente a Excelente.

La dimensión mejor calificada corresponde al cumplimiento de normas y reglamentos (85,16%), lo que indica que los docentes trabajan apegados a ley; mientras como una debilidad es la relación de los docentes con la comunidad (68,77%) aspecto que se repite en la evaluación que hacen los directivos a los docentes y ahora por parte de los padres de familia.

3.1.1.6. Evaluación de las clases impartidas por los Docentes evaluados.

3.1.1.6.1. Dimensión: Actividades iniciales.

Las actividades iniciales guardan relación con la motivación que se debe fomentar en los estudiantes hacia el aprendizaje antes de comenzar con el proceso, pues de ellas dependerá que aquellos se sientan interesados a participar o no de forma activa en el desarrollo de la clase.

Tabla 54. Evaluación de los docentes por la maestrante: Actividades iniciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
El docente:	Sí	%	NO	%	N ^o	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2. Inicia su clase puntualmente.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	100,0	0	0,0	5	100,0

5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
Total respuestas	21		4			

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

Para complementar con la evaluación del desempeño docentes, se realiza la observación de una clase impartida en la que se consideran aspectos como las actividades Iniciales en las que se destacan las siguientes indicadores: los docentes inician su clase puntualmente (100,0%), dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes (100,0%), presentan el tema de clase a los estudiantes (100,0%) detectando que las otras puntuaciones están también sobre el 60% lo que es indicador de fortaleza, pero no siempre tienen a la mano el plan de clase (60%) indicador de debilidad. Aspecto a tomarse en cuenta para las recomendaciones pertinentes.

Tabla 55. Evaluación de los docentes por la maestrante: Actividades iniciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Actividades iniciales	7,50	5,42	72,26

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

Según la observación de la clase por parte del maestrante respecto a las actividades iniciales, el puntaje obtenido por los docentes es de 5,42 que en comparación al puntaje máximo a obtenerse que es de 7,50 corresponde al 72,26%. Este logro es considerado como Bueno.

3.1.1.6.2. Dimensión: Proceso enseñanza-aprendizaje.

El proceso enseñanza-aprendizaje se refiere al desarrollo mismo de la clase, en el que se pretende que el estudiante adquiera el nuevo conocimiento en base a los saberes previos que él ya los posee con la aplicación de una didáctica activa que promueva la participación de todos y al mismo tiempo la comprensión de los contenidos curriculares.

Tabla 56. Evaluación de los docentes por la maestrante: Proceso enseñanza aprendizaje

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

El docente:	Sí	%	NO	%	N ⁰	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	4	80,0	1	20,0	5	100,0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	3	60,0	2	40,0	5	100,0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	80,0	1	20,0	5	100,0
13. Envía tareas	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Total respuestas	55		10			

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje, la mayoría de respuestas se ubican en el SI, aunque se puede observar también un puntaje considerable en el NO; se constata que los docentes al iniciar la clase si consideran las experiencias previas de los estudiantes (100,0%), se muestran seguros a la hora de presentar o desarrollar el tema (100,0%), realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase (100,0%); pero se evidencia como ya se dijo anteriormente que los docentes al finalizar la clase no siempre realizan resúmenes de los puntos más importantes. Falta en los docentes mayor destreza en el manejo de este aspecto que debe ser revisado y enmendado.

Tabla 57. Evaluación de los docentes por la maestrante: Proceso enseñanza-aprendizaje

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje	16,25	13,75	84,61

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El puntaje total obtenido por los docentes, en el proceso enseñanza-aprendizaje; según la observación realizada es de 13,75 que comparado con el puntaje máximo a obtenerse (16,25) representa el 84,61%. Esto se debe como se dijo anteriormente a la presencia de algunos indicadores con puntuaciones bajas, pese a ello, representa una calificación cualitativa de Excelente.

3.1.1.6.3. Dimensión: Ambiente en el aula.

Gran parte del éxito en el proceso enseñanza-aprendizaje depende del ambiente que se logre crear en el aula de clase. Según Schwartz y Pollishuke (1998), *El ambiente en el aula tiene un profundo efecto en el desarrollo social, afectivo, físico e intelectual de los alumnos a los que enseñamos. Para que adquieran una actitud positiva hacia el colegio y el aprendizaje, necesitan estimulación visual, organización, espacio y una sensación de acogida y seguridad. En consecuencia, merece la pena dedicar tiempo y energía a la planificación y configuración física del aula.*

Tabla 58. Evaluación de los docentes por el maestrante: Ambiente en el aula

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

El docente:	Sí	%	NO	%	Nº	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3. Valora la participación de los estudiantes.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Total respuestas	25		0			

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Otra característica evaluada fue el ambiente que se brinda en el aula al momento de impartir las clases, éste instrumento ha sido más positivo, pues se han obtenido la totalidad de las respuestas en el aspecto “Sí”; es decir los docentes son afectuosos y cálidos con los estudiantes (100,0%), tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes (100,0%), valoran la participación de los estudiantes (100,0%), mantiene la disciplina en el aula y motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase (100,0%) lo que es un indicio de un ambiente positivo dentro del aula, factor preponderante para la eficacia en la obtención de resultados positivos en el rendimiento académico de los estudiantes.

Tabla 59. Evaluación de los docentes por el maestrante: Ambiente en el aula

Unidad Educativa Terapéutica y fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Ambiente en el aula	6.25	6,25	100,00

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La calificación total en el ambiente en el aula es de 6,25 sobre 6,25 puntos; es decir una calificación perfecta pues corresponde al 100% de efectividad en este aspecto dando como resultado una cualificación de Excelente.

3.1.1.6.4. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de la maestrante.

El resumen de la evaluación de los docentes por parte de la maestrante se lo presenta seguidamente:

Tabla 60. Resumen de la evaluación del desempeño docente: Observación de la clase impartida

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Observación de la clase impartida	30	25,42	84,73

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Finalmente en la síntesis de la Observación de la Clase, los docentes alcanzan una puntuación global de 25,42 sobre 30 puntos que corresponde al 84,73% representando cualitativamente dentro de la escala valorativa a Excelente.

3.1.1.7. Resumen de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

El resumen de la evaluación del desempeño profesional de los docentes se lo presenta seguidamente:

Tabla 61. Resumen de la evaluación del desempeño profesional docente

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INTRUMENTOS	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación	10	7,25	72,5
Coevaluación	10	9,41	94,1
Evaluación de los docentes por parte de los directivos	10	7,86	78,6
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	24	20,52	85,5
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16	12,80	80,0
Observación de la clase impartida por el docente evaluado	30	25,42	84,73
TOTAL	100/100	83,26	83,26

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

De los seis agentes evaluadores del desempeño docente; cinco califican con Excelente, siendo el de mayor puntaje la coevaluación (9,41/10) que equivale al 94,1%, seguido la evaluación realizada por los estudiantes con un puntaje de (20,52/24) equivalente al 85,5%, en orden descendente le sigue la observación de la clase con (25,42/30) que corresponde al 84,73%, la evaluación realizada por los padres alcanzó un puntaje de (12,80/16) equivalente al 80%, la evaluación de los directivos alcanza un (7,86/10) que corresponde al 78,6% y finalmente la calificación más baja corresponde a la autoevaluación con un puntaje de (7,25/10) equivalente al 72,5% que representa cualitativamente a Buena.

Los resultados de esta tabla trae a reflexión el por qué la calificación más baja corresponde a la autoevaluación y en contraposición la más alta corresponde a la coevaluación, la primera se debe a una puntuación baja en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas y atención a estudiantes con necesidades especiales, debido a la modalidad de inclusión que se ha adoptado para todo el sistema educativo de nuestro país y que no ha habido espacios suficientes de capacitación profesional para asistir estudiantes con capacidades especiales permanentes y además existe una auto exigencia por adaptarse a esta situación. Por el otro lado en lo referente a la coevaluación en la dimensión del desarrollo emocional que obtienen un alto puntaje, manifiesta el resumen del tipo de

sociabilidad que se entabla entre los compañeros de trabajo lo que da explicación al interrogante anterior. Auto exigencia personal vs. Sobre valor del trabajo del compañero docente.

3.1.1.8. Calificación del desempeño profesional docente.

La calificación del desempeño profesional de los docentes, se lo presenta en la siguiente tabla:

Tabla 62. Calificación del desempeño profesional docente

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
100	83,26	83,26	Excelente

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En resumen, la calificación obtenida por los docentes en su desempeño profesional desde el punto de vista de los seis agentes evaluadores les permite alcanzar 83,26/100 puntos, que representa el 83,26% equivalente a Excelente. Sin embargo se debe recomendar que se revise aquellas dimensiones que exhiben calificaciones bajas para mejorar el servicio educativo que se brinda en la institución.

En relación al supuesto 1, en el que se indica que el desempeño profesional de los docentes es catalogado como deficiente, se contrapone a los resultados reales arrojados por este trabajo investigativo donde alcanzas un equivalente a Excelente.

3.1.2. Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo.

3.1.2.1. Autoevaluación de los directivos.

3.1.2.1.1. Dimensión: Competencias gerenciales.

El Rector o Director de los centros educativos como líderes administrativos conjuntamente con los miembros del Consejo Directivo Técnico tienen como misión el de liderar la administración de aquellos, es decir les corresponde responsabilizarse por la fase operacional en la variada gama de dimensiones tales como ejercer liderazgo, mismo que exige poseer conocimientos, destrezas y atributos para entender y mejorar la institución y atender todos los asuntos relacionados con la operación adecuada de la misma. Está bajo su responsabilidad la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas

las actividades que se llevan a cabo; por lo tanto el dominio de estas competencias permite realizar con eficacia la práctica administrativa correspondiente hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

Tabla 63. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	5	100,0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.12. Realizo seguimiento a	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

las actividades que delego.													
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	120,0	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	2	40,0	5	120,0	

1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.30 Dirijo la información del Comité Central de Padres de familia.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	1	20,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	0,0	2	40,0	2	40,0	5	80,0

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	2	40,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	120,0
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	2	40,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	2	40,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Al aplicar la encuesta a los profesionales directivos de la institución, en su autoevaluación en lo referente a la dimensión de competencias gerenciales, manifestaron que muchos de los

indicadores sujetos a evaluación no son de su competencia, sobre todo los relacionados con el manejo y control económico del presupuesto. Excepto el Director que trabaja y asesora de una manera un poco más cercana con los representantes de los padres de familia. Se observa que los directivos siempre asisten puntualmente a la institución (100,0%), actúan a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual (89,0%), controlan el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos (80,0%), establecen objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo (60,0%), supervisan con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos (60,0%). Organizan con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo (60,0%), planifican el tiempo de trabajo en horarios bien definidos (60,0%), propician el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución (60,0%) entre otros. Como se dijo anteriormente los puntos álgidos son aquellos relacionados con el manejo del presupuesto asignado para la institución puesto que los directivos solo en alguna ocasión realizaron alguna contratación de personal de servicios (60,0%), planifican y programan la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico (60,0%), solicitan informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes (60,0%), aplican procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal (69,0%), planifican y programan la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico (60,0%), rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución (60,0%) en tanto que algunos docentes directivos nunca realizan este tipo de actividades. De lo manifestado se deduce la conveniencia de establecer con claridad los desempeños específicos de cada funcionario, aspecto que se deberá considerar a la hora de aplicar una evaluación institucional.

Tabla 64. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencias gerenciales.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
1. Competencias gerenciales	14,65	10,40	70,98

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los directivos de la unidad educativa se autoevalúan en sus competencias gerenciales con un puntaje de 10,40/14,65, este puntaje representa el 70,98% de efectividad del desempeño de los directivos, esto se debe a lo manifestado anteriormente respecto de la no intervención

en asuntos relacionados con el manejo de presupuestos asignados a la institución. La calificación obtenida equivale a Buena.

3.1.2.1.2. Dimensión: Competencias pedagógicas.

Las competencias pedagógicas de los directivos de una institución educativa debe orientar la calidad de la práctica docente de su grupo de dirigidos y contribuir a un desempeño significativo del aprendizaje de sus estudiantes. Estas competencias se refieren a la formulación de planes, programas de estudio y estrategias para su implementación, a la organización, orientación y observación de las instancias de trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento así como al seguimiento y evaluación de toda la labor.

Tabla 65. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencias pedagógicas.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0

2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En cuanto a las competencias pedagógicas que caracterizan a los directivos del plantel, según su propia autoevaluación se constata que los directivos siempre supervisan el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos (80,0%), realizan acciones para evitar la repitencia de los estudiantes (80,0%), garantizan el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución (80,0%), orientan a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes (80,0%). Las debilidades constan en los aspectos relacionados con: la observación del desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre que no lo hacen siempre (0,0%), no siempre organizan con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica (20,0%), no siempre garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (20,0%), no siempre solicitan a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar, aspectos que deberán tomarse en cuenta para futuras planificaciones y evaluaciones.

Tabla 66. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias pedagógicas	3,26	2,55	78,22

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Los directivos se autoevalúan en sus competencias pedagógicas con un puntaje de 2,55/3,26 que representa el 78,22%, calificación que equivale a Excelente, pese a las debilidades evidentes de los directivos institucionales.

3.1.2.1.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Exhibir competencias de liderazgo en la comunidad por parte de los directivos de la institución educativa, es ser los agentes del cambio en el sector en donde se ubica el centro educativo, contribuyendo de alguna manera al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes y por ende logrando aprendizajes más significativos en los estudiantes, el desarrollo del potencial profesional de los docentes y directivos de una forma práctica.

Tabla 67. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencia de liderazgo en la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Según la autoevaluación que se hacen los directivos de su actividad en la dimensión de liderazgo en la comunidad, como algo positivo de su desempeño indican que evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa (80,0%) y apoyan el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad (60,0%); lo que constituye la fortaleza en esta dimensión; no así les falta promocionar las actividades que desarrolla la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, pues solo algunos lo hacen siempre (40,0%), así mismo algunos directivos desarrollan actividades en beneficio de la comunidad (40,0%) entre otras, factores reflejan la falta de involucramiento del personal directivo en acciones concretas con la comunidad.

Tabla 68. Autoevaluación de la calidad del desempeño profesional directivo: Competencia de liderazgo en la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	1,92	91,86

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En competencias de liderazgo en la comunidad del personal directivo, se autoevalúan con un puntaje de 1,92/2,09 que representa el 91.86% de logro, equivalente a Excelente. Esto se debe a las fortalezas antes señaladas, pese a las debilidades evidentes.

3.1.2.1.4. Resumen del desempeño directivo: autoevaluación de los directivos.

El resumen de la autoevaluación de los directivos se hace constar en la siguiente tabla.

Tabla 69. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: autoevaluación de los directivos

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación de los directivos	20	14,87	74,35

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El puntaje general de la autoevaluación del personal directivo de la Unidad Educativa Terapéutica “San Juan de Jerusalén” es de 14,87/20 que equivale al 74,35% que representa cualitativamente a Buena; así en la dimensión de las competencias gerenciales el puntaje es de 10,40/14,65 de calificación, que representa al 70,98% equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas, el puntaje alcanzado es de 2,55/3,26 que constituye un logro del 78,26% equivalente a Excelente; en las competencias de liderazgo en la comunidad los directivos son evaluados con un puntaje de 1,92/2,09 que representa un logro del 91,86%, equivalente a Excelente. De lo manifestado se constata que efectivamente en las competencias gerenciales los directivos tienen una puntuación inferior (70,90%) en relación a las otras dimensiones investigadas debido específicamente a que los directivos manifiestan que los indicadores referentes al manejo del presupuesto no son de su competencia; aspecto a ser considerado para próximas planificaciones y evaluaciones.

3.1.2.2. Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

3.1.2.2.1. Competencias gerenciales.

Tabla 70. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo técnico: Competencias gerenciales.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS CONSEJOS DIRECTIVOS	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	20,0	16	80,0	20	100,0
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	5	25,0	0	0,0	2	10,0	13	65,0	20	100,0

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	7	35,0	9	45,0	20	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,0	0	0,0	3	15,0	11	55,0	6	30,0	20	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	7	35,0	10	50,0	20	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,0	0	0,0	4	20,0	4	20,0	12	60,0	20	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	7	35,0	6	30,0	20	100,0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	10	50,0	7	35,0	3	15,0	20	100,0
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	8	40,0	9	45,0	20	100,0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	2	10,0	3	15,0	7	35,0	10	50,0	20	110,0
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	7	35,0	10	50,0	20	100,0
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	9	45,0	7	35,0	20	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	7	35,0	8	40,0	20	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	4	20,0	13	65,0	20	100,0
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	6	30,0	12	60,0	2	10,0	20	100,0
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	4	20,0	14	70,0	20	100,0
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	9	45,0	11	55,0	0	0,0	20	100,0

1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	2	10,0	6	30,0	7	35,0	5	25,0	20	100,0
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	8	40,0	6	30,0	20	90,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	6	30,0	7	35,0	7	35,0	20	100,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,0	0	0,0	10	50,0	6	30,0	4	20,0	20	100,0
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	5	25,0	11	55,0	20	100,0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	10	50,0	6	30,0	20	100,0
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	65,0	7	35,0	20	100,0
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	8	40,0	11	55,0	20	100,0
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	10	50,0	6	30,0	4	20,0	20	100,0
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	6	30,0	9	45,0	20	100,0
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	6	30,0	7	35,0	7	35,0	20	100,0
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	8	40,0	4	20,0	8	40,0	20	100,0
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	5	25,0	14	70,0	20	100,0
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	11	55,0	7	35,0	20	100,0

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	7	35,0	9	45,0	20	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	50,0	10	50,0	20	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	10	50,0	6	30,0	4	20,0	20	100,0
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	9	45,0	6	30,0	20	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	7	35,0	10	50,0	20	100,0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	9	45,0	10	50,0	20	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	9	45,0	8	40,0	20	100,0
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	6	30,0	11	55,0	20	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	0	0,0	16	80,0	20	100,0
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,0	1	5,0	6	30,0	6	30,0	7	35,0	20	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	3	15,0	13	65,0	20	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	3	15,0	13	65,0	20	100,0
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	3	15,0	0	0,0	3	15,0	2	10,0	12	60,0	20	100,0
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	8	40,0	0	0,0	7	35,0	3	15,0	2	10,0	20	100,0
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	6	30,0	0	0,0	11	55,0	2	10,0	1	5,0	20	100,0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	4	20,0	1	5,0	12	60,0	2	10,0	1	5,0	20	100,0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	7	35,0	0	0,0	10	50,0	1	5,0	2	10,0	20	100,0

1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	8	40,0	0	0,0	12	60,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	8	40,0	0	0,0	12	60,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	8	40,0	0	0,0	12	60,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	8	40,0	0	0,0	10	50,0	2	10,0	0	0,0	20	100,0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	6	30,0	0	0,0	10	50,0	2	10,0	2	10,0	20	100,0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	7	35,0	0	0,0	11	55,0	1	5,0	1	5,0	20	100,0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	7	35,0	0	0,0	11	55,0	1	5,0	1	5,0	20	100,0
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	7	35,0	0	0,0	12	60,0	1	5,0	0	0,0	20	100,0
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	7	35,0	0	0,0	10	50,0	3	15,0	0	0,0	20	100,0
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	8	40,0	0	0,0	12	60,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	5	25,0	10	50,0	20	100,0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	4	20,0	13	65,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Respecto a la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo (coevaluación) en la dimensión de competencias gerenciales, ocurre algo similar a la autoevaluación realizada por los directivos institucionales. Durante la aplicación de la encuesta manifiestan que muchos de los indicadores no son de su competencia, sobre todo los relacionados con el sector económico y manejo presupuestario de los recursos asignados a la institución, es por ello que en un gran porcentaje de ítems aparecen en el parámetro nunca o algunas veces realizan dichas actividades. En los indicadores con respuestas positivas se observa que los directivos siempre asisten puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo (80,0%), definen las actividades en base a los objetivos propuestos (80,0%), planifican el tiempo de trabajo en horarios definidos (70.0%), propician el cumplimiento del Código de la Niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. Entre las limitaciones constatamos que: algunos directivos nunca realizan arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes (40,0%), nunca aplican procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal (40,0%), no rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución (40,0%), no controlan el movimiento financiero de la institución (40,0%) y mayores porcentajes se observa en el parámetro algunas veces. Lo manifestado da cuenta de la necesidad de elaborar un cuestionario acorde a las funciones de cada agente de la unidad educativa.

Tabla 71. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo técnico: Competencias gerenciales.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	14,59	10,74	73,61

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

El Consejo Directivo evalúa a los directivos en sus competencias gerenciales con un puntaje de 10,74/14,59 que representa el 73,61% de logro. Estos datos son el resultado de la incompatibilidad de ciertos indicadores de la encuesta con las funciones de los directivos antes indicados. Cualitativamente corresponde a Buena.

3.1.2.2.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas.

Tabla 72. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo técnico: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS CONSEJ DIRECTIVO	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	5	25,0	12	60,0	20	100,0
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	6	30,0	10	50,0	20	100,0
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,0	1	5,0	10	50,0	9	45,0	0	0,0	20	100,0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	1	5,0	10	50,0	8	40,0	1	5,0	20	100,0
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	11	55,0	4	20,0	20	100,0
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	7	35,0	6	30,0	20	100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	9	45,0	4	20,0	20	100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	8	40,0	7	35,0	5	25,0	20	100,0
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	9	45,0	5	25,0	6	30,0	20	100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	9	45,0	4	20,0	7	35,0	20	100,0

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	4	20,0	9	45,0	20	100,0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	8	40,0	5	25,0	7	35,0	20	100,0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	4	20,0	9	45,0	20	100,0
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	15,0	6	30,0	11	55,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En las competencias pedagógicas evaluadas por el Consejo Directivo a los directivos, indican que: organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes (60,0%), orientan a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes (55,0%); pero no siempre observan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre (5,0%), solo algunos observan el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre (50,0%). La mayor parte de porcentajes en esta dimensión se ubican en el parámetro algunas veces; es decir no siempre se cumple con las actividades a ellos encomendadas lo que constituye una falencia que se tomará en cuenta para la propuesta del mejoramiento de la calidad educativa en la institución.

Tabla 73. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo técnico: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias pedagógicas	3,29	2,44	74,16

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La coevaluación de las competencias pedagógicas de los directivos están con un puntaje de 2,44/3,29 que equivale a un logro del 74,16%. Esto se debe a que los porcentajes mayores se ubican en el parámetro alguna vez, equivalente a Bueno.

3.1.2.2.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Tabla 74. Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo técnico: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

COMPETENCIAS DE LIDERZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA-	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	5,0	11	55,0	8	40,0	20	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	4	20,0	13	65,0	3	15,0	20	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	50,0	10	50,0	20	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	10	50,0	8	40,0	20	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	6	30,0	9	45,0	5	25,0	20	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	8	40,0	9	45,0	3	15,0	20	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	7	35,0	11	55,0	2	10,0	20	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	5	25,0	10	50,0	5	25,0	20	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	2	10,0	10	50,0	8	40,0	20	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la coevaluación de las competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que: siempre mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos y padres de familia (50%), en tres indicadores obtienen el (40,0%) del total de la calificación; sin embargo

alcanzan calificaciones inferiores que alcanzan al (10,0%) al decir que siempre vinculan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Tabla 75. Evaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2,12	1,64	77,35

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Finalmente, en la coevaluación que hacen los Directivos al Personal Directivo, éstos obtienen un puntaje total de 1,64/2,12 que representa el 77,35% del total de la nota cuya correspondencia cualitativa es Excelente, pese a las debilidades presentes que deberán ser tomadas en cuenta a la hora de sugerir una propuesta de mejoramiento, este resultado se debe a que la mayoría de porcentajes altos se ubican en el parámetro frecuentemente.

3.1.2.2.4. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación del desempeño directivo por parte del Consejo Directivo.

Tabla 76. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación del desempeño de los directivos por parte de Consejo Directivo o Consejo Técnico

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Consejo Técnico	20	14,82	74,1

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El puntaje obtenido por los directivos de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” es de 14,82/20, que corresponde al 74,1% del total de la calificación. Este es el resultado de la suma de los totales de cada dimensión, siendo la mejor puntuada en competencias de Liderazgo en la Comunidad, que alcanza el (77,35%) del total de la nota, y la más baja, en Competencias Gerenciales con 73,61%. La calificación general obtenida por los directivos representa el 74,1% equivalente a Buena. En esta evaluación ocurre algo similar a la autoevaluación realizada por los directivos institucionales respecto a sus competencias gerenciales que durante la aplicación de la encuesta indican que muchos de

los indicadores no son de su competencia, sobre todo los relacionados con el sector económico y manejo presupuestario de los recursos asignados a la institución, es por ello que en un gran porcentaje de ítems aparecen en el parámetro nunca o algunas veces realizan dichas actividades; así el cómputo logrado. Según los directivos las competencias gerenciales de aquellos alcanzan un logro de 10,74/14,59 que representa un logro del 73,51% equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas el puntaje obtenido es de 2,44/3,29 que representa un logro del 74,16% equivalente a Buena; mientras que en competencias de liderazgo en la comunidad el puntaje obtenido es de 1,64/2,12 que representa un logro del 77,35% equivalente a Excelente.

Como se puede notar, efectivamente las competencias gerenciales aparecen con un puntaje bajo (73,51%) en comparación a lo esperado de una institución de calidad, del mismo modo las competencias pedagógicas requieren una revisión y aunque las competencias de liderazgo en la comunidad aparecen con una calificación de Excelente, también el puntaje es bajo. Según los resultados obtenidos por medio de este instrumento se debe rever y optimizar el desempeño directivo de la institución.

3.1.2.3. Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.

3.1.2.3.1. Dimensión: Competencias Gerenciales.

Tabla 77. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS CONSEJ ESTUD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,0	24	96,0	25	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	4,0	1	4,0	8	32,0	5	20,0	10	40,0	25	100,0
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	4,0	1	4,0	1	4,0	3	12,0	19	76,0	25	100,0
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,0	0	0,0	2	12,0	10	40,0	13	52,0	25	104,0
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	8	32,0	0	0,0	5	20,0	6	24,0	6	24,0	25	100,0
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	1	4,0	1	4,0	6	24,0	7	28,0	10	40,0	25	100,0

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	1	4,0	5	20,0	10	40,0	9	36,0	25	100,0
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	3	12,0	0	0,0	8	32,0	7	28,0	7	28,0	25	100,0
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	4	16,0	11	44,0	10	40,0	25	100,0
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	3	12,0	5	20,0	5	20,0	9	36,0	3	12,0	25	100,0
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	4,0	9	36,0	15	60,0	25	100,0
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	4	16,0	4	16,0	5	20,0	9	36,0	3	12,0	25	100,0
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	1	9,1	1	9,1	0	0,0	9	81,8	11	100,0
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	1	4,0	6	24,0	18	72,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

En la evaluación que realiza el Consejo Estudiantil a los directivos de la institución, respecto a las Competencias Gerenciales, ellos consideran que los directivos siempre asisten puntualmente a la institución, alcanzan el (96,0%) de la calificación; atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos se les califica con el (81,8%) ;si les exigen puntualidad en el trabajo al personal de la institución se les califica con el (76,0%); las más bajas puntuaciones que se consideran debilidades las obtienen en los indicadores al decir que: siempre rinden cuentas a la comunidad educativa de la gestión que desempeñan con una puntuación del (12,0%), y siempre orientan a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central también alcanzan el (12,0%).

De lo manifestado se deduce la falta de involucramiento en los asuntos financieros de la institución, aspecto que debe ser determinado si es o no de la competencia de las autoridades para su aplicación respectiva. Hay duda en este aspecto.

Tabla 78. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias Gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias Gerenciales	10,00	7,31	73,11

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

El Consejo Estudiantil evalúa en las Competencias Gerenciales de los directivos de la institución con un puntaje de 7,31/ 10 equivalente al 73,11% que en términos cualitativos corresponde a Buena.

3.1.2.3.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas.

Tabla 79. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS CONSEJ ESTUD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo: 2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	2	8,0	2	8,0	6	24,0	15	60,0	25	100,0
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	2	8,0	0	0,0	2	8,0	21	84,0	25	100,0
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	40,0	15	60,0	25	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	4,0	0	0,0	0	0,0	4	16,0	20	80,0	25	100,0
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	7	28,0	10	40,0	8	32,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En cuanto a las competencias pedagógicas que destacan al directivo, el Consejo Estudiantil considera que la mayoría de ellos siempre supervisan el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos (84,0%), el hecho también de que siempre garantizan la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (80,0%) ; constituyéndose entre otros aspectos la fortaleza en el proceso; mientras que la debilidad de los directivos

según el Consejo Estudiantil está en la falta de orientación a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes (32,0%); aspecto a ser atendido con la propuesto de mejoramiento de la calidad.

Tabla 80. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias Pedagógica

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias Pedagógicas	3,57	2,88	80,90

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En la dimensión sobre las competencias pedagógicas que evalúa el Consejo Estudiantil a sus directivos institucionales les otorgan un puntaje de 2,88/3,57 que representa el 80,90% de la calificación, equivalente a Excelente, resultado de la presencia de puntuaciones altas en la mayoría de los aspectos evaluados en el parámetro siempre.

3.1.2.3.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Tabla 81. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS CONSEJ ESTUD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	12	48,0	11	44,0	25	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	5	20,0	10	40,0	10	40,0	25	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	12,0	22	88,0	25	100,0
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	1	4,0	6	24,0	14	56,0	4	16,0	25	100,0

3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,0	5	20,0	3	12,0	9	36,0	8	32,0	25	100,0
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	7	28,0	5	20,0	9	36,0	4	16,0	25	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	9	36,0	5	20,0	11	44,0	25	100,0
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	1	4,0	5	20,0	5	20,0	14	56,0	25	100,0
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	1	4,0	1	4,0	8	32,0	15	60,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En lo que respecta a la evaluación que hace el Consejo Estudiantil a los Directivos de la institución en la dimensión Competencias de Liderazgo en la Comunidad, vemos que aquellos siempre mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. (88,0%) de la calificación, además reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes (60,0%), pero no siempre promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos (16,0%), del mismo modo solo algunos directivos promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas (16,0%) lo que denota falencia en las relaciones de los directivos con la comunidad, rasgo a ser solucionado con la propuesta de mejoramiento de la calidad educativa.

Tabla 82. Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	6,43	5,05	78,49

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, el directivo obtiene por parte del Consejo Estudiantil una puntuación de 5,05/6,43 que representa el 78,49% de la calificación y al expresarlo cualitativamente corresponde a Excelente pese a las debilidades manifestadas anteriormente.

3.1.2.3.4. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Tabla 83. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil	20	15,24	76,2

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Resumiendo la evaluación que hace el Consejo Estudiantil a los directivos institucionales y al ser sumados los totales de cada dimensión, éstos alcanzan un puntaje de 15,24/20 equivalentes al 76,2% de la calificación que cualitativamente corresponde a Excelente dentro de la tabla valorativa. Los parciales de cada dimensión son: en las competencias gerenciales los directivos obtienen una calificación de 7,31/10 puntos que representa un logro del 73,11%, equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas el puntaje obtenidos es de 2,88/3,57 que representa un logro del 80,90% equivalente a Excelente y finalmente el puntaje obtenido en las competencias de liderazgo en la comunidad es de 5,05/6,43 que representa al 78,49%, equivalente a Excelente.

Como se puede observar según este instrumento la evaluación de las competencias gerenciales constituye el más bajo puntaje (73,11%) de la calificación, manifestada como una debilidad sobre la que se debe trabajar para garantizar la prestación de un buen servicio educativo; mientras que la mayor puntuación corresponde a las competencias pedagógicas (80,90%) lo que constituye una fortaleza institucional.

3.1.2.4. Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

3.1.2.4.1. Dimensión: Competencias Gerenciales.

Tabla 84. Evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS COM. CENT PAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	25	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	0	0,0	25	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	5	20,0	7	28,0	13	52,0	25	100,0
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	4,0	12	48,0	12	48,0	25	100,0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	8	32,0	4	16,0	13	52,0	25	100,0
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,0	8	32,0	0	0,0	4	16,0	13	52,0	25	100,0
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	8	32,0	8	32,0	9	36,0	25	100,0
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	9	36,0	14	56,0	25	100,0
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	7	28,0	6	24,0	12	48,0	25	100,0
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	6	24,0	3	12,0	6	24,0	10	40,0	25	100,0

1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	7	28,0	6	24,0	0	0,0	12	48,0	25	100,0
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,0	4	16,0	6	24,0	4	16,0	11	44,0	25	100,0
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	2	8,0	7	28,0	5	20,0	11	44,0	25	100,0
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	2	8,0	2	8,0	0	0,0	8	32,0	13	52,0	25	100,0
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	10	40,0	2	8,0	0	0,0	4	16,0	9	36,0	25	100,0
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	6	24,0	4	16,0	2	8,0	3	12,0	10	40,0	25	100,0
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	7	28,0	0	0,0	6	24,0	3	12,0	9	36,0	25	100,0
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	3	12,0	3	12,0	6	24,0	8	32,0	5	20,0	25	100,0
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	6	26,1	4	17,4	2	8,7	2	8,7	9	39,1	23	100,0
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	4	16,0	12	48,0	9	36,0	25	100,0
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	40,0	15	60,0	25	100,0
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	24,0	19	76,0	25	100,0
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	2	8,0	0	0,0	0	0,0	23	92,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Concepción López

En la evaluación realizada por el Comité Central de Padres de Familia sobre las competencias gerenciales que posee el directivo del plantel, manifiestan que aquellos siempre asisten puntualmente a la institución (100,0), actúan a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual (92,0%), atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos (76,0%); por el contrario son

muy pocos los directivos que solicitan informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia (36,0%), algunos coordinan el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento (36,0%) y finalmente son pocos los que solicitan informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. (36,0%), relacionándose este particular con lo manifestado en análisis de tablas anteriores respecto al manejo presupuestario otorgado a la institución, siendo uno de los puntos álgidos que se va detectando en este proceso de evaluación del desempeño docente y directivo.

Tabla 85. Evaluación de los docentes: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	10,10	9,35	92,57

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En las competencias gerenciales de los directivos, el Comité Central de Padres de Familia, obtuvieron una calificación de 9,35/10 que representa el 92,57% de la calificación, este resultado se debe a que las puntuaciones se distribuyen de manera casi equitativa en los parámetros frecuentemente y siempre. Obtienen una calificación de Excelente.

3.1.2.4.2. Dimensión: Competencias pedagógicas.

Tabla 86. Evaluación del personal directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS COM. CENT PAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	10	40,0	13	52,0	25	100,0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	8	32,0	10	40,0	7	28,0	25	100,0

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	2	8,0	21	84,0	25	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	6	24,0	17	68,0	25	100,0
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	12,0	22	88,0	25	100,0
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	24,0	19	76,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El Comité Central de padres de familia evalúa a los directivos en las competencias pedagógicas que poseen; indican que la mayoría realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa (88,0%). garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución (84,0%), reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes (76,0%), lo que constituye la fortaleza de los directivos en esta dimensión; en tanto que como algo negativo señalan que muy pocos realizan acciones para evitar la deserción de los estudiantes (28,0%), indicador de debilidad institucional a ser revisada para mejorar la calidad educativa del plante.

Tabla 87. Evaluación del personal directivo por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias Pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias Pedagógica	3,16	2,81	88,92

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Los directivos institucionales, según el Comité Central de padres de familia alcanzan una calificación de 2,81/3,16 que representa el 88,92% de la calificación, esto se debe a que la mayoría de respuestas se ubican en el parámetro siempre como se manifiesta en el párrafo anterior. Este porcentaje equivale a Excelente.

3.1.2.4.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Tabla 88. Evaluación del personal directivo por el Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS COM. CENT PAD.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	48,0	13	52,0	25	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	2	8,0	2	8,0	10	40,0	11	44,0	25	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	8,0	10	40,0	13	52,0	25	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	25	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	6	24,0	10	40,0	9	36,0	25	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	9	36,0	9	36,0	7	28,0	25	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	3	12,0	5	20,0	5	20,0	12	48,0	25	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	1	4,0	8	32,0	4	16,0	12	48,0	25	100,0
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,0	5	20,0	4	16,0	5	20,0	11	44,0	25	100,0
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	24,0	19	76,0	25	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, el directivo obtiene por parte del Comité Central de Padres de Familia la puntuación positiva en los aspectos relacionados con la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativa (76,0%) y evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa (68,0%); por el contrario señalan que solo alguno de los directivos promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos (28,0%), este último indicador de la falencia del directivo en este aspecto.

Tabla 89. Evaluación del personal directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia: Competencias de liderazgo en la Comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	4.74	4,31	90,93

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Según la evaluación que realiza el comité central de padres de familia; el directivo institucional obtiene en esta dimensión una puntuación de 4,31/4,74 que representa el 90,93% de calificación que equivalente a Excelente, debido a la presencia de fortalezas más que de debilidades dentro de la dimensión analizada.

3.1.2.4.4. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Tabla 90. Resumen de la evaluación del desempeño directivo: evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	20	16,47	82,35

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

En síntesis la evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia al ser sumadas todos los totales de las dimensiones evaluadas alcanza una puntuación de 16,47/20 que equivale al 82,35% del total de la calificación. Este logro es calificado como Excelente. Esto se debe a que en las competencias gerenciales que posee el directivo del

plantel, se observa que alcanza una calificación de 9,35/10 puntos que representa el 93,5%, equivalente a Excelente; en competencias pedagógicas 2,81/3,16 que representa al 88,92% y cualitativamente equivale a Excelente; finalmente respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, el directivo obtiene por parte del Comité Central de Padres de Familia la puntuación de 4,31/4,74 que representa el 90,93% de la calificación equivalente a Excelente.

Como se puede observar el menor puntaje los directivos lo obtienen en las competencias pedagógicas (88,92%) y la dimensión mejor puntuada es lo referente a las competencias de liderazgo (93,5%) de la calificación, cosa que no ocurre en la evaluación efectuada por los mismos directivos, por el Consejo Técnico y por el Consejo Estudiantil que en las competencias gerenciales obtienen una calificación inferior al (80%)

3.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.

3.1.2.5.1. Dimensión: Competencias Gerenciales.

Tabla 91. Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS SUPERV. ESC.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	1	16,7	1	16,7	4	66,7	0	0,0	6	100,0
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	2	40,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	2	40,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	2	40,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	3	60,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	2	40,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	3	60,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	5	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	10	100,0
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El Supervisor escolar al responder a las encuestas manifiesta que algunos de los ítems evaluados ya no son competencia de los directivos, específicamente desde el 1.48 al 1.64, mismos que tienen que ver con el control y manejo de presupuestos otorgados a la institución.

La mayoría de respuestas se ubican en el rango 4 que corresponde a frecuentemente; entre aquellos indica que propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución(100,0%), coordina la actualización permanente del personal de la institución (100,0%), apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias (100,0%), entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial (100,0%), organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo (100,0%) entre otros. Aunque se ubican como se dijo antes en el parámetro cuatro, constituyen también una fortaleza que se precisa incentivar para que sea siempre. Las debilidades tienen que ver con el manejo presupuestario de recursos otorgados a la institución de tal suerte que se observa que los directivos nunca buscan otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución (100,0%), nunca realizan arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes (100,0%), nunca coordinan con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución (100,0%); entre varios aspectos relacionados con este particular; esto se deba a que en la actualidad no se contemplan como funciones de los directivos algunos de los indicadores sometidos a evaluación.

Tabla 92. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar: Competencias gerenciales

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias gerenciales	14,45	9,13	63,18

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El supervisor escolar evalúa a los directivos con un puntaje de 9,13/14,45 que comparado a 14,45 que representa el 63,18% de logro, resultado este de la presencia de puntuaciones altas en el parámetro frecuentemente, muy pocos en el parámetro siempre y varias en nuca como se manifiesta en el análisis anterior.

3.1.2.5.2. Dimensión: Competencias Pedagógicas.

Tabla 93. Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar: Competencias pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONA-	
											RIOS SUPERV. ESC.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
TOTAL	---	---	---	---	---	---		---	---	---	---	---

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En cuanto a las competencias pedagógicas de los directivos, el supervisor escolar considera que frecuentemente organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes (100,0%),organizan la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente (100,0%),organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica (100,0%), asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales (100,0),solicitan a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo(100,0%) entre otros; lo que constituye una fortaleza a ser desarrollada cada vez más hasta convertirlas en acciones que siempre se las ejecute con el ánimo de la búsqueda de la excelencia.

Tabla 94. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar: Competencias Pedagógicas

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias Pedagógicas	3,11	2,32	74,60

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

El supervisor escolar evalúa a los directivos institucionales en sus competencias pedagógicas con una calificación de 2,32/3,11 y representa el 74,60%, este resultado se debe a que casi la totalidad de las puntuaciones se ubican en el parámetro frecuentemente y no existen puntuaciones en el parámetro siempre. El logro obtenido en esta dimensión por los directivos es de buen

3.1.2.5.3. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Tabla 95. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS SUPERV. ESC.	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Nº	%
El directivo:												
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

Similar a las competencias pedagógicas; en las competencias de liderazgo con la comunidad; el supervisor escolar evalúa a los directivos indicando que en casi la totalidad, aquellos frecuentemente realizan las funciones a ellos encomendados, es decir frecuentemente solicitan a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo (100,0%), frecuentemente evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa (100,0%), delegan responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa (100,0%), frecuentemente promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos (100,0%), vinculan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad (100,0%), entre otros.

Tabla 96. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,44	1,83	75,00

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

La calificación total alcanzada en la evaluación de los directivos por parte del Supervisor escolar en lo que respecta a las competencias de liderazgo en la comunidad es de 1,83/2,44 que representa el 75% de la calificación, equivalente a Buena. Esto se debe a que la mayoría de puntuaciones se ubican en el parámetro frecuentemente.

3.1.2.5.4. Resumen de la evaluación del desempeño directivo por parte del Supervisor Escolar.

Tabla 97. Resumen de la evaluación del desempeño directivo por parte del Supervisor Escolar

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar	20	13,26	66,3

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Concepción López

El resultado final obtenido con la aplicación de estos instrumento respecto a la evaluación que hace el Supervisor del desempeño profesional de los directivos y al ser sumados los

totales de cada dimensión evaluada es de 13,26/20, que representa al 66,3% de logro equivalente cualitativamente a Bueno. Con estos instrumento ocurre algo similar a lo manifestado en la evaluación realizada por el Consejo Técnico y el Consejo estudiantil respecto a los indicadores que tienen que ver con el manejo de presupuesto otorgado a la institución; es así que con respecto a las competencias gerenciales evaluadas por el Supervisor escolar la mayoría de respuestas se ubican en el rango 4 que corresponde a frecuentemente, excepto aquellas que tienen que ver con el control y manejo del presupuesto que a decir del Supervisor muchas de ellas ya no son competencia de los directivos. La puntuación total en esta dimensión es de 9,13/14,45, equivalente al 63,18% de la calificación que equivale a Buena.

En cuanto a las competencias pedagógicas del directivo, el supervisor escolar considera que frecuentemente éstos cumplen con el desarrollo de los indicadores sujetos a evaluación puesto que casi en su totalidad se ubican en el rango 4 según la tabla de valoración; la puntuación total obtenida por los directivos es de 2.32/3,11 que representa al 74,60% de la calificación que equivale a Buena; finalmente respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que el Supervisor escolar considera que el directivo en la mayoría de indicadores sujetos de evaluación responde en el rango siempre lo que da cuenta de una calificación aceptable; el puntaje con el que evalúa el Supervisor a los directivos en esta dimensión es de 1,83/2,44 puntos, que representa el 75% equivalente a Buena.

Tabla 98. Resumen de la evaluación del desempeño profesional directivo

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

INSTRUMENTOS	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación	20	14,86	74,3
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Consejo Técnico	20	14,81	75,05
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil	20	15,24	76,2
Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	20	16,47	82,35
Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar	20	13,26	66,3
TOTAL	100/100	74,64	74,64

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

La calificación total del desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” es de 74,64/100 que equivale a Buena. Siendo

la calificación más alta la que le otorgan los representantes de los Padres de Familia con el 16,47/20 que representa al 82,35%, equivalente a Excelente, seguida de la evaluación que hace el Consejo Estudiantil con 15,24/20, equivalente al 76,2% de la calificación, luego en la coevaluación de los directivos con 14,81/20, equivalente al 75,05%, inmediata a esta calificación está la autoevaluación de los directivos con 14,86/20, equivalente al 74,3%; en tanto que la más baja corresponde a la evaluación que hace el Supervisor escolar con 13,26/20 que representa al 66,3% de la calificación, equivalente también a Buena.

Tabla 99. Calificación del desempeño profesional directivo

Unidad Educativa Terapéutica y fiscal “San Juan de Jerusalén”

PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
100	74,64	74,64	Bueno

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

En relación al supuesto 2, en el que se señala que el *desempeño profesional de los directivos* es considerado como *deficiente*, se puede deducir en la tabla de resumen que: los directivos al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 74,64/100 puntos, catalogado como un desempeño Bueno, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente.

Tabla 100. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa

Unidad Educativa Terapéutica y Fiscal “San Juan de Jerusalén”

DESEMPEÑO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
Desempeño profesional docente	100	83,26	83,26	EXCELENTE
Desempeño profesional directivo	100	74,64	74,64	BUENO
Desempeño de la institución educativa	100	78,97	78,97	EXCELENTE

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Concepción López

Al hacer un análisis comparativo de los totales del desempeño profesional docente y del directivo de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” se observa según la tabla que el primero obtiene un puntaje total de 83,26/100 que equivale a **Excelente**, mientras que el desempeño de los directivos es de 74,64/100 puntos equivalente a **Bueno** en tanto que el promedio de los dos constituye la calificación que se le otorga a la institución donde se realizó la investigación y que corresponde cualitativamente a **Excelente**.

3.2. Discusión de resultados

En razón de la carencia de información respecto a la evaluación del desempeño profesional de los docentes y de los directivos en instituciones educativas de la parroquia Baños del cantón Cuenca de la provincia de Azuay, lo que repercute en el avance hacia el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como de la misión y la visión, creando dificultades en el logro de la calidad educativa total, se ha planteado la investigación del desempeño profesional docente y directivos en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” ubicada en el sector antes mencionado; como un preámbulo hacia nuevas formas de concebir el hecho educativo a manera de un proceso integral en el que intervienen varios factores de cuya relación esperamos conseguir los frutos que darán cuenta de una auténtica calidad educativa en lo posterior.

En relación al supuesto 1, en el que se indica que el *desempeño profesional de los docentes* es catalogado como *deficiente*, se puede indicar que:

Los docentes al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 83,26/100 puntos, catalogado como un desempeño Excelente, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente. Esto se debe a que:

- En la autoevaluación docente obtienen una calificación de 7,25/10 puntos, resultado de la suma de cada una de las dimensiones; este puntaje representa el 72,5% que equivale a Buena. Así podemos observar que en la tabla 2 la calificación de la sociabilidad pedagógica es de 0,69/0,72 que representa un logro del 95,83% equivalente a excelente, respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas la tabla 4 indica una calificación de 2,65/4,23 que representa el 62,64% equivalente a Buena, en cuanto al desarrollo emocional de los docentes, el puntaje que obtuvieron según la tabla 6 es de 1,09/1,13 que constituye el 96,46% de efectividad, la dimensión relacionada con la atención a estudiantes con necesidades especiales se detecta en la tabla 8 un puntaje de 0,80/1,03 que establece un 77,66% de logro, también equivalente a Excelente. Referente a la aplicación de normas y reglamentos por los docentes, alcanzan una puntuación de 1,02/1,03 que representa el 92,02% equivalente a Excelente. Finalmente la última dimensión expuesta en la tabla 14 referente al clima de trabajo los docentes obtienen una calificación de 0,86/0,93 que establece un 92,47% equivalente a Excelente. Podemos observar que la mas alta calificación corresponde a la dimensión relacionada con el desarrollo emocional:

96,46%, mientras que la más baja recae en la dimensión correspondiente a las habilidades pedagógicas y didácticas. Estos resultados muestran las falencias de los docentes respecto a sus habilidades pedagógicas y didácticas así como una alta cualificación en el desarrollo emocional.

- En la coevaluación docente obtienen un puntaje de 9,41/10; aquí se evalúan cuatro dimensiones cuyos puntajes parciales al ser sumados dan como resultado la calificación enunciada que representa un logro del 94,1% equivalente a Excelente. Esto se debe a que en la dimensión del desarrollo de habilidades pedagógicas se presenta un puntaje de 3,22/3,46 que representa un logro de 93,06% equivalente a Excelente; respecto al cumplimiento de norma y reglamentos la calificación obtenida por los docentes es de 1,82/1,92 que significa el 94,79% equivalente también a Excelente; en disposición al cambio en educación, la calificación es de 1,32/1,54 que representa el 85,71% de eficacia y finalmente en la dimensión referente al desarrollo emocional se observa un puntaje de 3,05/3,08 que representa el 99,02% equivalente a Excelente.

Como se puede deducir de las cuatro dimensiones evaluadas la de mejor puntuación corresponde al desarrollo emocional, similar a lo que ocurre en la autoevaluación docente; en tanto que el área donde acusa dificultad está relacionada con la disposición al cambio en educación; aspecto este último de consideración debido a las exigencias del mundo cambiante y global que nos insta a ir a la par con los adelantos científicos y tecnológicos de la época.

- Respecto a la evaluación que hacen los directivos a los docentes en las distintas dimensiones planteadas y al ser sumadas cada parcial, obtienen un puntaje total de 7,86/10 puntos que representa un logro de 78,86%, equivalente a Excelente. Las puntuaciones obtenidas en cada dimensión son: en la sociabilidad pedagógica 1,85/2,35, representa el 78,72%, equivalente a Excelente; en atención a estudiantes con necesidades individuales 1,66/2,06 que significa el 80,58%; en habilidades pedagógicas y didácticas con 2,31/2,94, equivalente al 78,57% y equivale a Excelente; en aplicación de normas y reglamentos con 1,19/1,47 puntos equivalente al 80,95%, que también es Excelente y finalmente en relación con la comunidad 0,85/1,18 que representa un logro del 72,03%, equivalente a Buena.

Dados los resultados se puede observar que la dimensión mejor puntuada corresponde a la aplicación de normas y reglamentos (80,95%), factor importante puesto que se desprende que los docentes en su mayoría están actuando apegados

a la ley; sin embargo se nota también debilidad en cuanto a las relaciones con la comunidad (72,03%) indicador de que se debe poner mayor énfasis en este aspecto referido por el reglamento de educación.

- En cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, el puntaje máximo obtenido es de 20,52/24 que representa un logro del 85,8%, equivalente a Excelente. Este resultado se obtiene de la suma de los parciales de cada dimensión evaluada a través de este instrumento; siendo los siguientes: En habilidades pedagógicas y didácticas reciben una puntuación de 9,30/10,97, que representa un logro del 84,81% equivalente a Excelente; en habilidades de sociabilidad pedagógica presentan una puntuación de 3,63/4,12 que significa el 88,10%, equivalente a Excelente; en atención a estudiantes con necesidades individuales 3,74/4,80 que representa un logro del 77,91% equivalente a Excelente; en relación con los estudiantes un puntaje de 3,85/4,11 que equivale al 93,67% y representa a Excelente.

La dimensión que se destaca por ser superior en puntaje es la concerniente a la relación de los docentes con los estudiantes (93,67%) equivalente a Excelente; mientras que la mas baja corresponde a la atención a estudiantes con necesidades individuales (77,91%) que aunque se ubica dentro del parámetro de Excelente, llama la atención este aspecto sobre todo porque la institución evaluada es de carácter inclusivo y se denota falencias en este aspecto que debe ser revisada con el objeto de mejorar el servicio que se presta a la colectividad.

- En relación a la evaluación que realizan los padres de familia a los docentes se observa un puntaje de 12,80/16 que representa al 80,0%, equivalente a Excelente. Este resultado general obtenido a través de este instrumento es la suma de las cuatro dimensiones evaluadas. En la dimensión relación con la comunidad de la tabla 46 los docentes obtienen un puntaje de 1,74/2,53. Que representa al 68,77%, equivalente a Buena; puntuación baja en relación a los esperado de una institución de excelencia; respecto a las normas y reglamentos la calificación es de 2,87/3,37, equivalente a un logro de 85,16% y que representa a Excelente; en la dimensión relacionada con la sociabilidad pedagógica los docentes obtienen un puntaje de 4,27/5,05, que representa un logro del 84,55%, también equivalente a Excelente; finalmente en atención a estudiantes con necesidades individuales la puntuación obtenida es de 3,93/5,05 que representa un logro del 77,82%, equivalente a Excelente.

La dimensión mejor calificada corresponde al cumplimiento de normas y reglamentos (85,16%), lo que indica que los docentes trabajan apegados a ley; mientras que como una debilidad es la relación de los docentes con la comunidad (68,77%) aspecto que se repita en la evaluación que hacen los directivos a los docentes y ahora por parte de los padres de familia.

- En la evaluación que hace la maestrante a los docentes por medio de la observación de la clase, el resultado que obtienen es de 25,42/30 puntos, que evalúan distintas áreas; así tenemos respecto a las actividades iniciales que los docentes presentan una puntuación de 5,42/7,50 que representa un logro del 72,26%, equivalente a Buena, calificación más baja en este instrumentos. (Los docentes no presentan la planificación diaria); en el proceso de enseñanza aprendizaje la puntuación es de 13,75/16,25 que representa un logro del 84,61%, equivalente a Excelente; finalmente lo relacionado con el ambiente en el aula los docentes exhiben una calificación perfecta; es decir una puntuación de 6,25/6,25, que representa un logro del 100% equivalente a Excelente.

De lo manifestado, se debe poner énfasis en la dimensión relacionada con las actividades iniciales, pues de ello dependerá el éxito en el proceso que se complementará con el ambiente en el aula que aparece como una de las fortalezas de los docentes de la institución.

- En la tabla de resumen del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” se observa un mayor porcentaje en la coevaluación de 94,1%; seguida de la evaluación que hacen los estudiantes a sus profesores con el 85,5% mientras que el más bajo porcentaje corresponde a la Autoevaluación que realizan los docentes de su propio desempeño que corresponde al 72,5%. En resumen la calificación obtenida por los docentes en su desempeño profesional es del 83,26% que cualitativamente corresponde a Excelente.

En relación al supuesto 2, en el que se señala que el *desempeño profesional de los directivos* es considerado como *deficiente*, se puede indicar que:

Los directivos al ser evaluados en su desempeño profesional, obtuvieron una calificación de 74,64/100 puntos, catalogado como un desempeño Bueno, con lo que se rechaza lo sostenido en el supuesto de que este desempeño es deficiente. Esto se debe a que:

- Pese a lo manifestado en la evaluación de la calidad del desempeño directivo que algunos de los indicadores sujetos a evaluación no son de su competencia, sobre todo los relacionados con el manejo y control económico del presupuesto dentro de las competencias gerenciales; excepto el Director que trabaja y asesora de una manera más cercana con los representantes de los padres de familia, se observan los siguientes resultados: el computo general según el instrumento aplicado para la autoevaluación es de 14,86/20 que representa un logro del 74,3% equivalente a Buena; así en la dimensión de las competencias gerenciales el puntaje es de 10,40/14,65, que representa al 70,98% equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas, el puntaje alcanzado es de 2,55/3,26 que constituye un logro del 78,26% equivalente a Excelente; en las competencias de liderazgo en la comunidad los directivos son evaluados con un puntaje de 1,92/2,09 que representa un logro del 91,86%, equivalente a Excelente. De lo manifestado se constata que efectivamente en las competencias gerenciales los directivos tienen una puntuación inferior (70,90%) en relación a las otras dimensiones investigadas debido a lo ya manifestado anteriormente, aspecto a ser considerado para próximas planificaciones y evaluaciones.

- En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo ocurre algo similar a la autoevaluación realizada por los directivos institucionales respecto a sus competencias gerenciales durante la aplicación de la encuesta indican que muchos de los indicadores no son de su competencia, sobre todo los relacionados con el sector económico y manejo presupuestario de los recursos asignados a la institución, es por ello que en un gran porcentaje de ítems aparecen en el parámetro nunca o algunas veces realizan dichas actividades; así el cómputo logrado, sumadas las tres dimensiones evaluadas es de 14,81/20 que representa el 75,05% equivalente a Buena. Según los directivos las competencias gerenciales de aquellos alcanzan un logro de 10,74/14,59 que representa un logro del 73,51% equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas el puntaje obtenido es de 2,44/3,29 que representa un logro del 74,16% equivalente a Buena; mientras que en competencias de liderazgo en la comunidad el puntaje obtenido es de 1,64/2,12 que representa un logro del 77,35% equivalente a Excelente.

Como se puede notar, efectivamente las competencias gerenciales aparecen con un puntaje bajo (73,51%) en comparación a lo esperado de una institución de calidad, del mismo modo las competencias pedagógicas requieren una revisión y aunque las

competencias de liderazgo en la comunidad aparecen con una calificación de Excelente, también el puntaje es bajo. Según los resultados obtenidos por medio de este instrumento se debe rever y optimizar el desempeño directivo de la institución.

- Respecto a la evaluación que hace el Consejo Estudiantil del desempeño de los directivos institucionales, obtienen un puntaje de 15,24/20, que representa al 76,2% de efectividad, equivalente a Excelente. Este resultado se obtuvo con la suma de los parciales de cada dimensión; así en las competencias gerenciales los directivos obtienen una calificación de 7,31/10 puntos que representa un logro del 73,11%, equivalente a Buena; respecto a las competencias pedagógicas el puntaje obtenido es de 2,88/3,57 que representa un logro del 80,90% equivalente a Excelente y finalmente el puntaje obtenido en las competencias de liderazgo en la comunidad es de 5,05/6,43 que representa al 78,49%, equivalente a Excelente.

Como se puede observar según este instrumento la evaluación de las competencias gerenciales constituye el más bajo puntaje (73,11%) manifestada como una debilidad sobre la que se debe trabajar para garantizar la prestación de un buen servicio educativo; mientras que la mayor puntuación corresponde a las competencias pedagógicas (80,90%) lo que constituye una fortaleza institucional.

- En la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia alcanzan una puntuación de 16,47/20 equivalente a un logro del 82,35% que representa Excelente. Esto se debe a que en las competencias gerenciales que posee el directivo del plantel, se observa que alcanza una calificación de 9,35/10 puntos que representa el 93,5%, equivalente a Excelente; en competencias pedagógicas 2,81/3,16 que representa al 88,92% y equivale a Excelente; finalmente respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, el directivo obtiene por parte del Comité Central de Padres de Familia la puntuación de 4,31/4,74 que representa el 90,93%, equivalente a Excelente.

Como se puede observar el menor puntaje los directivos lo obtienen en las competencias pedagógicas (88,92%) y la dimensión mejor puntuada es lo referente a las competencias de liderazgo, cosa que no ocurre en la evaluación efectuada por los mismos directivos, por el Consejo Técnico y por el Consejo Estudiantil que en las competencias gerenciales obtienen una calificación inferior al (80%)

- El resultado final obtenido con la aplicación de este instrumento respecto a la evaluación que hace el supervisor del desempeño profesional de los directivos es de

13,28/20 que representa el 66,3% equivalente a Bueno. Con este instrumento ocurre algo similar a lo manifestado en la evaluación con los instrumentos aplicados a los mismos directivos, al Consejo Técnico y al Consejo estudiantil respecto a los indicadores que tienen que ver con el manejo de presupuesto otorgado a la institución; es así que con respecto a las competencias gerenciales evaluadas por el Supervisor escolar la mayoría de respuestas se ubican en el rango 4 que corresponde a frecuentemente, excepto aquellas que tienen que ver con el control y manejo del presupuesto que a decir del supervisor muchas de ellas ya no son competencia de los directivos. La puntuación total en esta dimensión es de 9,13/14,45 que representa al 63,18%, equivalente a Buena, en cuanto a las competencias pedagógicas del directivo, el Supervisor escolar considera que siempre éstos cumplen con el desarrollo de los indicadores sujetos a evaluación puesto que casi en su totalidad se ubican en el rango 4 según la tabla de valoración; la puntuación total obtenida por los directivos es de 2.32/3, que representa al 74,60% equivalente a Buena; finalmente respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que el Supervisor escolar considera que el directivo en la mayoría de indicadores sujetos de evaluación responde en el rango siempre lo que da cuenta de una calificación aceptable; el puntaje con el que evalúa el Supervisor a los directivos en esta dimensión es de 1,83/2,44, que representa el 75% equivalente a Buena.

- La calificación total del desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” es de 74,19/100 que equivale a Buena. Siendo la calificación más alta la que le otorgan los representantes de los Padres de Familia con el 82,35% equivalente a Excelente; en tanto que la más baja corresponde a la evaluación que hace el Supervisor escolar con 66,4% equivalente a Bueno.

- Al hacer un análisis comparativo de los totales del desempeño profesional docente y del directivo de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” se observa según la tabla que el primero obtiene un puntaje total de 83,26% que equivale a **Excelente**, mientras que el desempeño de los directivos es de 74,19% puntos equivalente a **Buena** en tanto que el promedio de los dos constituye la calificación que se le otorga a la institución 78,97% donde se realizó la investigación y que corresponde cualitativamente a **Excelente**.

CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación, se pueden presentar las siguientes conclusiones:

- Se ha ejecutado el diagnóstico evaluativo de los desempeños profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Terapéutica fiscal “San Juan de Jerusalén” en todas las dimensiones sugeridas en la Guía Didáctica constatando que el desempeño profesional de los docentes alcanzó una puntuación de 83,26/100, equivalente a Excelente; mientras que el desempeño profesional de los directivos obtuvieron 74,64/100, equivalente a Buena. Con estos resultados, se rechaza el supuesto de que los desempeños profesionales tanto de docentes como de directivos sean deficientes en esta Unidad Educativa, sin embargo hay que considerar aquellos cuadros de calificaciones bajas dentro de algunas de las dimensiones sujetas a evaluación que se tomarán en cuenta para realizar una propuesta de trabajo encaminada a superar las dificultades existentes.
- Se llevó a cabo la investigación del marco teórico como requisito para la elaboración de la investigación de campo, misma que está definida en el capítulo 3 del presente trabajo.
- Se calificó el Desempeño Docente en las siguientes dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a Estudiantes con necesidades especiales, Aplicación de normas y Reglamentos, Relaciones con la Comunidad y Clima de Trabajo. La evaluación estuvo a cargo de seis agentes evaluadores: la Autoevaluación, Coevaluación, Evaluación por parte de los Directivos, de los Padres de familia, de los estudiantes y de la maestrante.
 - ✓ En la Autoevaluación de los docentes se puede indicar que el resultado general obtenido por aquellos es de 7,25/10 puntos que constituye el 72,5% equivalente a **Buena**. Se destaca como punto a favor la dimensión Desarrollo emocional con el 96,46%, mientras que la calificación más baja corresponde a Habilidades Pedagógicas con el 62,64%.
 - ✓ En la Coevaluación de los docentes la puntuación general es de 9,41/10, que representa al 94,1% equivalente a **Excelente**. En este instrumento la dimensión con menor puntaje es la Disposición al cambio con el 85,71% mientras que la mejor puntuación es 99,02% correspondiente al Desarrollo Emocional de los docentes.

- ✓ En la evaluación de los docentes por parte de los directivos se estableció que el puntaje de que obtuvieron aquellos es de 7,85/10 que constituye el 78,85% equivalente a **Excelente**. El puntaje más bajo en este instrumento es la dimensión relación de los docentes con la comunidad con una puntuación del 72,03%; en tanto que la mejor puntuación es para la dimensión aplicación de normas y reglamentos con el 80,95%
 - ✓ En la a evaluación que hacen los estudiantes a los docentes dan cuenta de una calificación general de 20,52/24 puntos que representa al 85,5% equivalente a **Excelente**; siendo la calificación más baja del instrumento la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales con un porcentaje del 77,91% y la más alta calificación en la relación de los docentes con los estudiantes con el 93,67%
 - ✓ En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, estos evalúan a los docentes con una calificación general de 11,24/16 puntos que constituye el 80% equivalente a **Excelente**. La puntuación mas baja la obtienen en la dimensión relación con la comunidad con el 68,77% y la mas alta tiene que ver con normas y reglamentos con una puntuación de 85,16%
 - ✓ De la observación de las clases impartidas por los docentes se puede señalar que el puntaje máximo obtenido es de 25,42/30 que representa al 84,73% equivalente a **Excelente**. La más baja calificación corresponde a las actividades iniciales con 72,26%, en tanto que el ambiente en el aula le otorga una calificación de 100%.
- Se calificó el desempeño profesional de los Directivos considerando el desarrollo de las siguientes dimensiones: Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la Comunidad. Así mismo la evaluación la realizan cinco agentes evaluadores: Autoevaluación, Coevaluación, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, del Comité Central de Padres de Familia y por parte del Supervisor Escolar.
- ✓ En la Autoevaluación de los directivos se puede indicar que aquellos se autoevalúan con un puntaje de 14,87/20 que corresponde al 74,35% equivalente a **Buena**. El puntaje más bajo lo obtienen en competencias gerenciales con el 70,98% y la más alta en liderazgo en la comunidad con el 91,86%.

- ✓ En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo se destaca que la calificación es de 14,82/10 que corresponde al 74,1% equivalente a **Buena**, siendo la calificación más baja la correspondiente a competencias gerenciales con el 73,61% y la más alta a liderazgo en la comunidad con el 77,55%.
 - ✓ En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil se concluye que la calificación general obtenida por los directivos es de 15,24/20 que representa al 76,2% equivalente a **Excelente**. La puntuación más baja consta en competencias gerenciales con un puntaje del 73,11% y la más alta con el 80,90% en competencias pedagógicas.
 - ✓ En la evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia se debe indicar que la calificación es del 82,35% equivalente a **Excelente**. En este instrumento las competencias gerenciales tienen un mejor puntaje con el 92,57% mientras que la más baja corresponde a las competencias pedagógicas con el 88,92%.
 - ✓ En la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar se tiene que indicar que la calificación obtenida por los aquellos es del 66,4% equivalente a **Buena**; las competencias gerenciales presentan un puntaje bajo en comparación a los otras éste corresponde al 63,18%; mientras que la más alta puntuación consta en las competencias de liderazgo con la comunidad con el 75,0%.
- Los resultados obtenidos sobre todo aquellos concernientes a las bajas puntuaciones, dan cuenta de las falencias en el desempeño profesional docente y directivos en base a las cuales se elaborará la propuesta para el mejoramiento de la calidad educativa en el Centro donde se realizó la investigación puesto que no existe una propuesta de evaluación continua del desempeño profesional docente y directivo de la institución, sino de datos esporádicos como lo es el rendimiento académico de los estudiantes, evaluación de actividades de las diferentes comisiones entre otros. Tanto la Autoevaluación, como la Coevaluación y la evaluación que hace el Consejo Estudiantil a los Directivos dan cuenta de una calificación baja en las competencias gerenciales, debido posiblemente a que los directivos manifiestan que algunos de los indicadores evaluados no son de su competencia.

RECOMENDACIONES

Luego de finalizada la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones que de ser acogidas, contribuirían de alguna manera, al óptimo desempeño profesional de los docentes y de los directivos de la institución y al desarrollo educativo e institucional que redundará en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes:

- Que las autoridades de la institución al percatarse del resultado de la Autoevaluación docente que es del 72,5% del total de la nota, equivalente a Bueno y reconociendo las falencias en el aspecto de las habilidades pedagógicas y didácticas con 62,64% seguida de la atención a estudiantes con necesidades individuales con el 77,66% que aunque corresponde a Excelente, sin embargo es bajo, y siendo como es la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” una institución de Inclusión educativa corresponde tomar las medidas pertinentes para mitigar esta debilidad que disminuye el valor del servicio que se presta a través del planteamiento de un proyecto de capacitación continua que brinde seguridad y pericia en las destrezas de los profesionales docentes.
- Que los docentes deben propender por una cultura de la planificación diaria de la clase, podría ser una de las alternativas para el mejoramiento de la calidad educativa, así como el uso de las nuevas tecnologías en los procesos didácticos.
- Que los docentes de la Institución ante las falencias obvias respecto a la relación que se debe mantener con la comunidad 72,03%, que aunque es una calificación aceptable, sin embargo se precisa rever la planificación institucional en la que se considere el involucramiento de todos los docentes en la vida de la comunidad, puesto que se debe trabajar desde ella y para ella.
- Que los docentes y autoridades institucionales deberían trabajar prestando mayor énfasis a las necesidades individuales de los estudiantes puesto que esta ya no es solo una política de una institución particular o especial sino una política de Estado que propende a la inclusión de todas y todos sin ningún tipo de discriminación.
- Que los directivos de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” necesitan fortalecer muchas de las dimensiones evaluadas a través de la especificación de las funciones de los agentes educativos y su respectivo

cumplimiento dado que manifiestan durante la aplicación de la encuesta que muchos de los indicadores de la misma no es de su competencia, sobre todo en lo referente a manejo de presupuesto, urge establecer con precisión las funciones específicas de esta instancia así como su divulgación y uso para futuras evaluaciones.

- Que tanto los directivos como los docentes institucionales requieren de un seguimiento y evaluación permanente de su desempeño profesional en lo posible quimestralmente o cada año y socializar los resultados así como la búsqueda de correctivos ante las situaciones negativas y fortalecer las que contribuyan a mejorar la calidad del servicio que se brinde propiciando una cultura evaluativa permanente.
- Que en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” al no disponer de una propuesta secuencial de mejoramiento de la calidad del desempeño profesional docente y directivo se sugiere la aplicación de la oferta que se hace basado en los resultados de la presente investigación, mismos que creemos contribuirán a mejorar la calidad de vida de todos los implicados.

4. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

4.1. Título

Evaluación y seguimiento permanente del desempeño profesional de docentes y directivos en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén”, ubicada en la Parroquia Baños de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay para crear una cultura de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, durante el período 2013-2015.

4.2. Justificación

El proceso de investigación iniciado con la indagación teórica seguida de la exploración de campo con su correspondiente tabulación y análisis de resultados, así como su interpretación y la emisión de conclusiones y recomendaciones ha permitido detectar las fortalezas y debilidades en la institución sujeto de estudio.

Entre las fortalezas constan: el cumplimiento de normas y reglamentos, lo que de alguna manera garantiza el cumplimiento del hecho educativo; un clima de trabajo adecuado, desarrollo emocional que se manifiesta en las relaciones positivas entre los integrantes de la comunidad educativa, desarrollo de habilidades de escuchar y reajustar la programación y ésta se la hace luego de algún tipo de evaluación en el que se verifica alguna falencia; se propicia el respeto por las personas con capacidades diferentes, se supervisan los procesos de evaluación de aprendizajes de los estudiantes, los directivos dan la orientación respectiva a los padres de familia en los problemas relacionados con el aprendizaje, se atiende oportunamente a los padres de familia, entre otras.

Sin embargo también se vislumbran falencias que al ser descubiertas nos dan la oportunidad de rever el accionar de todos los implicados. Según la evaluación que se hace a docentes se perciben dificultades en varias dimensiones: Actividades iniciales obtiene la calificación de 5,42/7,50 que representa al 72, 26% equivalente a Buena; debilidades en la Autoevaluación de los docentes en la dimensión de Habilidades Pedagógicas, en los indicadores que tienen que ver con el dar a conocer a los estudiantes sobre la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, de igual forma el explicar las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos de enseñanza; no consideran las sugerencias de los estudiantes, y la falta de elaboración de resúmenes al final de la clase, que alcanzaron tan solo el 20% del total de la calificación, afectando la sumatoria total de esta dimensión ($2,65/4,23 = 62,64\% = Buena$) y por ende de la autoevaluación docente. Otro de los puntajes bajos de los docentes es en la dimensión Relación de éstos con la Comunidad, misma que la otorgan los directivos institucionales ($0,85/1,18 = 72,03\% =$

Buena). Así mismo existen falencias en el grupo de docentes, en cuanto a la atención que los docentes brindan a estudiantes con necesidades individuales; en la Autoevaluación se califica con $0,80/1,03 = 77,66\%$, en esta misma dimensión, pero siendo el agente evaluador, los padres de familia, obtienen la calificación de $3,93/5,05 = 77,82\%$, pese a que estas dos últimas calificaciones se consideran como excelentes, sin embargo se encuentran en el límite entre bueno y excelente, lo que me ha motivado a considerarlas en el trabajo de propuesta educativa. El plan anual no siempre se elabora en relación al proyecto educativo, algunas veces se usa las nuevas tecnologías en los procesos, no hay propuestas de nuevas iniciativas e innovaciones en la enseñanza, falta de colaboración en actividades extracurriculares, falta adecuar los temas a las necesidades de los estudiantes, no se evalúan al finalizar cada clase, falta la elaboración de un plan de clase aunque se tenga la planificación por bloques. En cuanto a los directivos, falta una mayor organización con el Consejo Técnico para la revisión de planificaciones didácticas, falta promocionar las actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. Falta de involucramiento en consenso de parte de los miembros de la institución en las actividades encaminadas a mejorar la labor pedagógica, falta promocionar el desarrollo comunitario y la rendición de cuentas a la comunidad educativa.

Considerando que la evaluación de los aprendizajes debe ser permanente, sistemática, integral, participativa, flexible, diversificada y formativa y además tomar en cuenta los procesos y resultados, proporciona información que describe, explica y valora los logros, progresos y dificultades durante el proceso de aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones oportunas. Debe funcionar directamente vinculada a mecanismos correctivos y de recuperación de reacción inmediata. En el caso de los estudiantes con necesidades educativas especiales, la evaluación se realiza de acuerdo a las adaptaciones curriculares correspondientes. Del mismo modo se debe proceder en el caso de quienes son los responsables de llevar a cabo el proceso, es decir de docentes, directivos y comunidad en general.

Por otro lado hace falta una cultura evaluativa dentro de la institución, puesto que durante el proceso de recogida de datos, quienes otorgaron la información manifestaron la dificultad en dar las respuestas puesto que no tenían conocimiento de lo que implicaba cada ítem, así como desconocían las funciones específicas de cada uno de los agentes evaluados, este hecho de parte de los padres de familia y en algunos casos del personal directivo, quienes manifestaron que no han podido observar una clase de los docentes, lo que les dificultó la mencionada evaluación.

Se precisa trabajar prestando mayor énfasis a las necesidades individuales de los estudiantes puesto que esta ya no es solo una política de una institución particular o especial sino una política de Estado que propende a la inclusión de todas y todos sin ningún tipo de discriminación,

Con lo manifestado se justifica la propuesta sobre la Evaluación y seguimiento permanente del desempeño profesional de docentes y directivos en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” para mejorar la calidad educativa, puesto que hace falta una cultura evaluativa dentro de la institución, que motive la autoformación y la capacitación constante, en lo posible la evaluación debe ser quimestral o cada año, socializar los resultados para la búsqueda de correctivos ante las situaciones negativas y fortalecer las que contribuyan a mejorar la calidad del servicio que se brinde, es un imperativo que no puede esperar a mañana.

4.3. Objetivos de la propuesta

4.3.1. Objetivo General.

- Evaluar y dar seguimiento permanente del desempeño profesional docente y de directivos en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” para crear una cultura de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación que mejore la calidad educativa, durante el período 2013-2015.

4.3.2. Objetivos Específicos.

- Concientizar a los directivos acerca de la necesidad de mantener una cultura evaluativa permanente que mejore la calidad de los servicios que brinda la institución.
- Elaborar el diseño de la propuesta de mejoramiento del desempeño docente y directivo.
- Mejorar la calidad del desempeño docente en los indicadores que muestran calificaciones bajas, según el diagnóstico evaluativo realizado.
- Mejorar la calidad del desempeño de los directivos con referencia a la puntuación más baja resultante del diagnóstico evaluativo.
- Realizar un plan evaluativo y de seguimiento del desempeño docente y directivo para el periodo 2013-2015.

4.4. Actividades

Las actividades necesarias para implementar la presente propuesta, son indicadas a continuación:

- Socializar los resultados de la presente investigación a los miembros de la comunidad educativa.
- Socializar la propuesta y lograr la aceptación de su implementación en el establecimiento educativo.
- Nombrar una Comisión conformada por representantes de todos los agentes educativos para la elaboración del plan evaluador.
- Estructurar los lineamientos de la evaluación basada en indicadores elaborados en relación directa con el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento Interno de la Institución y el Código de convivencia.
- Tomando como referencia los indicadores en los que se obtuvo las más baja puntuación, se llevará a cabo dos talleres de capacitación profesional para directivos y dos para docentes en cada año lectivo.
- Aplicación y desarrollo de las actividades planteadas.
- Realizar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos
- Realizar la evaluación de la propuesta, por medio de un cuadro comparativo de los resultados del diagnóstico inicial vs. Evaluación final.

4.5. Localización y cobertura espacial

La propuesta se llevará a cabo en la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” ubicada en la parroquia Baños del cantón Cuenca, provincia del Azuay.

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: Septiembre del 2013.

Finalización: Julio del 2015.

Equipo técnico responsable:

Proponente: Lcda. Concepción E. López Cabrera

Comisión que se conforme.

4.6. Población objetivo

La Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” conformada por 22 profesionales entre directivos, docentes y terapeutas, a partir del cuarto de básica donde los niños pueden ya emitir su criterio respecto de la labor que desarrollan sus tutores.

4.7. Sostenibilidad de la propuesta

Para la sostenibilidad de la Propuesta, se precisan de los siguientes recursos:

4.7.1. Recursos materiales.

Plan de evaluación elaborado

Cronograma de actividades

Materiales de aula: papelotes, marcadores

4.7.2. Recursos humanos.

Especialistas en el tema

Supervisor Escolar

Comisión nombrada de entre los agentes educativos de la institución.

4.7.3. Recursos financieros.

El 50% de la inversión corresponde al presupuesto asignado a la Institución.

25% a la Autogestión

25% Contribución de los padres de familia

\$ 977,00 dólares para los dos años.

4.7.4. Recursos técnicos.

- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Computador
- CD
- Proyector
- Internet Explorer.
- Diapositivas
- Papel, lápiz
- Marcadores, copias
- Papelotes, etc.
- Reglamento Interno de la Institución
- Código de Convivencia.

4.8. Presupuesto

El presupuesto requerido para la Propuesta, se lo indica en el siguiente cuadro:

RECURSOS FINANCIEROS			
ASPECTO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Instructor evaluador	2	200,00	400,00
Instructores capacitadores	4	100,00	400,00
Refrigerios	100	1,00	100,00
Copias	500	0.03	15,00
Marcadores	12	1,00	12,00
Imprevistos		50,00	50,00
Total			\$ 977,00

4.9. Cronograma de la propuesta

A continuación, se presenta el cronograma de la Propuesta:

AÑO LECTIVO: 2013-2014

Nº	Actividades	Oct.	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
1	Socializar los resultados de la presente investigación a los miembros de la comunidad educativa	X								
2	Socializar la propuesta y lograr la aceptación de su implementación en el establecimiento educativo	X								
3	Nombrar una Comisión conformada por representantes de todos los agentes educativos para la elaboración del plan evaluador.	X								
4	Estructurar los lineamientos de la evaluación basada en indicadores elaborados en relación directa con el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento Interno de la Institución y el Código de convivencia.	X								

5	Tomando como referencia los indicadores en los que se obtuvo las más baja puntuación, se llevará a cabo dos talleres de capacitación profesional para directivos y dos para docentes en cada año lectivo.		X				X			
6	Aplicación y desarrollo de las actividades planteadas.	X	X			X	X			X
7	Realizar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos					X				X
8	Realizar la evaluación de la propuesta, por medio de un cuadro comparativo de los resultados del diagnóstico inicial vs. Evaluación final									X

CRONOGRAMA DEL AÑO LECTIVO 2014-2015

Nº	Actividades	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
1	Socializar los resultados de la presente investigación a los miembros de la comunidad educativa	X									
2	Socializar la propuesta y lograr la aceptación de su implementación en el establecimiento educativo	X									
3	Nombrar una Comisión conformada por representantes de todos los agentes educativos para la elaboración del plan evaluador.	X									
4	Estructurar los lineamientos de la evaluación basada en indicadores elaborados en relación directa con el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento Interno de la Institución y el Código de convivencia.	X									
5	Tomando como referencia los indicadores en los que se obtuvo las más baja puntuación, se llevará a cabo dos talleres de capacitación profesional para directivos y dos para docentes en cada año lectivo.		X					X			
6	Aplicación y desarrollo de las actividades planteadas.	X	X					X			X
7	Realizar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos						X				X
8	Realizar la evaluación de la propuesta, por medio de un cuadro comparativo de los resultados del diagnóstico inicial vs. Evaluación final										X

BIBLIOGRAFÍA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Extraído de la Web el 12 de junio del 2012 de <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>

ANE (2011). *Ley de Educación Intercultural*. Quito.

CAMCARRANZA, Gloria (2002). *El desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje*. Lambayeque-Perú: Revista de Educación, Cultura y Sociedad, Año V N°8. Junio 2002. Extraído de la Web el 12 de junio del 2012 de sisbid.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/.../a21.pdf

DE LA ORDEN, Arturo (2007). “*Evaluación de la calidad de la educación*” Extraído de la Web en el 2012 de riieeme.mx/docs/Arturo%20de%20la%20Orden.pptx

DELORS, J. (1996). “*Los cuatro pilares de la educación*” en la Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre educación para el siglo XXI. Madrid, España. Extraído de la Web en el 2012 de www.unesco.org/delors/delors_s.pdf

DE ZUBIRÍA, Julián (2012). “*¿De qué depende la calidad de una institución educativa?*” Extraído de la Web en el 2012 de institutomerani.edu.co/.../...

HIMME, Erika; OLIVARES, María Angélica; ZABALA, Javier (1999). “*Hacia una evaluación Educativa. Aprender para Evaluar y Evaluar para Aprender*”. Ministerio de Educación y pontificia Universidad Católica de Chile. Extraído de la Web en el 2012 de www.educarchile.cl/medios/20020614111143.ppt

JIMÉNEZ, Bonifacio (2003). “*La Calidad en el Centro y en las aulas de Formación Profesional*” Revista de Pedagogía Vol. 55, N° 3. Extraído de la Web de dialnet.unirioja.es/servlet/extaut?codigo=251535

Ministerio de Educación y Cultura, Dirección Nacional de mejoramiento profesional, Programa de Mejoramiento y capacitación docente por la calidad educativa (2004) *Evaluación de los aprendizajes*.

Ministerio de Educación, (2012). “*Estándares de calidad educativa*” Extraído de la Web en el 2012 de www.educacion.gob.ec/www.educacion.gob.ec/.../1857-estandares-desempeno-docente.html

MONTENEGRO, Ignacio (2009). *“Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos”* Bogotá, Colombia

MUTIS, Luis. *“El desempeño Docente”* Septiembre del 2003. Extraído de la Web: en junio del 2012 de es.scribd.com/.../EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENT...

OROZCO F, Mercedes, (2011-2012). *“Evaluación educativa”* Extraído de la Web en junio del 2012 de www.monografias.com ›Educacion

PALLADINO, Enrique (2005). *Diseños Curriculares y Calidad Educativa*. Buenos Aires.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, (2012). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*, 26 de julio del 2012

QUINTERO U. Víctor (2000). *Evaluación de Proyectos Sociales, construcción de indicadores*. Santa Fe de Bogotá, Colombia.

RUIZ, Laura (2002). *“Evaluación-tipos de evaluación”*. Extraído de la Web en junio del 2012 de med.unne.edu.ar/revista/revista118/evaluacion.html

SÁNCHEZ, Hugo (2010). *Administración educativa y liderazgo*. Manual. Cuenca-Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

SANTOS, Miguel Ángel (2010). *La evaluación como aprendizaje, una flecha en la diana*. Madrid-España, impreso en Buenos Aires.

TORANZOS, Lilia (1996) *“Evaluación y Calidad”* Revista Iberoamericana de Educación N° 10. Extraído de la Web en el 2012 de www.slideshare.net/antoniogamboa/evaluacion-y-calidad-lilia-toranzos

UNESCO, (2005) *“Educación para todos- el imperativo de la calidad”* Informe de 2005. Extraído de la Web en el 2012 de www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the.../2005-quality/

VALDEZ, V. (2000) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Extraído de la Web en junio del 2011 de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumentos utilizados en la investigación Instrumento para la Autoevaluación de los docentes

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

realizo.					
3.10 Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

6.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					
-----	---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la coevaluación de los docentes

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área.					
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de 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 le competen.					
2.2 Entrega el plan anual y de 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 con la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 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.					
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
1.4 Propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.					
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7 Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración
--	-------------------

En promedio, el docente de su institución:	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 lo 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 los trabajos y pruebas calificadas 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 enfrentan en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente de su institución:	Valoración				
	1	2	3	4	5
5.1 Participo 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!

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DEIDÁCTICAS		Valoración				
El docente:		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 la relación que existe entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5	Ejemplifica los temas tratados.					
1.6	Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7	Utiliza las tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8	Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1	Analizar.					
1.8.2	Sintetizar.					
1.8.3	Reflexionar.					
1.8.4	Observar.					
1.8.5	Descubrir.					
1.8.6	Redactar con claridad.					
1.8.7	Escribir correctamente.					
1.8.8	Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA		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		Valoración				
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.					
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	Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7	Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:	Valoración				
	1	2	3	4	5
4.1 Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2 Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre 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 agredirlos 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!

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

**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 DOCENTE EVALUADO :

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD El docente:	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2 Colabora con 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 o 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	Respetar el ritmo de trabajo de su hijo o 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!

Matriz evaluación: observación de clase

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Si

() No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA

- () Matemática
- () Lenguaje
- () Ciencias Naturales
- () Ciencias Sociales
- () Historia
- () Literatura
- () Biología
- () Física
- () Química
- () Informática
- () Inglés
- () Otras
- (Especifique).....
- () Educación Especial para niños o niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

- () 8º EB () 9º EB () 10º EB

Bachillerato

- () 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

OBJETIVO
Reflexionar sobre el 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 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	
	Si	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 sobre el tema a tratar.		

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Si	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: _____

Instrumento para la autoevaluación de los directivos

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Panifico 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 puedan evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.	Defino a 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 al movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59.	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.63.	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo 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 trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo 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.					
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 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 pueden evaluarse al final de 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 informa 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 financiamientos 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 financiera 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 presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. 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 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 Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Directivo o 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.	Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6.	Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7.	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8.	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9.	Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10.	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11.	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12.	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades 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!

Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación del Rector y vocales del Consejo Directivo por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

b. 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 GENERALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.					
1.14. 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. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

3.8.	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9.	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
-------	----------	---------------	----------------	---------

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al Tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.				
INSTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b. 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 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 Directivo o Técnico.					
1.9.	Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11.	Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12.	Realiza seguimientos a las actividades que delega.					
1.13.	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14.	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15.	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16.	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17.	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18.	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19.	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20.	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22.	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23.	Entrego 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.	Promuevo 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 reglamentos respectivos.					
1.29.	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32.	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35.	Lidera el Consejo 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 pueden evaluarse objetivamente.					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					

1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según los 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 financiera 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.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON 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.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

ANEXO 2

Matrices aplicadas para la tabulación de los datos de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,05	0,23	0,1	5	0,39	0,077
TOTAL							3,42	0,685

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VALORACIÓN TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,1	0,15	0,1	5	0,36	0,072
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,094
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,77	0,41	5	1,18	0,236
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,096
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,23	0,21	5	0,44	0,087
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,1	0,08	0,21	5	0,38	0,097

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,08	0,4	5	0,48	0,096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,1	0,08	0,21	5	0,39	0,098
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,1	0,08	0,21	5	0,39	0,099
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0,08	0,21	5	0,28	0,057
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:							0	0,000
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,101
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,102
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,23	0,21	5	0,44	0,103
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,104
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,23	0,21	5	0,44	0,105
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,106
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,23	0,21	5	0,44	0,087
TOTAL							19,6	2,653

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0,51	5	0,51	0,102
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0,31	0,1	5	0,41	0,082
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
TOTAL							5,43	1,086

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VAL.	VALOR.
	1	2	3	4	5	CUES.	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,05	0,31	0	5	0,36	0,072
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0,08	0,21	5	0,28	0,057
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,15	0,21	5	0,36	0,072
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0,23	0,21	5	0,44	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,1	0,08	0,21	5	0,39	0,077
TOTAL							4,04	0,807

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,12	1,025

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,1	0,08	0,21	5	0,39	0,077

6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,05	0	0,41	5	0,46	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,17	0,833

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VAL.	VALOR.
	1	2	3	4	5	CUES.	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,15	0,31	5	0,46	0,093
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0,52	5	0,52	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,08	0,41	5	0,49	0,098
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,05	0,15	0,21	5	0,41	0,082
TOTAL	--	--	---	---	---		4,3	0,859
PUNTAJE TOTAL/ 10								7,945

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,38	0,87	5,78	20	7,03	0,351
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,19	0,87	6,16	20	7,22	0,361
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,58	6,93	20	7,51	0,375
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,73	5,39	20	7,12	0,356
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,19	0,87	6,16	20	7,22	0,361
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,58	6,93	20	7,51	0,375
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,19	0,87	6,16	20	7,22	0,361
1.8. Elabora recursos didácticos	0	0	0,58	1,73	4,24	20	6,55	0,327

novedosos.								
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,38	0,87	5,78	20	7,03	0,351
TOTAL	---	---	---	---	---	---		3,220

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,58	6,93	20,0	7,51	0,375
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,87	6,93	20	7,8	0,390
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,87	6,55	20	7,41	0,371
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,19	1,16	5,78	20	7,12	0,356
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,96	0,58	5,01	20	6,54	0,327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,4	1,819

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN. (1,54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,19	0,38	1,73	3,47	20	5,78	0,289
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,77	1,16	4,62	20	6,54	0,327
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,38	1,73	4,62	20	6,74	0,337
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,15	0,29	6,93	20	7,37	0,368
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,4	1,321

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385

cordialidad.									
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385	
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385	
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385	
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385	
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	7,70	20	7,7	0,385	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,16	6,16	20	7,32	0,366	
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,58	6,93	20	7,51	0,375	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,0	3,051	
PUNTAJE TOTAL/10								9,411	

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,07	0,74	1,99	2,95	25	5,75	0,230
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,04	1,55	2,36	25	4,94	0,198
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,22	0,74	2,21	2,95	25	6,12	0,245
1.4.Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,07	1,04	1,43	3,25	25	5,78	0,231
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,07	0,74	1,72	3,25	25	5,78	0,231

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,07	0,74	1,99	2,95	25	5,75	0,230
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,89	1,55	3,54	25	5,98	0,239
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,74	1,33	4,13	25	6,20	0,248
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,3	1,852

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,3	1,77	4,43	25	6,49	0,260
2.2.Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,30	1,99	4,13	25	6,42	0,257
2.3.Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,59	1,77	3,84	25	6,20	0,248
2.4.Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,37	0,74	1,99	1,77	25	4,87	0,195
2.5.Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,59	1,99	3,54	25	6,12	0,245
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	1,04	2,21	2,36	25	5,61	0,224
2.7.Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,07	0,89	1,33	3,54	25	5,83	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,5	1,661

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1.Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,07	0,44	2,87	2,36	25	5,75	0,230
4.2.Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	1,59	1,99	3,54	25	7,12	0,285
4.3.Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,07	0,15	1,55	4,72	25	6,49	0,260
4.4.Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,22	1,18	2,87	0,30	25	4,57	0,183
4.5.Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,15	0,59	1,77	3,25	25	5,75	0,230

TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,7	1,188
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-------

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,44	4,2	0,89	25	5,53	0,221
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,22	0,3	3,32	1,48	25	5,31	0,212
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,15	0,74	2,65	1,77	25	5,31	0,212
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,15	0,3	0,55	4,13	25	5,12	0,205
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,3	0,85
PUNTAJE TOTAL /10								7,864

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,00	0,30	6,68	58,3	100	65,3	0,653
1.2.Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,34	0,74	10,8	46,6	100	58,5	0,585
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,51	1,33	13,9	40,5	100	56,2	0,562
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,17	0,44	8,74	54,2	100	63,5	0,635
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,34	0,30	9,25	77,0	100	86,9	0,869
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,34	0,74	13,9	52,8	100	67,8	0,678
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,54	0,02	6,68	38,4	100	46,7	0,467
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,00	0,74	8,22	53,5	100	62,5	0,625
1.8.2. Sintetizar.	0	0,34	0,89	8,74	49,4	100	59,4	0,594

1.8.3. Reflexionar.	0	0,34	1,18	7,71	49,4	100	58,6	0,586
1.8.4. Observar.	0	0,17	0,89	10,3	50,1	100	61,4	0,614
1.8.5. Descubrir.	0	0,51	0,30	11,8	48,7	100	61,3	0,613
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,17	0,74	5,65	56,3	100	62,8	0,628
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,34	1,27	4,63	54,9	100	61,1	0,611
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,00	0,44	3,08	54,9	100	58,4	0,584
TOTAL		---	---	---	---	---	930	9,304

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES. NARIOS	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	2,40	8,74	50,8	100	61,9	0,619
2.2.Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	1,03	10,8	52,1	100	64,0	0,640
2.3.Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	1,37	4,63	58,7	100	64,7	0,647
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,51	2,40	8,74	48	100	59,7	0,597
2.5.Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,34	4,46	14,9	34,3	100	54,0	0,540
2.6.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,2	1,72	8,22	47,3	100	58,5	0,585
TOTAL	--	---	---	---	---	---	363	3,627

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1.Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2,05	3,43	6,68	41,2	100	53,3	0,533
3.2.Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,88	4,8	9,25	31,6	100	47,5	0,475
3.3.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0,34	4,46	8,74	39,8	100	53,3	0,533
3.4.Envía tareas extras a la casa.	0	1,37	3,09	9,25	37,7	100	51,4	0,514
3.5.Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,20	1,72	9,77	39,1	100	51,8	0,518

3.6.Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,51	2,06	10,3	42,5	100	55,4	0,554
3.7.Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,34	2,74	8,74	49,4	100	61,2	0,612
TOTAL	---	---	---	---	---	---	374	3,740

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES. (4,11 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	2,06	4,63	58,3	100	65,0	0,650
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,34	2,06	5,14	54,9	100	62,4	0,624
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,17	4,12	2,57	56,3	100	63,1	0,631
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,51	3,09	4,63	54,2	100	62,4	0,624
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	1,72	1,54	63,1	100	66,4	0,664
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,17	1,37	0	64,5	100	66,0	0,660
TOTAL	---	---	---	---	---	---	385	3,853
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								20,524

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,59	3,79	10,1	31,2	100	48,7	0,487
1.2.Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,42	9,68	10,7	42,2	100	63	0,630
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,21	9,58	8,22	43,8	100	61,8	0,618
TOTAL	---	---	---	---	---	---	174	1,735

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

El docente:									
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	5,05	4,42	68,3	100	77,8	0,778	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	5,05	3,79	69,1	100	78	0,780	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	4,63	5,06	68,3	100	78	0,780	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	1,55	7,16	3,79	40,5	100	53	0,530	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	287	2,867	

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	4,63	4,42	69,1	100	78,2	0,782
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	5,05	4,42	68,3	100	77,8	0,778
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	5,89	5,69	64,9	100	76,5	0,765
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,42	6,32	3,79	64,9	100	75,4	0,754
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,84	8,42	0,63	59	100	68,9	0,689
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,27	6,32	0,06	43,8	100	50,5	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	427	4,273

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,63	23,2	8,22	49,7	100	81,7	0,817
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,06	11,8	5,69	32,9	100	51,4	0,514
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0,84	4,21	5,06	54,0	100	64,1	0,641
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,21	12,2	3,79	54,0	100	70,2	0,702

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,06	13,5	5,70	39,9	100	60,2	0,602
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,63	23,2	4,42	37,1	100	65,3	0,653
TOTAL	---	---	---	---	---	---	393	3,928
PUNTAJE TOTAL/16								12,803

OBSERVACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES POR PARTE DE LA MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN ACTIVIDADES INICIALES	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	3,75	0	5
2. Inicia su clase puntualmente.	6,25	0	5
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5,00	0	5
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	6,25	0	5
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	6,25	0	5
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5,00	0	5
Total respuestas	33	0	5
Puntaje total.	32,5	0,00	
Puntaje promedio.	5,42		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
El docente:			
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6,25	0	5
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	5,00	0	5

3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	5,00	0	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	5,00	0	5
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5,00	0	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5,00	0	5
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	6,25	0	5
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	6,25	0	5
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	3,75	0	5
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	5,00	0	5
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5,00	0	5
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5,00	0	5
13. Envía tareas	6,25	0	5
Total respuestas	55,00	0	5
Puntaje total.	68,750	0,000	5
Puntaje promedio.	13,75		

AMBIENTE EN EL AULA (6,25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	Sí	No	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	6,25	0	5
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	6,25	0	5
3. Valora la participación de los estudiantes.	6,25	0	5
4. Mantiene la disciplina en el aula.	6,25	0	5

5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	6,25	0	5
Total respuestas	25	0	25
Puntaje total.	31,250	0,000	0,000
Puntaje promedio.	6,25		
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,42		

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALEN.
Autoevaluación de los docentes/10 puntos	7,25	B	Bueno
Coevaluación de los docentes /10 puntos	9,41	A	Excelente
Evaluación de los docentes por los directivos /10 puntos	7,86	A	Excelente
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes / 24 puntos.	20,5	A	Excelente
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia / 16 puntos	12,8	A	Excelente
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS /70 PUNTOS	57,8	A	Excelente
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES / 30 puntos	25,4	A	Excelente
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES / 100 PUNTOS	83,3	A	EXCELENTE

**Matrices aplicadas para la tabulación de los datos de la evaluación del
desempeño profesional directivo**

Autoevaluación de los directivos (Director, vocales del Consejo Directivo o Técnico)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,000	0,00	1,17	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,06	0,000	0,00	0,70	5	0,757	0,151
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,00	0,000	0,53	0,47	5	0,991	0,198
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,000	0,53	0,47	5	0,991	0,198
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,00	0,00	0,116	0,00	4,00	5	4,116	0,823
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,00	0,00	0,000	0,35	0,70	5	1,049	0,210
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,00	0,06	0,116	0,18	0,47	5	0,815	0,163

1.11.Determino detalles del trabajo que delego.	0,00	0,06	0,116	0,35	0,23	5	0,757	0,151
1.12.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.13.Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,06	0,116	0,18	0,47	5	0,815	0,163
1.14.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,06	0,000	0,35	0,47	5	0,874	0,175
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,000	0,35	0,70	5	1,049	0,210
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,000	0,35	0,70	5	1,049	0,210
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,06	0,116	0,35	0,00	5	0,524	0,105
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,000	0,53	0,47	5	0,991	0,198
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,116	0,53	0,23	5	0,874	0,175
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00	0,00	0,000	0,53	0,23	5	0,758	0,152
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,232	0,35	0,23	5	0,815	0,163
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,06	0,116	0,18	0,47	5	0,815	0,163
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,232	0,35	0,47	5	1,048	0,210
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,232	0,18	0,47	5	0,873	0,175
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,00	0,00	0,348	0,18	0,23	5	0,756	0,151
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,116	0,18	0,70	5	0,99	0,198

1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,116	0,18	0,70	5	0,99	0,198
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,116	0,18	0,47	5	0,757	0,151
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	0,00	0,232	0,18	0,23	5	0,64	0,128
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,00	0,232	0,35	0,23	5	0,815	0,163
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,116	0,53	0,23	5	0,874	0,175
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,348	0,18	0,23	5	0,756	0,151
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	0,000	0,35	0,70	5	1,049	0,210
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,00	0,00	0,116	0,18	0,70	5	0,99	0,198
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,00	0,232	0,18	0,47	5	0,873	0,175
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,232	0,35	0,23	5	0,815	0,163
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,47	5	0,932	0,186
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0,53	0,47	5	0,991	0,198

1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,23	0,18	0,23	5	0,64	0,128
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
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.	0,00	0,00	0,00	0,70	0,00	5	0,7	0,140
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,00	0,00	0,23	0,18	0,00	5	0,407	0,081
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
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.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	5	0,348	0,070

institución.								
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,00	0,00	0,23	0,00	0,23	5	0,465	0,093
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,00	0,00	0,23	0,18	0,47	5	0,873	0,175
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	0,00	0,18	0,93	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,974	10,395

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,23	5	0,699	0,140
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,232	0,35	0	5	0,582	0,116
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	0,47	5	0,816	0,163
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,35	0,23	5	0,699	0,140
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,18	0,7	5	0,99	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0	0,93	5	1,048	0,210
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0	0,93	5	1,048	0,210
2.10.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,7	5	1,049	0,210

2.11.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,18	0,93	5	1,107	0,221
2.12.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,232	0,35	0,23	5	0,815	0,163
2.13.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,35	0,47	---	0,932	0,186
2.14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,18	0,93	---	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,756	2,551

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,53	0,47	5	0,991	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,47	0,7	5	1,165	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,53	0,47	5	0,991	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,18	0,93	5	1,107	0,221
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,232	0,18	0,47	5	0,873	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,232	1,0	0,47	5	1,698	0,340
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,35	0,47	5	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---		1,924
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,905

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,71	3,78	20	4,484	0,224
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,3	0	0,35	3,07	20	3,717	0,186
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,472	1,24	2,12	20	3,835	0,192
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,354	1,95	1,42	20	3,717	0,186
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,354	1,24	2,36	20	3,953	0,198
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,472	0,71	2,83	20	4,012	0,201
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,826	1,24	1,42	20	3,481	0,174
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	1,18	1,24	0,71	20	3,127	0,156
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,354	1,42	2,12	20	3,894	0,195
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,24	0,354	1,24	2,36	20	4,189	0,209
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,354	1,24	2,36	20	3,953	0,198
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,472	1,59	1,65	20	3,717	0,186
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,59	1,24	1,88	20	3,709	0,185
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,59	0,89	2,36	20	3,835	0,192
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,354	0,71	3,07	20	4,13	0,207
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,708	2,12	0,47	20	3,304	0,165
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,236	0,71	3,3	20	4,248	0,212
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	1,062	1,95	0	20	3,009	0,150
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,12	0,708	1,24	1,18	20	3,245	0,162

1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,472	1,42	1,42	20	3,304	0,165
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,718	1,24	1,65	20	3,609	0,180
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,18	1,06	0,94	20	2,186	0,109
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,472	0,89	2,6	20	3,953	0,198
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	1,77	1,42	20	3,658	0,183
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	13	1,65	20	14,652	0,733
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,118	1,42	2,6	20	4,13	0,207
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1,18	1,06	0,94	20	3,186	0,159
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	0,59	1,06	2,12	20	3,776	0,189
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,718	1,24	1,65	20	3,609	0,180
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,994	0,71	1,89	20	3,59	0,180
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,87	3,39	20	4,377	0,219
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,236	1,95	1,65	20	3,835	0,192
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,472	1,24	2,12	20	3,835	0,192
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,77	2,36	20	4,13	0,207
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	1,18	1,06	0,94	20	3,186	0,159
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,59	1,59	1,42	20	3,599	0,180
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,354	1,24	2,36	20	3,953	0,198
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	1,59	2,36	20	4,071	0,204

1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	1,59	1,89	20	3,835	0,192
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	1,06	2,6	20	4,012	0,201
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,472	0	3,78	20	4,248	0,212
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	1	0,718	1,06	1,65	20	4,432	0,222
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,59	0,87	2,36	20	3,815	0,191
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,472	0,53	3,07	20	4,071	0,204
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,472	0,53	3,07	20	4,071	0,204
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,354	0,35	2,83	20	3,54	0,177
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,826	0,53	0,47	20	1,829	0,091
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	1,298	0,35	0,24	20	1,888	0,094
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,06	1,416	0,35	0,24	20	2,065	0,103
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,18	0,18	0,47	20	0,829	0,041
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	1,416	0	0	20	1,416	0,071
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	1,416	0	0	20	1,416	0,071
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	1,416	0	0	20	1,416	0,071
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	1,18	0,35	0	20	1,534	0,077
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	1,18	0,35	0,47	20	2,006	0,100
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	1,298	0,18	0,24	20	1,711	0,086
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	1,298	0,18	0,24	20	1,711	0,086
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	1,416	0,18	0	20	1,593	0,080

1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,18	0,53	0	20	1,711	0,086
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,416	0	0	20	1,416	0,071
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,59	0,87	2,36	20	3,815	0,191
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,354	0,71	3,07	20	4,13	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	214,708	10,735

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,354	0,89	2,83	20	4,071	0,204
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	0,472	1,06	2,36	20	3,894	0,195
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,06	1,062	1,59	0	20	2,714	0,136
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,06	1,062	1,42	0,24	20	2,773	0,139
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,59	1,95	0,94	20	3,481	0,174
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,826	1,24	1,42	20	3,481	0,174
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,826	1,59	0,94	20	3,363	0,168
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,944	1,24	1,18	20	3,363	0,168
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	1,062	0,87	1,42	20	3,343	0,167
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	1,062	0,71	1,65	20	3,422	0,171

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,826	0,71	2,12	20	3,658	0,183
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,944	0,87	1,65	20	3,461	0,173
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,826	0,71	2,12	20	3,658	0,183
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,354	1,06	2,6	20	4,012	0,201
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,694	2,435

3. COMPETENCIAS DE LIDERZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	1,95	1,89	20	3,953	0,198
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,472	2,3	0,71	20	3,481	0,174
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,77	2,36	20	4,13	0,207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	1,77	1,89	20	3,894	0,195
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,708	1,59	1,18	20	3,481	0,174
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,944	1,59	0,71	20	3,245	0,162
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,826	1,95	0,47	20	3,245	0,162
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,59	1,77	1,18	20	3,540	0,177
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,236	1,77	1,89	20	3,894	0,195
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,863	1,643
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,808

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR MEDIO DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,54	17,2	25	17,696	0,708
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,18	1,785	4,29	7,2	25	13,402	0,536
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,18	0,357	1,61	13,6	25	15,729	0,629
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,714	5,36	9,3	25	15,369	0,156
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,785	3,22	4,3	25	9,291	0,372
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,18	2,142	3,75	7,2	25	13,223	0,529
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,18	1,785	5,36	6,4	25	13,759	0,550
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	2,856	3,75	5,0	25	11,613	0,465
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1,428	5,9	7,2	25	14,474	0,579
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,9	1,785	4,82	2,1	25	9,649	0,386
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	4,82	10,7	25	15,91	0,636
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	0,72	2,68	6,44	3,0	25	12,831	0,513
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,18	0,357	5,36	9,3	25	15,191	0,608
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,357	3,24	12,9	25	16,463	0,659
TOTAL	---	---	---	---	---	---	194,600	7,325

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	0,714	3,22	10,7	25	14,655	0,586
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,36	0	1,07	10,0	25	11,445	0,458

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	5,36	10,7	25	16,085	0,643
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,14	14,3	25	16,444	0,658
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	2,499	5,36	5,7	25	13,579	0,543
TOTAL	---	---	---	---	---	---	72,208	2,888

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,714	6,43	7,9	25	15,011	0,600
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1,785	5,36	7,2	25	14,295	0,572
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,61	15,7	25	17,338	0,694
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,18	2,142	7,5	2,9	25	12,685	0,507
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	1,25	1,785	4,82	3,6	25	11,437	0,457
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	1,25	1,785	4,82	2,9	25	10,722	0,429
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,785	4,82	7,9	25	14,474	0,579
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,18	1,785	2,68	10,0	25	14,654	0,586
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	0,18	0,357	4,29	10,7	25	15,549	0,622
TOTAL	---	---	---	---	---	---	126,165	5,047
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,246

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,2	25	13,18	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	0,00	9,80	0,00	25	9,80	0,392
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,00	1,32	2,74	6,85	25	10,91	0,436
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,26	4,70	6,32	25	11,29	0,452
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,00	0,00	2,10	1,57	6,85	25	10,52	0,421
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,00	1,43	0,00	1,57	6,85	25	9,85	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,00	2,10	3,14	4,74	25	9,98	0,399
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,53	3,53	7,38	25	11,43	0,457
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	1,84	2,35	6,32	25	10,52	0,421
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	1,07	0,79	2,35	5,27	25	9,49	0,379
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	1,25	1,58	0,00	6,32	25	9,16	0,366
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,00	0,72	1,58	1,57	5,80	25	9,66	0,386
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,36	1,84	5,00	5,80	25	13,00	0,520
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,00	0,36	0,00	3,14	6,85	25	10,35	0,414
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,36	0,00	1,57	4,74	25	6,67	0,267
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,72	0,53	1,18	5,27	25	7,69	0,308
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	1,58	1,18	4,74	25	7,50	0,300
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,54	1,58	3,14	2,64	25	7,89	0,315

1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,72	0,53	0,78	4,74	25	6,77	0,271
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	1,05	4,70	4,74	25	10,50	0,420
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	3,92	7,91	25	11,83	0,473
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00	0,00	3,35	10,0	25	13,37	0,535
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,36	0,00	0,00	12,1	25	12,48	0,499
TOTAL	---	---	---	---	---	---	233,798	9,352

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	3,92	6,85	25	11,30	0,452
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	2,104	3,92	3,69	25	9,71	0,389
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0,78	11,1	25	12,38	0,495
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	2,35	9,0	25	11,84	0,473
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,18	11,6	25	12,77	0,511
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	2,35	10,0	25	12,37	0,495
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70,359	2,814

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	4,70	6,85	25	11,56	0,462
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,36	0,53	3,92	5,80	25	10,60	0,424

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,00	0,53	3,92	6,85	25	11,30	0,452
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	3,14	8,96	25	12,10	0,484
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	1,58	3,92	4,74	25	10,24	0,410
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	2,37	3,53	3,69	25	9,58	0,383
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,54	1,32	1,96	6,32	25	10,14	0,405
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,18	2,10	1,57	6,32	25	10,18	0,407
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,00	0,90	1,05	1,96	5,80	25	9,70	0,388
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,00	2,35	10,0	25	12,37	0,495
TOTAL	---	---	---	---	---	---	107,752	4,310
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,476

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,26	0	0,67	0	5	0,932	0,186
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,11	0	0	0,5	0	5	0,613	0,123
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,11	0	0	0,5	0	5	0,613	0,123
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0,11	0	0	0,5	0	5	0,613	0,123
1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,17	0	0	0,33	0	5	0,502	0,100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,67	0	5	0,668	0,134
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.16.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	1	0	0	0,67	0	5	1,668	0,334
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,06	0	0	0,5	0	5	0,557	0,111
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,06	0	0	0,67	0	5	0,724	0,145
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,11	0	0	0,33	0,22	5	0,669	0,134
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167

1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,06	0	0	0,5	0,22	5	0,78	0,156
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,17	0	0	0,33	0	5	0,502	0,100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,28	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,28	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,22	0	0	0,17	0	5	0,391	0,078
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,22	0	0	0,17	0	5	0,391	0,078
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,22	0	0	0,17	0	5	0,391	0,078
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,22	0	0	0,17	0	5	0,391	0,078
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,22	0	0	0	0,22	5	0,447	0,089
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.	0,22	0	0	0,17	0	5	0,391	0,078
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,22	0	0	0	0,22	5	0,447	0,089
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,28	0	0	0	0	5	0,280	0,056
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,665	9,133

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUES.	VAL. TOTAL	VALOR. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
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	0,84	0	5	0,835	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,06	0	0	0,67	0	5	0,724	0,145
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	0,84	0	5	0,835	0,167
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	0,84	0	5	0,835	0,167

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,579	2,316
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VAL.	VALOR.
El directivo:	1	2	3	4	5	CUES.	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,67	0,22	5	0,891	0,178
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,84	0	5	0,835	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,06	0	0	0,67	0	5	0,724	0,145
TOTAL	---	---	---	---	---	---	64,353	1,826
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,272

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVAL.
Autoevaluación de los Directivos / 20 puntos	14,86	B	Buena
Evaluación de los Directivos por el Consejo	14,81	B	Buena
Directivo /20 puntos			
Evaluación de los Directivos por el Consejo	15,240	E	Excelente
Estudiantil /20 puntos			
Evaluación de los Directivos por el Comité central de Padres de Familia /20 puntos	16,470	E	Excelente
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor /20 puntos	13,26	B	Buena
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	74,640	B	Buena

Resumiendo:

CALIFICACIÓN GENERAL	PUNTAJE	CATG.	EQUIVL.
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.	83,3	A	Excelente
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	74,64	B	Buena
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA	78,97	A	Excelente

ANEXO 3

Autorización del Director de la institución donde se realizó la investigación.

UNIDAD EDUCATIVA TERAPÉUTICA FISCAL

“SAN JUAN DE JERUSALÉN”



Yo, Lic. Gonzalo Zhispon Bueno, Director de la Unidad Educativa Terapéutica Fiscal “San Juan de Jerusalén” a petición de parte interesada, con oficio del 26 de octubre del 2012 de la remitente Dra. Carmen Sánchez L.

AUTORIZO:

A la Lic. Concepción E. López Cabrera con C.I. 010273499-3 la ejecución del trabajo *investigativo* con el tema: “EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013. Petición que fue *concedida*, dando *oportunidad* a que se realice el mencionado trabajo con el compromiso colaborativo de quienes hacemos la Unidad Educativa.

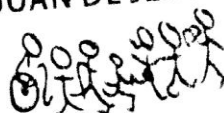
Atentamente,



Lic. Gonzalo Zhispon B.
DIRECTOR

Cuenca, 27 de octubre del 2012

**UNIDAD EDUCATIVA
“SAN JUAN DE JERUSALEN”**



ANEXO 4

Fotografías de la Unidad Educativa evaluada.

Ilustración 1. Jóvenes de la Unidad Educativa llenando el cuestionario



Ilustración 2. Unidad Educativa "San Juan de Jerusalén"



Ilustración 4. Estudiantes del Octavo año de Básica



Ilustración 3. Estudiantes del Noveno año de Educación general básica

