



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano”, parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo 2012-2013”.

Tesis de grado.

AUTORA:

Morocho Gómez, Carmelina del Rosario, Lic.

DIRECTOR DE TESIS:

Chininín Campoverde, Víctor Eduardo, MGS.

Centro Universitario Cuenca-Ecuador

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Víctor Eduardo Chinín Campoverde

DIRECTOR DE TESIS

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano”, parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2012-2013”** realizado por el profesional en formación: Morocho Gómez Carmelina del Rosario, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, diciembre del 2012

.....

Chininín Campoverde Víctor Eduardo, MGS.

DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Morocho Gómez Carmelina del Rosario, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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.....

Morocho Gómez Carmelina del Rosario

CI: 0101211043

AUTORÍA

Yo, **Carmelina del Rosario Morocho Gómez**, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos, así como de las ideas y contenidos expuestos.

f.....

Morocho Gómez Carmelina del Rosario

CI: 0101211043

DEDICATORIA

A Dios.

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el período de estudio.

Morocho Gómez Carmelina del Rosario

Autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, personal docente y a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis.

Morocho Gómez Carmelina del Rosario

AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN EJECUTIVO	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
3.1.1. Significado de Calidad Educativa	9
3.1.2. La Calidad de las instituciones educativas desde el Ministerio de Educación	11
3.1.3. Estándares de Calidad Educativa.....	11
3.1.4. La Calidad de la Educación.....	12
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	14
3.2.1. La Evaluación de las Instituciones Educativas en el Ecuador	16
3.2.2. Estándares de Calidad en el Sistema educativo Ecuatoriano	19
3.2.3. Dimensiones de la Evaluación de la Calidad de la Educación	21
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	26
3.3.1. Implicaciones de la Evaluación del Desempeño Docente	27
3.3.2. Modalidades de Evaluación del Desempeño Docente	29
3.3.3. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño Docente	31
3.3.4. Evaluación del desempeño docente en ejecución por el Ministerio de Educación del Ecuador	32
3.3.5. Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	34
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS...35	
3.4.1. La Evaluación al Desempeño Directivo	38

3.4.2. Estándares de Evaluación del Directivo Educativo.....	39
3.4.3. Evaluación del Directivo Educativo en el Ecuador	40
3.4.4. Procedimientos para la Evaluación de Directivos.....	43
4. METODOLOGÍA	45
4.1. PARTICIPANTES.....	45
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	45
4.2.1. Población.....	45
4.2.2. Muestra	46
4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	47
4.3.1. Técnicas	47
4.3.2. Instrumentos.....	47
4.3.3. Ficha de observación	54
4.4. RECURSOS.....	54
4.4.1. Humanos	54
4.4.2. Materiales.....	55
4.4.3. Tecnológicos	55
4.4.4. Económicos.....	55
4.5. Procesamiento de la información.....	56
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	57
5.1. ANÁLISIS RESULTADOS.....	57
5.1.1. De la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente.....	57
5.1.2. De la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Directivo	96
5.1.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa	134
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	135
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	143
6.1. CONCLUSIONES	143
6.2. RECOMENDACIONES	144
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	146
7.1. TÍTULO:	146
7.2. JUSTIFICACIÓN	146
7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	148

7.4.	ACTIVIDADES	148
7.5.	Localización y cobertura espacial	164
7.6.	Población Objetivo	164
7.7.	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	164
7.8.	PRESUPUESTO	165
7.9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	165
8.	BIBLIOGRAFÍA	167
9.	ANEXOS	170

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo, diagnostica el desempeño profesional, de docentes, directivos del colegio Técnico Agropecuario "Javeriano", parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012 - 2013.

Se investigan las habilidades didácticas pedagógicas, el cumplimiento de normas, reglamentos, la práctica diaria en el aula de los docentes desde una perspectiva de autoevaluarse, resaltando la importancia de la coevaluación, heteroevaluación con la intervención de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, en un pensamiento coherente, de mejorar los desempeños profesionales, considerando los resultados que el profesor obtiene, su efectividad, en suma determinar si lo que hace en la institución está contribuyendo a conseguir o contraponerse a esos fines; en qué contexto desempeñan su labor. Paralelamente estipula las habilidades directivas con igual visión, en relación a las competencias gerenciales, pedagógicas, de liderazgo, dentro de la comunidad educativa en sus múltiples formas de administrar.

Por lo que se invita a las personas interesadas a profundizar el proyecto de mejora y que pueda ser enriquecido con experiencias que permitan el fortalecimiento del desarrollo profesional docente y directivo.

2. INTRODUCCIÓN

Es necesario resaltar que se han efectuado investigaciones en torno a la calidad de la educación y desempeño docente y directivo por parte del Ministerio de Educación y otros organismos No Gubernamentales, cuya finalidad era apreciar los resultados en cuanto al desempeño docente y al desempeño directivo con miras a ofertar procesos de formación y capacitación; en el último año, por ejemplo, el Ministerio de Educación por medio de los responsables de Apoyo a la Gestión y Calidad Educativa pusieron en marcha el proceso denominado Autoevaluación Institucional cuya recopilación de la información permitió a los establecimientos fiscales visualizar algunas debilidades y elaborar, al mismo tiempo, planes de mejoramiento institucional.

En este contexto, es importante manejar un verdadero concepto de Evaluación, pues es un término de uso frecuente en la vida diaria, por lo tanto, la evaluación educativa, para algunos, es un proceso, a la vez un producto, cuya aplicación permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado; mientras que para otros es un proceso que, en parte, ayuda a determinar si lo que se hace en las instituciones está contribuyendo a conseguir los fines de la educación, como dice (Ruiz, 2004): *“Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos”*..

Por consiguiente la evaluación del desempeño se la considera como un proceso integral, sistemático, gradual, continuo que valora los cambios producidos en la conducta, la eficacia de las técnicas empleadas, capacidad científica, pedagógica del educador, directivo, la calidad del plan de estudios, sobre todo cuanto converge en la realización del hecho educativo, donde se trabaje con agrado, donde los padres participan, asimismo los alumnos cumplen con sus deberes del trabajo diario.

Evaluar el desempeño docente es identificar, verificar los objetivos, las habilidades, no con el fin de dar una nota o criticar el trabajo diario docente, directivo, sino más bien el de observar, analizar el avance de los procesos del interaprendizaje, de cómo se aprende, cómo se enseña; para propiciar la formación integral, no exclusivamente calificar.

Igualmente, se enfatiza que las evaluaciones dependen de las decisiones que se tomen en relación al “para qué evaluar”, pues define una idea sobre la sociedad que se pretende construir, porque hay modelos que ponen la idea de equidad en el centro del debate, otros que ponderan el concepto de competitividad, aquellos que se centran en la idea de eficiencia y, por lo tanto, todos ellos tendrán distintas respuestas a la hora de pensar las políticas de evaluación, aunque todos digan que lo que se pretende medir es la calidad de la educación.

De todas formas, este trabajo, colabora a tener más ideas y criterios en torno de un tema polémico como es la evaluación al desempeño docente y directivo en torno de lo cual se están finiquitando, a nivel de Ministerio de Educación, los respectivos estándares que constituirán los referentes principales de todo proceso de evaluación vinculada con la calidad de oferta y servicio educativos, desde hace dos años propone los estándares de desempeño profesional, que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen y que responde a la siguiente interrogante: “¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”.

La evaluación interna que dispone como obligatoria, el Ministerio de Educación del Ecuador, diagnóstica la gestión institucional, desempeño docente, ejecución curricular, mientras que la evaluación externa evidencia el nivel de impacto e interrelación, complementariedad de los elementos, componentes del sistema educativo a través del desarrollo humano y desarrollo macroeconómico del país.

Con estos antecedentes, la U.T.P.L, consciente de la formación de sus estudiantes, busca establecer una verdadera cultura de la evaluación de las Instituciones Educativas que debe ser integral, esto es, que se tiene que evaluar la gestión de los aprendizajes, docente, directiva y vinculación con la colectividad.

Frente a esta problemática se planteó y se ejecutó el objetivo general realizando la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano”, parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el período lectivo 2012 - 2013”.

Se cumplieron también con los objetivos específicos: se investigó el marco teórico conceptual sobre el de 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. En el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano”, institución donde se realizó la investigación, se evaluó el desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo. Se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía. Al finalizar, con la información obtenida y en concordancia con las debilidades institucionales encontradas se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo para el colegio.

Los supuestos, con los que se inició, la investigación fueron: el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad; y, el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

En la investigación participaron todos los docentes como directivos, y con muestras representativas los estudiantes y padres de familia de la institución, aplicando el muestreo probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple.

El documento en su parte formal consta de 7 capítulos; el capítulo 1, corresponde al Resumen Ejecutivo; en el capítulo 2, consta la Introducción; el capítulo 3, corresponde al Marco Teórico; en el capítulo 4, se hace constar la Metodología seguida en la investigación. El capítulo 5, tiene que ver con los Resultados de la investigación en lo concerniente al análisis de los resultados y a la discusión; en el capítulo 6, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, en el capítulo 7, se pone a consideración la Propuesta de mejoramiento del desempeño profesional de los docentes y de los directivos de la institución educativa.

Con estas consideraciones se expone la comunidad educativa este trabajo investigativo, para los fines consiguientes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Es innegable que, la educación es también una empresa de servicio y que los resultados que éstas dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tenga la institución; por lo tanto, la preparación de todos los involucrados y su organización repercute directamente en los resultados obtenidos, estos deben estar en relación con las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

Las instituciones educativas de calidad:

- Aseguran la calidad de la enseñanza como uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.
- Determinan que las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de la institución educativa.
- Promueven a que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones También se debe tomar en cuenta la satisfacción del personal del centro como indicador de calidad, el entorno agradable para el trabajo es una variable importante; en principio, se consideró, el nivel de bienestar al realizar su misión tanto del personal docente al igual que los no docentes que trabajan en la institución, pero igualmente, se considera de importancia la participación de los diversos sectores implicados en el funcionamiento de la organización, considerando aquí a los padres de familia, miembros de la comunidad, autoridades del sector (Melhado, 2005)

Anello (2008) indica que una educación de calidad es aquella que promueve:

- La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al sujeto aprender a aprender.

- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.
- La posibilidad de la duda y la discusión.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

Por consiguiente, cada institución educativa debe responder si está haciendo bien las cosas, pero se asume que para hacer bien las cosas, es importante la integridad de las personas que participan en el proceso educativo, tan importante como la afectividad de los directivos para dirigir la misión de la organización, centrada ahora si, en la satisfacción de la clientes (alumnos), tan olvidados hasta la actualidad, pues han sido los últimos en ser considerados, aunque siempre se han desarrollado "propuestas para su beneficio", sin siquiera haber consultado criterios, expectativas, pues, el cliente tiene una necesidad, para satisfacerla adquiere un servicio educativo y tiene el derecho de obtener el beneficio con la calidad esperada, caso contrario, sin usuario satisfecho, no habría razón para que las instituciones existan.

Como Lepley (2007) plantea que "la calidad tiene su fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos, pero asume que esas necesidades no podrán ser satisfechas a menos que los clientes internos sientan que la organización satisface sus necesidades".

También es importante destacar otro fundamento de Lepley (2007): "calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio". Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de necesidades de los consumidores, es decir, con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. Calidad es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio, entonces, calidad es un

camino, no un destino; las instituciones educativas, deben responder a esta inquietud: están en camino de la calidad; se han estancado o realmente están en retroceso.

Por lo expuesto, el mayor desafío en la calidad de las instituciones educativas, son las comunicaciones entre personas, departamentos dentro y fuera de la institución, no han recibido la necesaria atención y son causa de problemas que inciden en la calidad, los protagonistas no cuentan con la preparación para comunicarse en forma efectiva, lo cual afecta la capacidad de recopilar información, seleccionarla, transmitirla, utilizarla en forma eficiente con el propósito de solucionar problemas de la gestión. Por lo que, calidad no es solo una característica de un servicio, es el resultado de un proceso integral que abarca a toda la institución, comienza en la comunicación, el liderazgo e incluye el compromiso, la responsabilidad de cada persona para satisfacer las necesidades, expectativas de los estudiantes.

Entonces, las instituciones deben fundamentar la evaluación en función de los objetivos previamente fijados, como puntos de referencia, metas o pautas para comparar con el rendimiento de los alumnos, sin los objetivos no es posible conocer el avance de la calidad, el aprovechamiento alcanzado, ni plantear la reorientación, misma que permitirá satisfacer las necesidades del alumno, para llegar a un acuerdo sobre las estrategias más válidas, fiables, practicables que se puedan emplear para la obtención de la calidad de la institución educativa.

Se ve que la evaluación educativa parte de un criterio de calidad suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos significativos del sistema de gestión y administración, políticas, programas, recursos, eficiencia, capacitación de los maestros, acceso, permanencia de los estudiantes; aprendizajes, habilidades adquiridas, impactos en las vidas de los individuos y en la sociedad en su conjunto. Así el impulso más importante para el mejoramiento de la calidad de las instituciones es la que nace desde la misma institución, de su equipo de trabajo, proceso de crecimiento personal, profesional, de las relaciones; podrá provocar cambios importantes con innovación, impulso de lo que realmente se propone.

Para implementar este sistema tan complejo, será necesario coordinar de forma muy eficiente todos los mecanismos que aseguren que todos los organismos a cargo de diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo funcionen con la calidad

adecuada, que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionen una visión amplia, objetiva de la calidad de la educación. En este sentido, el Ministerio de Educación (2009) indica que, es necesario “institucionalizar la evaluación, como condición efectivamente necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la calidad de la educación”.

Consecuentemente, la calidad de la educación se la define de modo diferente según el punto de vista de aquellos que conceptualizan la política nacional, los directores, responsables de las instituciones educativas, los profesores, los estudiantes y los padres de familia, aunque tiende a haber un centro de interés común en relación a los resultados educativos relevantes para todos.

Además de la calidad, se considera un factor fundamental, el darle especial atención a la equidad que, en la última década, a partir de las conferencias mundiales sobre educación, que se refiere a la magnitud o intensidad de asociación entre rendimiento y origen socioeconómico del estudiante, siendo que puede referirse a cualquier variable, como edad, género, repetición, etc.; a nivel institucional.

El concepto evoca la capacidad que tienen las instituciones educativas para compensar el efecto del origen socioeconómico del estudiante sobre su aprendizaje; o sea, los rendimientos de las instituciones más equitativas dependen menos del origen socioeconómico del estudiante que de las instituciones menos equitativas pues como manifiesta la UNESCO (2007) el tratamiento equitativo de las personas requiere identificar en qué elementos se espera que exista igualdad en el comportamiento ya que, por ejemplo, asegurar aprendizajes equivalentes con seguridad requiere una asignación desigual de los recursos que atienda, de modo proporcional, a la diversidad de situaciones y necesidades de los sujetos del derecho a la educación.

El Ministerio de Educación (2009) en su propuesta Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, resume brevemente los aspectos fundamentales de la calidad educativa:

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.

- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

Por consiguiente, desde esta óptica, un *Sistema Educativo es de calidad* cuando:

- Establece un currículo adecuado a las circunstancias de los estudiantes y la sociedad.
- Logra que los estudiantes accedan a las instituciones educativas, permanezcan en ella y alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en los tiempos previstos para ello.
- Consigue que los aprendizajes sean asimilados y se traduzcan en una vida adulta plena.
- Cuenta con recursos suficientes y los usa eficientemente.
- Tiene en cuenta la desigual situación de estudiantes e institución educativa, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que todos alcancen los objetivos.
- Cuenta con un programa de mejoramiento de la formación inicial y continua de forma sistemática y permanente

3.1.1. Significado de Calidad Educativa

El significado de *calidad educativa* es controversial, pero siempre será el ideal de toda sociedad, sujeta a lo que se considere que debe ser el fin o el propósito principal de educación como actividad humana, por consiguiente tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. Así el propósito que se defina para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “Calidad de la educación”. Por consiguiente a las instituciones educativas, depende de las maneras de cómo las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución deba contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

La calidad de la educación tiene muchas definiciones, pero las que se aproximan a lo expuesto se explican en la política 6 del Plan Decenal de Educación y Equidad de

la Educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, cuando se señala que la “La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares” (II Foro Hemisférico, 2008).

El Ministerio de Educación (2005) plantea que “nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos”. Por lo que, el sistema educativo al ser de calidad, no debe tomar en cuenta solo los aspectos tradicionales académicos, como rendimiento de los estudiantes en las áreas llamadas específicas, medidos mediante pruebas de opción múltiple, sino de aspectos como: el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética para la ciudadanía democrática, las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional y la efectiva gestión de los centros escolares, estos factores deben ser impulsados desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

En conclusión, establecer qué es una educación de calidad, tomando en consideración al Ministerio de Educación (2011) en su propuesta de estándares de calidad, se puede precisar que se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues una institución educativa será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias 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, responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás, con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

3.1.2. La Calidad de las instituciones educativas desde el Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación del Ecuador, sustenta sus bases en los antecedentes del marco legal vigente y dispone la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con el que pretende mejorar la calidad de la educación con retroalimentación para los dirigentes, profesores, familia, sociedad en general. Además atendiendo al fuerte reclamo de transparencia de los ciudadanos frente al sector público, que demanda información acerca de la utilización de los recursos invertidos en educación, así como los logros obtenidos, incorpora la rendición social de cuentas, de forma explícita.

Para comprender el trasfondo de la gestación del Sistema, es necesario remitirse también a los conceptos, concepciones o representaciones de algunos términos que forman parte de su definición. Se acepta que evaluar “corresponde a medir y luego emitir un juicio de valor sobre un objeto o un hecho conocido, por lo que será necesario contar con informaciones válidas y confiables, criterios de comparación y una finalidad definida” (Ministerio de Educación, 2000).

Con estas consideraciones, la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida, fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

3.1.3. Estándares de Calidad Educativa

Como ya se manifestó, se establece criterios y niveles de cumplimiento, denominados *estándares* (M. E., 2010), que servirán para “orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación” proceso que se realizará a través de un sistema de evaluación adecuado, pertinente, que serán aplicados en todas las instituciones educativas y constituirán una ruta para el progreso, que permitirá a los diferentes actores dirigir sus esfuerzos hacia metas comunes.

En las instituciones educativas, los estándares se convertirán en herramientas facilitadoras para la construcción de la calidad educativa, permitirán a sus actores el

mejoramiento continuo del servicio educativo, también a los estudiantes la búsqueda de mejores aprendizajes; pues identifican los procesos, prácticas consideradas necesarias para ofrecer una educación de calidad. Para los estudiantes, verificar sus conocimientos, habilidades, actitudes que se evidencien en acciones, desempeños, que pueden ser observados en los contextos en que estos se desenvuelvan.

Los *estándares de desempeño profesional docente* establecen las características, prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos, padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos, permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. Como criterios de carácter nacional servirán también para orientar al sistema de educación superior respecto a la formación inicial de los profesionales de la educación.

Los estándares de desempeño profesional directivo nos dejan establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa y presupuestaria, dominar la gestión del talento humano y desarrollo profesional docente.

Con esta visión, los estándares cumplen la importante función de ser apoyo para la acción, que permitirán enfocar las acciones de soporte técnico y pedagógico que se puedan desarrollar para orientar el trabajo cotidiano de los centros escolares hacia lo verdaderamente importante, como plantea, el (Ministerio de Educación, 2010): “conseguir que las evaluaciones sean de verdad auténticas para fundamentar juicios de valor sobre distintos aspectos del desempeño de los actores y de las instituciones que, permitan mejorar la calidad de la educación” .

3.1.4. La Calidad de la Educación

Es importante destacar que la calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad científica y técnica de la evaluación, Un error permanente en el quehacer educativo, ha sido el considerar a la evaluación fuera, o como un momento aislado del proceso educativo, descontextualizado de una realidad que vive, se desarrolla el estudiante, maestro, directivo. La evaluación, al contrario, es un

proceso integral, permanente, sistemático y científico, inmerso en todo el proceso como un elemento fundamental del mismo.

Para (Deming, 2008). Existen varios conceptos de calidad subyacentes en las principales concepciones curriculares que regulan las prácticas educativas. Estas concepciones constituyen una de las principales mediaciones entre las definiciones de políticas educativas y el proceso mismo de la educación, lugar donde la calidad se logra o se frustra. El desarrollo integral de la sociedad nacional (crecimiento más equidad más libertad) supone la existencia de sujetos efectivamente dotados de conocimientos, tecnologías y orientaciones de valor cuyo contenido es preciso redefinir en función de los nuevos desafíos del contexto nacional e internacional.

Por lo tanto, el impulso más importante para el mejoramiento de la calidad de la educación, es el que nace de la institución misma, basadas en lo esencial de las políticas educativas, que ayudan a desarrollar un proceso sostenido. Puesto que los procesos para mejorar la calidad están en el equipo humano que labora en ella. De este equipo de trabajo, de su proceso de crecimiento personal y profesional y de las relaciones que éste logre establecer entre sí, con sus estudiantes y con la comunidad a la que sirve, dependerá la capacidad de mejorar la calidad del servicio que imparte.

Resumiendo, la calidad educativa y de las instituciones se valora en base a los resultados del aprendizaje de los alumnos; a la especificidad de cada institución para llegar a los objetivos deseados; el mejoramiento continuo de los resultados de la educación; a los procesos de aula y la institución en general y a las modificaciones que realiza, es decir, a la relación entre los procesos de enseñanza, la posibilidad de aprendizaje; a la calidad de liderazgo académico, moral que privilegia el crecimiento docente por encima de las funciones administrativas, de control, de un equipo docente que funcione como tal; al proceso mismo, donde se producen resultados, por lo que hay que mejorar las procedencias para llegar a mejores resultados en base a relaciones intra e interpersonales.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Los propósitos por los que se realiza la *evaluación* son muy diversos y no siempre nobles, algunos autores han puesto de relieve que "...existe una verdadera patología de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos". (Santos, 2006). De esta forma, se sabe que se puede evaluar para conocer, para valorar y para mejorar, pero que también puede hacerse para dominar, para justificar decisiones previamente tomadas o para promover una determinada imagen; también puede utilizarse la evaluación para el logro de objetivos próximos, plenamente legítimos y valiosos, que se orientan hacia planos inmediatos de la realidad; se puede evaluar para otorgar una promoción académica o profesional, para acreditar una institución o para decidir el futuro de un programa educativo; consecuentemente, al hablar de evaluación se debe tener en cuenta esa multifuncionalidad que constituye cada uno de sus rasgos que la caracterizan

Desde esta perspectiva, hay que considerar que: "...se debe evitar su utilización indiscriminada, reservándose para aquellas actuaciones en que nos aproximamos a la evaluación de la calidad propiamente dicha, entendida en el sentido complejo, multidimensional y relacional" (Tenbrink, 2007). De acuerdo con este autor, una correcta utilización de la evaluación de la calidad educativa exigiría el cumplimiento de tres condiciones:

- En primer lugar debería reservarse su uso para aquellas iniciativas que pretenden abarcar todos los aspectos significativos de la realidad evaluada, sin limitarse solamente a algunos de ellos;
- En segundo lugar, habría que respetar la globalidad de la valoración, lo que implica referirse a la realidad evaluada en conjunto y no a sus componentes singulares, integralidad y globalidad constituyen dos requisitos complementarios, que tienden a asegurar que el objeto sometido a evaluación es considerado de modo global, incluyendo dentro de su foco de atención todos los aspectos relevantes y significativos de la misma; y,

- En tercer lugar, habría que reclamar la apertura a la dimensión cualitativa, centrándose en los aspectos más directamente relacionados con el concepto de calidad que se adopte.

De esta manera, la expresión *evaluación de la calidad de la educación*, debe limitar su uso a circunstancias en las que previamente se ha intentado acotar y/o negociar qué significado tiene el término calidad aplicado a la educación, igualmente, en la medida en que se cumplen las condiciones metodológicas e instrumentales que autorizan a emitir valoraciones de conjunto y no parciales y, además, se inserta en un claro propósito de mejora cualitativa; en caso de que dichas condiciones no se cumplan, sería más conveniente renunciar a utilizar dicha expresión, sustituyéndola por otra menos ambiciosa y más realista.

Como se manifestó, la calidad de la educación y de las instituciones está llena de potencialidades, por ello es necesario traer a discusión las ideas de eficacia, eficiencia, relevancia, fundamental para la evaluación de las instituciones educativas. Por lo que al respecto de esos conceptos expuestos, por el Ministerio de Educación Nacional (2008). Al citarse a Bradley, (1993), en un capítulo completo, se considera que los procesos y los resultados de la educación deben tener entre otras las siguientes características:

- Mantener una visión clara y compartida de qué es lo que deben aprender los estudiantes.
- Utilizar estrategias de aprendizaje en todos los niveles.
- Trasladar la visión hacia la misión apoyándola a través de un plan de desarrollo educativo que involucre a padres, agencias de la comunidad, etc...
- Disponer de documentos de trabajo que desarrollen un plan de acción que ayude a ejecutar el proceso de mejora de la institución.
- Promover la animación y el apoyo a la innovación.
- Disponer de planes de capacitación permanente para el personal.
- Enfatizar las habilidades de pensamiento y de resolución de problemas transversales en todo el currículo.

Por lo expuesto, la relevancia de la *evaluación de las instituciones educativas*, corresponde a la medición de las acciones que se llevan a cabo en el espacio que propicia la formación de sujetos creativos, solidarios, que avancen en la

consolidación de procesos participativos democráticos, autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a requerimientos, necesidades reales, que aporten en la solución de problemas, en la toma de decisiones; la institución educativa debe garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social que la circunda en los aspectos como plantea el (Ministerio de Educación,2010)

Así, la evaluación de las Instituciones educativas, se construye a partir de la reflexión, el análisis de la función social de la institución, el desempeño docente, directivo, se enriquece mediante la consulta de experiencias en el desarrollo de los proyectos educativos, de las visitas de asesoría realizadas por las autoridades educativas, con el propósito de elaborar una propuesta de evaluación pertinente, orientada al mejoramiento de la acción educativa.

3.2.1. La Evaluación de las Instituciones Educativas en el Ecuador

La evaluación de las instituciones educativas se orienta al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades: rectores, vicerrectores e inspectores, directores y subdirectores, en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica financiera y comunitaria. Corresponde a la suma de los promedios de la evaluación de directivos, docentes y estudiantes, más los instrumentos específicos de evaluación.

Con esta visión, en el Ecuador se está implementando y poniendo en marcha la evaluación institucional que implica una visualización técnica de todos los componentes que intervienen en el ámbito educativo.

Es importante señalar que la evaluación de la calidad en educación, en el Ecuador, se respalda en el respectivo marco legal puesto que es un mandato que consta en la Constitución Política de la República (2008) que señala en el Art. 349: "...establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño...en todos los niveles".

Este particular ya se incluyó en la Política 6, donde se expresa de la necesidad del "mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas" (Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006).

Por este motivo se creó en el Ecuador, en el año 2008, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER) con el criterio de que, mediante el diálogo social se facilite la construcción de acuerdos sobre el para qué, qué, cómo, cuándo, así como quienes deben evaluar, de manera que se diseñe un sistema que responda a las reales necesidades del país; el sistema será, por lo tanto, un instrumento para la mejora de la gestión educativa, y funcionará en la medida en que los diferentes actores se involucren con los resultados de las diversas evaluaciones y hagan uso efectivo de ellas.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Capítulo 9, hace referencia al Instituto Nacional de Evaluación Educativa y que en el Art. 68 se señala que “el Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del sistema nacional de educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los docentes y directivos...desempeño institucional...” (LOEI, 2010).

Consecuentemente, la *evaluación de la educación ecuatoriana* está enfocada hacia cuatro componentes:

1. “Gestión del Ministerio de Educación y Gestión de las Instituciones Educativas.
2. Desempeño del estudiantes.
3. Desempeño del docente en ejercicio.
4. Currículo” (SER, 2008).

La evaluación de la calidad de las instituciones está implícita en el primer componente y tiene como objetivo general: “asegurar el funcionamiento efectivo y eficaz de la institución educativa” y como objetivos específicos:

- a) Evaluar el desarrollo organizacional;
- b) Verificar el cumplimiento de objetivos y metas institucionales y todo lo que le corresponda de las políticas educativas nacionales;
- c) Verificar el estado de avance de la planificación institucional y curricular; d) establecer el nivel de desempeño de los estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo y de servicio;

- d) Medir el grado de participación y satisfacción de la comunidad educativa con el directivo” (SER, 2008).

En este contexto y en cumplimiento a los mandatos establecidos en la Constitución, Plan Decenal, Ley orgánica de Educación Intercultural, la evaluación a las instituciones educativas la llevará a cabo el Ministerio de Educación en los próximos meses, en forma gradual y progresiva.

Es necesario indicar que la primera etapa del proyecto de evaluación se inició en febrero de 2011 con la formulación de estándares de calidad educativa, una vez que se diseñaron los nuevos currículos nacionales; paralelamente a esta tarea, como un pilotaje experiencial al proceso se llevó a cabo, en cada institución fiscal y a nivel nacional, lo que se denominó Autoevaluación Institucional mediante la aplicación de instrumentos que recogieron la información desde varios ámbitos; la información recopilada facilitó un diagnóstico basado en evidencias que determinaron debilidades y fortalezas institucionales; la culminación de este trabajo fue la elaboración de un Plan de Mejoramiento Institucional que se está operativizando en los establecimientos educativos.

La segunda fase que corresponde al registro para la regulación y acreditación que se iniciará en septiembre de 2012 para el régimen de Sierra y su objetivo es fortalecer los sistemas de información del Ministerio de Educación; en esta fase se realizará la difusión y capacitación respecto de los estándares, se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos que, de acuerdo al nuevo modelo de gestión reemplazan al rol del supervisor de educación.

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

Todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos –públicos y privados– alcancen la calidad; a lo largo de todo este proceso, las instituciones, los docentes, los estudiantes y la

comunidad educativa en general tendrán información, capacitación, acompañamiento y el tiempo necesario para implementar sus planes de mejora.

3.2.2. Estándares de Calidad en el Sistema educativo Ecuatoriano

Como estrategia de cumplimiento de lo expuesto y para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación (2012) propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo; en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

De esta manera, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

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

Cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los *estándares de calidad* propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema (Ministerio de Educación, 2012).

Otros usos más específicos de los *estándares de calidad educativa* son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa.
- Realizar procesos de autoevaluación para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación.
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos.
- Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo (Ministerio de Educación, 2011).

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes, de directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-auditores.

Los *estándares de gestión escolar* son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada.

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.

Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal (Ministerio de Educación, 2011).

3.2.3. Dimensiones de la Evaluación de la Calidad de la Educación

De lo expuesto, se puede identificar dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada.

Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos.

Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente». Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: «Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron».

Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad.

Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación superior cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la

ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto.

Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es al de resolver la duda de si los objetivos son importantes de alcanzar. También se presenta el problema de responder a la pregunta ¿objetivos para quién? El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación superior deberá iniciarse con una evaluación sobre estas interrogantes.

Según el Ministerio de Educación (2011) la dimensión de *eficacia* “se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender”. Por lo que, permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

La dimensión de efectividad o validez educativa de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados.

Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

Acerca de la *congruencia*, una institución será de buena calidad “si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos”. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del currículo oculto (Ministerio de Educación, 2011).

Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes.

Dicha consideración el Ministerio de Educación, (2007), indica que “implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia”. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

Otro conjunto de elementos a considerar para la construcción de un modelo de calidad institucional es el referente a las funciones que generalmente se le atribuyen a la educación superior. La docencia, la investigación y la extensión son las llamadas funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. En general, el propósito de la docencia es el de la formación de profesionales. La investigación, por su parte, está comprometida con el avance del conocimiento, con el desarrollo tecnológico. La extensión se interesa por la difusión del conocimiento y de la cultura. El desarrollo de este modelo de evaluación de la calidad deberá dirigirse hacia esas grandes funciones.

Por consiguiente, la evaluación ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos con la finalidad exclusiva de promocionar o no a los alumnos a un grado superior, sino como un elemento fundamental del proceso del aprendizaje. En este contexto, la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios, la toma de decisiones sirven para reorientar sobre la marcha el proceso. La evaluación es conceptualizada como un elemento que genera comunicación y confianza.

Si el centro de atención del currículo vigente es la adquisición, desarrollo de destrezas, capacidades, el referente evaluador está en función de los componentes internos de los actores educativos que se explican al momento de actuar. Es por esta razón que son evaluado antes, durante el proceso y al finalizar un aprendizaje.

Según la temporalización, la evaluación es considerada de acuerdo al momento de su aplicación. Inicial o diagnóstica, antes de emprender con una acción de aprendizaje. Formativa o procesal, durante la realización del aprendizaje. Sumativa o final, como un espacio apropiado para la toma de decisiones.

Desde las personas que intervienen en ella, es considerado como un espacio donde hay un proceso de auto evaluación realizada por los propios actores con respecto a sus logros, una *coevaluación* o evaluación mutua realizada entre pares iguales; una *heteroevaluación* que no es sino la evaluación que realiza el maestro o la maestra al desempeño de los alumnos, al directivo, a los padres de familia y viceversa.

ICE SISEMOEVE (2008) manifiesta que la evaluación "es un proceso permanente, colectivo y participativo de revisión crítica de la práctica pasada y presente, para extraer de ella enseñanzas que permite enfrentar con nuevos criterios, eficiencia y eficacia la práctica futura". En virtud de lo expuesto, el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), en su propuesta de la evaluación institucional y del desempeño docente que lo viene aplicando por cuatro años, sustenta su accionar en la siguiente base legal:

1. La sexta política del Plan Decenal de Educación, hace alusión al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas".

2. El artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador (2009), dispone que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.
3. El artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2009), estipula que “el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.
4. Acuerdo Ministerial 0025-09, que institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

Entonces, la evaluación institucional debe responder a las siguientes características:

1. *Formativa*: está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
2. *Explícita*: los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
3. *Universal*: Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
4. *Obligatoria*: se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas públicas.

En conclusión la evaluación institucional está orientada al mejoramiento del desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

El objetivo de la evaluación del desempeño docente fundamento del proceso, deja muy claro la visión de establecer la calidad de la labor de los maestros, de las instituciones de educación para determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, en consecuencia el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio, lo que permita en su contexto cumplir los siguientes propósitos específicos que apremia al Ministerio de Educación del Ecuador, como Política de Estado para el mejoramiento de la Calidad de la Educación (Ministerio de Educación, 2009):

1. Identificar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos personal, sociocultural, pedagógico, didáctico, científico, de gestión, para orientar las políticas de desarrollo profesional.
2. Identificar experiencias pedagógicas relevantes (buenas prácticas) posibles de ser replicadas en situaciones y contextos similares.
3. Identificar a los docentes que demuestren altos niveles de desempeño, para reconocer su trabajo a través de la entrega de diferentes clases de estímulos.
4. Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Nacional.
5. Formativa: está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
6. Explícita: los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
7. Universal: dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
8. Obligatoria: se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas.

Entonces, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con *estándares de desempeño profesional* tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla.

Solo cuando se tengan estándares, se contará con descripciones claras de lo que quiere lograr, y se podrá trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Así el Ministerio de Educación (2011), considera que los estándares de desempeño profesional responden a: “¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y

actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?” y los define como “descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”.

Entonces, la evaluación docente está orientada al mejoramiento del desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes, es decir, se entiende lo que el profesor hace en el trabajo, el conjunto de conocimientos, habilidades, otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo. Es necesario hablar, en el campo de la evaluación al desempeño docente, de efectividad, eso se refiere a los resultados que obtiene. La efectividad del educador depende de qué competencias, qué tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto su labor.

3.3.1. Implicaciones de la Evaluación del Desempeño Docente

Una eficiente evaluación docente debe cumplir según Hanks (2007) con las siguientes funciones:

- *Función de diagnóstico:* La evaluación docente debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que colaboren a la erradicación de sus imperfecciones.
- *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.
- *Función educativa:* Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo; a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- *Función desarrolladora:* Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y

consecuentemente el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente 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.

El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad; una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Resulta, por lo tanto, especialmente adecuado integrar la evaluación del profesorado y la mejora de la institución en aquellos sistemas escolares en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos, en dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la institución parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación; la mejora de la institución proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento, los esfuerzos del profesorado tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y dé a la gente algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, algo de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga.

En resumen, las iniciativas de mejora de la institución que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela/colegio que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan al personal de la misma; estos objetivos prioritarios proporcionan el centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación, una vez identificados los objetivos prioritarios para mejorar el grado de eficacia 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 identificadas en los objetivos prioritarios.

En algunos sistemas escolares, esto se lleva a cabo pidiéndoles a los profesores que consideren la opción de escribir unos objetivos de rendimiento que aborden necesidades críticas de mejora; tanto si los objetivos se desarrollan individualmente como si los desarrollan en equipo, es importante que los profesores reflexionen sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que aportaciones personales se podría hacer a la misma; utilizar el enfoque basado en equipo para desarrollar unos objetivos de mejora tiene, indudablemente, varias ventajas:

- En primer lugar, fomenta la confianza y la colegialidad. Crea una atmósfera en la que los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar y perseguir dichos objetivos, los cuales pueden luego servir como base para su evaluación.
- En segundo lugar, saca parte del proceso de evaluación del despacho del director y lo traslada al lugar donde se desarrolla el trabajo. Una vez que los profesores se han acostumbrado a desarrollar objetivos de rendimiento en equipo, este enfoque lleva menos tiempo que si se desarrollasen los mismos de forma individual con el director.
- En tercer lugar, a través de este enfoque, la evaluación de profesorado tiene un impacto más visible y significativo sobre la mejora de la escuela que si los profesores trabajasen solos en el desarrollo de sus objetivos de rendimiento. La evaluación de profesorado se considera así algo para mejorar las escuelas, en vez de material de archivo” (Bustamante, 2008).

Al respecto, también se señala que “la literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible; ésta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del profesorado y su consiguiente retención” (Hammond, 2007).

3.3.2. Modalidades de Evaluación del Desempeño Docente

El Ministerio de Educación del Ecuador, (2009), como política de Estado, dispone para todo el país, mediante Acuerdo Ministerial, el “Sistema Nacional de Evaluación

y Rendición social de cuenta”, (SER). Mismo que se lleva a la práctica desde hace cuatro años por etapas, donde se aplican las siguientes modalidades de evaluación del desempeño:

3.3.2.1. Autoevaluación de los profesores

Consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza, para ello se emplean matrices y varias fuentes como videograbaciones de su desempeño.

3.3.2.2. Entrevista a los profesores

Se refiere a que una o varias personas, hacen preguntas al profesor sobre la materia que imparte, el proceso de planificación y evaluación que utiliza.

3.3.2.3. Observación en el salón de clase

Consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura para ello se necesita sistemas de observación, registro y capacitar a los observadores.

3.3.2.4. Desempeño académico de los alumnos

Se trata de evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos.

3.3.2.5. Encuestas de opinión a los alumnos, padres y directivos

Se refiere a solicitar a un grupo de alumnos, padres y directivo que evalúen el desempeño del profesor para ello se requiere de instrumentos consistentes en varias preguntas que deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio.

3.3.2.6. Portafolios

Consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar más que los productos de la enseñanza sus procesos.

3.3.2.7. Perfil del profesor ideal

“El conocimiento docente deseado viene a sintetizar las siguientes categorías: el profesor deberá conocer bien el contenido de la Materia o Disciplina que pretende enseñar; deberá poseer una buena fundamentación pedagógica de su saber profesional, así como de su concreción didáctica (en relación con los contenidos a enseñar, el diseño de las tareas y la organización del aula; la evaluación curricular, etcétera); es igualmente pertinente el conocimiento sobre el alumnado, la habilidad para comunicar con las familias, y el conocimiento del contexto administrativo, pero también social y cultural; igualmente necesita de un saber para la colaboración con otros colegas en un mismo equipo; y desde luego, todo esto requiere a su vez de un conocimiento práctico que es algo así como saber hacer las cosas bien en el desarrollo concreto y cotidiano de la práctica. Es este último un saber empírico, experiencial, práxico, que pone en relación el sentido de las cosas con la acción de realizarlas”. (Martínez, 2004)

En resumen se puede concluir que el perfil del profesor ideal en su desempeño es una persona que promueve en sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, el perfil de un profesor ideal no es el mismo en diferentes contextos así un profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria y éste diferente del que enseña en universidad; lo importante es determinar características respecto de las cuales la mayoría de las personas estarían de acuerdo.

3.3.3. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño Docente

La UNESCO (2007), establece los siguientes aspectos considerados como “pilares fundamentales de la educación”:

- ❖ Aprender a ser (dimensión personal)
- ❖ Aprender a conocer (dimensión pedagógica)
- ❖ Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)
- ❖ Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural).

3.3.4. Evaluación del desempeño docente en ejecución por el Ministerio de Educación del Ecuador

El Ministerio de Educación (2008), plantea la evaluación del desempeño docente como “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”. Es decir, consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, se desarrolla de forma interna, externa, en este capítulo se referirá únicamente a la evaluación interna, para lo cual se aplican los siguientes instrumentos, de acuerdo a lo que proyecta el Ministerio de Educación, (2008):

3.3.4.1. Autoevaluación

Esta forma de evaluación permite al docente el auto análisis, autocrítica y potencia su auto- regulación y desarrollo.

3.3.4.2. Coevaluación

Permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo nivel o área.

3.3.4.3. Evaluación por parte de los directivos

Se refiere al conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario. La observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, el primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico en el caso de las escuelas unidocentes el profesor/a será evaluado por el supervisor de la zona.

3.3.4.4. Evaluación por parte de los estudiantes

Posibilita el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante. Consiste en la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clases de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total. (Ministerio de Educación 2008),

3.3.4.5. La evaluación por parte del padre, madre y/o representante

Hace posible el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respecto a las relaciones del docente con los estudiantes. Consiste en la aplicación de un cuestionario que el padre/madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo/hija.

3.3.4.6. Observación de una hora clase impartida por el docente

Este procedimiento es fundamental para evaluar en las clases impartidas por el docente, como se implementan las actividades iniciales, cómo se da el proceso enseñanza-aprendizajes y cuál es el ambiente en el aula.

A través de estas estrategias se obtiene una información de cada docente debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, lo que permite asignar valores cuantitativos a los docentes, para detectar fortalezas y debilidades.

Por consiguiente la evaluación del desempeño docente, juega un papel de primer orden, permite caracterizar al docente, por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar, favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evalúa el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito del proceso educativo dependen fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad. (Ministerio de Educación 2008),

3.3.5. Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente

El Ministerio de Educación (2009) ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones, tanto interna como externa, de la siguiente manera:

3.3.5.1. Excelente

Se da cuando el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación superior a 75% por ciento de la calificación total, (Ministerio de Educación 2008)

3.3.5.2. Bueno

Sucede cuando el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, especialmente en función del contexto y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 51 y 75% de la calificación total.

3.3.5.3. Mejorable

Se da cuando el docente consigue un desempeño mínimo en las distintas dimensiones consideradas en la evaluación. En este caso los docentes obtienen de 26 a 50% de la calificación total.

3.3.5.4. Deficiente

El docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer. No cumple él con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente. Se ubicará en este nivel el docente que alcance menos del 25% de la calificación total.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

En torno de un directivo lo primero que hay que determinar es que se constituye en un administrador; administrar proviene de “ministrare”, que significa servir, dar, conferir. De dicha palabra deriva “ministro”, el que representa a otro o actúa en su nombre con fines de llegar a cabo los fines, políticas y objetivos planteados. También, el término administrar se refiere a la actividad a través de la cual un sujeto o grupo de personas le imprimirán de orden y organización a una empresa, organización, negocio o estado; es la forma en la cual, una persona o grupo, administra un determinado ámbito laboral para conseguir su eficiente funcionamiento y, por supuesto, también su rendimiento.

Quien se dedica a administrar, entonces, se ocupará estrictamente del manejo científico y técnico de los diversos recursos que tiene a su alrededor y a disposición, entre los que se cuentan, por un lado el dinero y por otro el talento humano.

Un directivo, tiene a su disposición un presupuesto económico y un grupo humano con quienes trabajar, por lo tanto, se le reconoce como un administrador porque desarrolla un proceso administrativo que implica, entre otras actividades (Avendaño, 2010):

- Diseñar e implementar los planes o programas,
- Organizar el trabajo.
- Distribuir y asignar los recursos.
- Conducir al personal e influenciar sobre el mismo.
- Coordinar el trabajo.
- Controlar y evaluar los resultados.
- Adoptar todas las decisiones.
- Efectuar todas las comunicaciones que sea menester para asegurar cumplir con aquellos fines y aquellas políticas).

Si el directivo es un administrador, es indudable que cumple con algunos roles entre ellos el de conducir, dirigir y gestionar; el directivo, como líder debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, según la situación institucional y los momentos de la misma, lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de

los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres.

Todo directivo, por lo tanto, es un administrador bajo cuya responsabilidad está una diversidad de acciones que pueden, en un determinado momento, marcar el éxito o el fracaso institucional. De esta manera, “su ámbito de acción” (Samaniego, 2007) tiene que ver con:

- **LOS MATERIALES:** puesto que maneja constantemente equipos y materiales de fácil uso, siendo de su responsabilidad directa e indirecta tanto su cuidado como su mantenimiento y adquisición.
- *El dinero:* porque es responsable indirecto de firma de cheques, custodia de materiales y ejecución del presupuesto.
- *Información confidencial:* debido a que maneja en forma directa un grado de confidencialidad de lo habla, de lo que escribe.
- *Toma de decisiones:* ya que las decisiones que se toman deben basarse en políticas específicas, en procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares.
- *Supervisión:* que lo realiza de manera directa y periódica en todas las actividades académicas y de diversa índole que se desarrollan en la institución dentro y fuera del plantel.
- *Relaciones internas:* en procura de mantener relaciones continuas con las unidades académicas y con las unidades administrativas de la Institución, a fin de ejecutar y/o coordinar y/o controlar y/o aprobar lo relativo al área; exigiéndose, para ello, una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.
- *Relaciones externas:* en lo que respecta a establecer relaciones frecuentes con organismos públicos, Ministerio de Educación, comunidades adyacentes, padres y representantes, a fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar acciones educativas; igual para ello debe requerir de una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.

Entonces, la labor profesional de los directivos del sistema educativo, se rigen por estándares de desempeño profesional directivo, como descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; de las prácticas de gestión, liderazgo que

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

El Ministerio de Educación (2010) señala que los *estándares de calidad educativa* permiten establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa y presupuestaria, dominar la gestión del talento humano y desarrollo profesional docente”.

Los estándares generales consideran los conocimientos, habilidades y actitudes de los directivos. Ejemplo: los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los directivos.

Los *estándares específicos* son los descriptores de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general.

Ejemplo: asesoran pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.

Todo el proceso debe contar con evidencias que den objetividad y precisión a los estándares como: Frecuencia de las evaluaciones realizadas por el equipo directivo o director del trabajo de los docentes, esto acompañado de instrumentos de evaluación utilizados y sistemas de retroalimentación entregados a los docentes, como: una ficha de observación, entrevistas, portafolios, encuestas a estudiantes y padres sobre la labor docente.

Es importante caracterizar que la dirección de los centros educativos es de vital importancia, pues una buena dirección y gestión de una institución fortalece significativamente la calidad de la enseñanza que imparte. Por lo tanto, tomando en consideración a lo planteado por (Valenzuela (2009) dirigir, significa “*guiar, indicar el camino a seguirse*”. Es decir, un centro bien dirigido y bien liderado es el núcleo de una comunidad educativa. Es decir, la dirección, es la función administrativa donde el directivo, como persona que lidera o encabeza un proyecto educativo gestionado por un equipo donde habrá buenos gestores y muchos talentos. Por estas consideraciones la institución educativa requiere un directivo dotado de estas características.

3.4.1. La Evaluación al Desempeño Directivo

La intención del proceso de evaluación de desempeño a todos los actores que influyen en el proceso educativo llevará, en corto plazo, a fortalecer una cultura evaluativa en las instituciones educativas; al mismo tiempo, como producto de la evaluación en todos los ámbitos y actores del sistema educativo, se podrá contar con mayor cantidad de información confiable, que permita la toma de decisiones respecto de la implementación de planes cuyo objetivo fundamental será el fortalecimiento y el de mejoramiento institucional.

La evaluación al directivo sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organización colectiva y más trabajo en equipo. Este nuevo escenario de gestión en el que la evaluación cumple una misión trascendental, de alguna manera, termina con el supuesto de que "...el que nada hace nada teme" (Torres, 2006), frase hecha realidad por muchos directivos en la sociedad educativa ecuatoriana, en donde el único indicador de valoración tanto de docentes como de directivos era la antigüedad o la denominada experiencia, por lo tanto, a criterio de este paradigma, para que arriesgar una carrera que nunca se verá truncada, para que innovar o hacer algo distinto en donde cualquier error podría costarle la estabilidad que se le otorga cuando se le nombró y ascendió al cargo por cualquier vía ya sea legal o de otra índole.

Sin embargo, esta realidad que se va poniendo fin desde el año 2008, puesto que, en adelante estas funciones serán asumidas mediante concursos y tendrán una duración en el cargo por el lapso de cuatro años; en esta situación de gestión y dirección tradicional es difícil asegurar que la educación haya sido la promotora del cambio, de la innovación, de la creatividad y de ser integradora de la interculturalidad.

La evaluación tiene, por lo tanto, como propósito mejorar los resultados de la educación y se requiere para ello una nueva institucionalidad reguladora, fiscalizadora y evaluadora, condición que en la actualidad recae en el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER, 2008).

La evaluación de los directivos, también será de dos tipos: interna y externa, constituidas por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de

aspectos financieros en la fase interna; pruebas de conocimientos pedagógicos, conocimientos financieros, conocimientos sobre gerencia y administración educativas y conocimiento sobre liderazgo serán parte de la evaluación externa.

3.4.2. Estándares de Evaluación del Directivo Educativo

Para la evaluación al directivo, el Ministerio de Educación está considerando el establecer estándares en cuatro dimensiones:

1. *Liderazgo*

Este implica:

- Promoción de la creación y cumplimiento del Proyecto educativo Institucional (PEI)
- Generación de altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.
- Ejercicio de un liderazgo compartido y flexible.
- Desarrollo de un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

2. *Gestión Pedagógica*

Se relaciona con:

- La gestión del currículo.
- La garantía de que los planes educativos y los programas sean de calidad.
- La organización, orientación y liderazgo del trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes.

3. *Clima Organizacional y Convivencia Escolar*

Incluye:

- Garantía de un ambiente de respeto, cultura de paz, y compromiso con el PEI.
- Promoción de la formación ciudadana e identidad nacional.
- Fortalecimiento de los lazos con la comunidad educativa.
- Compromiso de su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

4. *Gestión de Talento Humano y Recursos*

Considera:

- El establecimiento de condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Gestión de la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- Promoción de la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
- Expresión de una sólida formación profesional en la gestión” (Ministerio de Educación, 2011).

3.4.3. Evaluación del Directivo Educativo en el Ecuador

En el contexto educativo actual, a pesar de los esfuerzos del Ministerio de Educación del por transformar y encaminar el rol y la función directiva hacia un enfoque participativo y democrático, desventajosamente, en la práctica, el estilo del directivo educativo sigue siendo, en un alto porcentaje, autoritario, vertical y jerárquico; de esta forma, la cadena de mando o autoridad es ejercida desde una estructura vertical: el Ministro de Educación a los Subsecretarios Nacionales, éste al Jefe Nacional de Supervisión, desde él al Jefe Provincial de Supervisión quién, a su vez, ordena al Supervisor, él ordena al director y el director a sus maestros/as, con lo que el panorama se convierte en una pirámide de jerarquías y en un esquema de obediencia y disposición a los mandos superiores.

Por tanto, si la gestión educativa directiva es tradicional, en el sentido de obedecer a un modelo de escuela jerárquica y autoritaria, es fundamental establecer un proceso de evaluación al desempeño de la función directiva donde que evidencien, a su vez, el desarrollo de escenarios participativos donde se articulen: habilidades de carácter gerencial a disposiciones de índole cultural y de comunicación; una evaluación al desempeño directivo que diagnostique como se están poniendo en práctica competencias para la resolución de problemas, para la toma de decisiones en forma participativa, habilidades comunicativas y de consenso; una evaluación del desempeño directivo que recopile información sobre el saber práctico que exige la gestión directiva ponderando los resultados de saber liderar, gerenciar y dirigir.

La evaluación al desempeño directivo“...tiene que ser una forma de feed-back que indique si se está consiguiendo los fines y objetivos propuestos por el sistema educativo, es decir, disponer de una información confiable que permita tomar decisiones de mejoramiento institucional a corto y largo plazo” (Crespo, 2008).

Consecuentemente, este tipo de evaluación ha de generar en los sujetos responsables (directivos) de la acción educativa una respuesta positiva ante la necesidad de cambio de una estrategia que está siendo ejecutada o el ajuste de acciones o estilos que se están llevando en la práctica, todo ello con la finalidad lograr conseguir los objetivos institucionales asumidos y determinados por los actores de la comunidad educativa en el PEI (Plan Educativo Institucional).

La evaluación del desempeño directivo en el sistema SER-Ecuador se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales del nuevo modelo de gestión que lidera el Ministerio de Educación; la evaluación al directivo educativo implica, por lo tanto, una mirada más integral de su rol y función en la que, imprescindiblemente, se vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo, al mismo tiempo, el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

Desde el enfoque de las competencia, éste término se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados; en otras palabras, una persona (en este caso un directivo educativo) demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa; desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de un directivo educativo está en concordancia con el nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades.

Sin embargo, una competencia involucra la interacción de disposiciones(valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona; estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico tal es el caso del directivo educativo; es importante señalar además que una competencia no es estática; por el contrario, esta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos.

Con estos considerandos, el Sistema de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Ecuador, entre sus líneas de acción, desarrolla esta evaluación dirigida a: "... autoridades de establecimientos educativos, como parte de la evaluación de la gestión institucional; tiene el propósito de medir la calidad del desempeño profesional de rectores, vicerrectores, inspectores, directores y subdirectores" (SER, 2008).

La evaluación de autoridades (directivos), de acuerdo al sistema SER (2008) en el Ecuador, se calificará sobre cien puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna (50%) y la evaluación externa (50%).

La evaluación interna se la realizará aplicando los siguientes instrumentos (fichas):

- Autoevaluación
- Evaluación por el Consejo Técnico/Consejo Directivo
- Evaluación por parte del Consejo Estudiantil
- Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia
- Evaluación por parte del Supervisor Escolar.

La evaluación externa realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple relacionadas con:

- Comprensión lectora: capacidad para decodificar e interpretar textos narrativos, expositivos, argumentativos.
- Pedagogía: conocimiento sobre temas como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa.
- Conocimientos específicos: dominio sobre liderazgo educativo, gestión y administración educativa/presupuestaria, gestión del talento humano, desarrollo profesional docente, diseño de proyectos, legislación educativa, resolución de conflictos" (Ministerio de Educación, 2011).

Es decir, evaluar a los directivos consiste en valorar las competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de directivos, funcionarios institucionales, esto permitirá realizar una rendición social de cuentas, permitiendo entregar información transparente a los integrantes de tal o cual institución sobre las actividades y competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de sus directivos.

La incorporación de la evaluación a los directivos exige dar una mirada del estilo de gestión en la vida organizativa que permita superar la inmediatez y ceguera de las acciones desarrolladas. En efecto, cuando las acciones institucionales fundamentales están precedidas por la previsión, por medio de la planificación, organización, se cualifican. Correlativamente, cuando estas acciones están sucedidas, e incluso acompañadas, por la información y conocimiento de las propias acciones con la correspondiente atribución de valor y sentido, por medio de la valoración de la evaluación, se reorientan a la superación de dificultades y al fortalecimiento de los aspectos positivos.

Así desde la evaluación del desempeño de los directivos, se puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución, la manera en que ésta siendo dirigida, por ello es importante un proyecto de evaluación institucional. Existe la propuesta Ministerial de un inventario de autoevaluación del desempeño de los directores que consta de 108 reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con la dirección. Estos miden varias habilidades de la dirección de una organización como: habilidades orientadas a la realización de la tarea, orientadas a la persona del trabajador, orientadas a la persona del director, una evaluación que realiza el Consejo Directivo, el Comité de Padres de Familia, el Supervisor Escolar y el Consejo Estudiantil.

3.4.4. Procedimientos para la Evaluación de Directivos

La aplicación de los cuestionarios se realiza de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Reunir en un solo lugar a todas las autoridades a evaluar.
2. Dar las instrucciones necesarias para registrar la información en las hojas de respuestas.
3. Explicar que deberán llenar con lápiz, en el óvalo de la respuesta escogida. Cada pregunta tienen una sola alternativa de valoración (del 1 al 5).
4. Solicitar la fotocopia de su cédula de ciudadanía.
5. Verificar que los datos del directivo a ser evaluado que están en la hojas de respuesta, estén correctos en letras, números y en los óvalos marcados; si hay errores corrija.

6. Reunir y entregar los cuestionarios, materiales necesarios para la autoevaluación a todos los directivos (rector, vicerrector, inspector general, director y subdirector)
7. Reunir en otra aula y entregar las hojas de respuesta y el material a cada una de las personas que van a evaluar a las autoridades. (Presidente del comité de padres de familia, Presidente del Consejo Estudiantil y/o Gobierno Estudiantil y al representante del Consejo Técnico y/o Consejo Directivo).
8. Verificar que las hojas de respuestas que entrega, corresponda al nombre de la autoridad que va a ser evaluada.
9. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta
10. Recoger las hojas de respuesta, una vez que se haya terminado el tiempo establecido para la evaluación de cada una de las autoridades.
11. Recoger las hojas de respuesta de la autoevaluación de cada una de las autoridades.
12. Verificar que todos cuestionarios de evaluación y los respectivos ítems estén llenos (ver también el reverso de cada hoja).
13. Llenar la hoja de cobertura del aplicador con letra de imprenta clara, por cada una de las autoridades evaluadas con sus respectivas novedades.
14. Clasificar todos los cuestionarios de la evaluación interna aplicados y no aplicados a cada autoridad, e ingresarla en la funda plástica transparente, con la hoja de cobertura llenada y la copia de la cédula de ciudadanía.
15. Ingresar la funda plástica transparente en la funda negra etiquetada con el nombre de la autoridad evaluada.
16. Asegurar con el sello de seguridad que reposa en la funda negra.
17. Regresar a la sede cantonal.
18. Reportar al coordinador cantonal el número de cuestionarios aplicados y no aplicados por autoridad evaluada.

4. METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo, se realizó en el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano”, en la parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, es una institución fiscal mixta que labora en jornada matutina.

4.1. PARTICIPANTES

Para el desarrollo de la investigación se han considerado a los miembros de la comunidad educativa.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Población

La población de la investigación fue los directivos, 19 docentes, 208 estudiantes y 202 padres de familia como se detalla a continuación:

No	Estratos	Total
1	Rector	1
2	Vicerrector	1
3	Inspector General	1
4	Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica y 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	19
5	Supervisor Provincial de Educación	1
6	Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	106
7	Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	102
8	Padres de familia	202
9	Consejo Directivo o Técnico	3
10	Consejo Estudiantil	5
11	Comité Central de Padres de Familia	5

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

4.2.2. Muestra

En la presente investigación, se aplicó el muestreo probabilístico, con su variante muestreo aleatorio simple, para el caso de los estudiantes y los padres de familia, empleando la siguiente fórmula:

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

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

Seguidamente se presenta la población y la muestra en la presente investigación:

No	Estratos).	Población	Muestra
1	Rector.	1	1
2	Vicerrector.	1	1
3	Inspector General.	1	1
4	Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica y 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato.	19	19
5	Supervisor Provincial de Educación.	1	1
6	Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	106	83
7	Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	102	81
8	Padres de familia producto de la muestra	202	167
9	Consejo Directivo o Técnico.	3	3
10	Consejo Estudiantil.	5	5
11	Comité Central de Padres de Familia	5	5

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Técnicas

4.3.1.1. Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se realizó la encuesta a los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia de la institución educativa. Para la evaluación del desempeño profesional directivo se encuestó a los directivos, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.3.1.2. Observación de las clases impartidas por los docentes evaluados

En la presente investigación se observaron 19 clases, una a cada docente del Colegio “Javeriano”, en base a: las actividades iniciales, el proceso enseñanza-aprendizaje; y, el ambiente en el aula.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes *cuestionarios*:

1. Para la autoevaluación de los docentes
2. Para la coevaluación de los docentes
3. Para la evaluación de los docentes por el director o rector
4. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
5. Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

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

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

4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase

Para observar, por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizará la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase*.

4.3.2.3. Valoración y calificación del desempeño profesional docente y Directivo

4.3.2.3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evaluaron sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

➤ <i>Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....</i>	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....	1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	1.03 puntos
5. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.03 puntos
6. Relación con la comunidad.....	0.93 puntos
7. Clima de trabajo.....	<u>0.93 puntos</u>

➤ <i>Instrumento para la coevaluación de los docentes.....</i>		10 puntos
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas...	3.46 puntos	
2. Cumplimiento de normas y reglamentos..	1.92 puntos	
3. Disposición al cambio en educación.....	1.54 puntos	
4. Desarrollo emocional.....	<u>3.08 puntos</u>	
➤ <i>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....</i>		10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	2.35 puntos	
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	2.06 puntos	
3. Habilidades pedagógicas y didácticas.	2.94 puntos	
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.47 puntos	
5. Relación con la comunidad.....	<u>1.18 puntos</u>	
➤ <i>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....</i>		24 puntos
1. Habilidades pedagógicas y didácticas..	10.97 puntos	
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica....	4.12 puntos	
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	4.80 puntos	
4. Relación con los estudiantes.....	<u>4.11 puntos</u>	
➤ <i>Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia</i>		16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos	
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos	
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos	
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	<u>5.05 puntos</u>	
➤ <i>Observación de la clase impartida por el docente.....</i>		30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos	
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos	
3. Ambiente en el aula.....	<u>6.25 puntos</u>	
Total		<u>100 puntos</u>

1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntosCada respuesta valoración **5** = 0.385 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.289 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.192 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.096 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos**Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.221 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.148 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.074 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes 24 puntos**Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.514 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.343 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.171 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia..... 16 puntos**Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.632 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.421 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.211 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**1.6. Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos.**Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntosCada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos

4.3.2.3.2. Calificación del Desempeño Profesional Docente

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

4.3.2.4. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los Directivos

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, 44, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

- *Autoevaluación del Director*..... 20 puntos
 - 1. Competencias gerenciales..... 14.65 puntos
 - 2. Competencias pedagógicas..... 3.26 puntos
 - 3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2.09 puntos
- *Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico*..... 20 puntos
 - 1. Competencias gerenciales..... 14.59 puntos
 - 2. Competencias pedagógicas..... 3.29 puntos
 - 3. Competencias de liderazgo en la comunidad 2.12 puntos

<i>Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..</i>		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>6.43 puntos</u>	
➤ <i>Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....</i>		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>	
➤ <i>Evaluación del Director por parte del Supervisor.....</i>		20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos	
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos	
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.44 puntos</u>	
Total		<u>100 puntos</u>

2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

2.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.3. Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.5. Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

4.3.2.4.1. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

➤ Calificación	A	Excelente	Entre 76 y 100 puntos
➤ Calificación	B	Bueno	Entre 51 y 75 puntos
➤ Calificación	C	Mejorable	Entre 26 y 50 puntos
➤ Calificación	D	Deficiente	Entre 0 y 25 puntos

4.3.3. Ficha de observación

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

Para la observación de las clases impartidas por el docente, se consideraron las 3 dimensiones siguientes.

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

En la presente investigación se realizó la observación de 19 clases, una a cada docente del colegio “Javeriano”. Se utilizó la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase* con actividades iniciales, de proceso y de sociabilidad pedagógica.

En suma, en esta investigación se emplean modalidades de investigación como las encuestas que permiten reducir el error, con un 95 de confiabilidad y las posibles variables extrañas, obteniendo una investigación con mayor validez, confiabilidad a través de procedimientos (pasos secuenciales) que se establecen antes de que se comience el estudio.

4.4. RECURSOS

Los recursos utilizados en la investigación del desempeño docente y directivo del Colegio Técnico Agropecuario Javeriano de la parroquia Sayausí, provincia del Azuay, son: humanos, materiales, tecnológicos y económicos.

4.4.1. Humanos

Los recursos humanos requeridos en la investigación fueron:

- Maestrante
- Tutor de trabajo de fin de carrera
- Supervisor escolar, rector, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio

4.4.2. Materiales

Los recursos materiales requeridos en la investigación fueron:

- Fotocopias de las encuestas para su aplicación:
- Fotocopias de material bibliográfico
- Impresiones
- Anillados
- Útiles de oficina

4.4.3. Tecnológicos

Los recursos tecnológicos requeridos en la investigación fueron:

- Internet para investigación de algunas fuentes bibliográficas
- Una computadora, para la realización del informe, así como para la tabulación de los datos obtenidos en las encuestas.
- Matrices, para la tabulación de los datos contenidos en la guía didáctica de Universidad Técnica Particular de Loja.
- La cámara fotográfica para constancia de la aplicación de los instrumentos y como soporte de la investigación

4.4.4. Económicos

Para la ejecución de este trabajo de campo y desarrollo de tesis se efectuó un gasto personal de \$550,00.

Trabajo de campo	450,00
Desarrollo	100,00
TOTAL	550,00

4.5. Procesamiento de la información

Una vez recolectada la información empírica, se utilizan tablas de tabulación simple y de cruces de variables (listas de cotejos), se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es representada en cuadros y gráficos estadísticos.

La interpretación de los datos se realiza en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, para la demostración de las hipótesis, en triangulación con el sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad.

Los supuestos que se comprobaron en el trabajo de investigación tienen que ver tanto con el desempeño docente como con el desempeño directivo; de esta manera se señala que: “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; y que: “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; sin embargo, en el caso del colegio “Javeriano” ubicado en la parroquia Sayausí del cantón Cuenca, provincia del Azuay, en base a la información recopilada, analizada e interpretada, estos supuestos se desvirtúan.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. ANÁLISIS RESULTADOS

5.1.1. De la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente

En el Colegio Técnico Agropecuario “Javeriano” de la parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay.

5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes

5.1.1.1.1. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

La sociabilidad pedagógica consiste en valorar y evaluar todo lo que hace referencia a: tratar a los estudiantes con cortesía y respeto. Fomentar la autodisciplina en el aula. Llamar la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto. Propiciar el respeto a las personas con dificultades de aprendizaje. Preocuparse por la ausencia o falta de los estudiantes. Llamar a los padres de familia y/o representantes. Tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, que será valorado con los reactivos de la tabla que se presenta a continuación.

Tabla 1

Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica

Colegio: Técnico Agropecuario “Javeriano”

1.-SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA:	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	5	26,32	8	42,11	6	31,57	19	100.00
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	8	42,10	19	100.00
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	3	15,79	8	42,11	8	42,10	19	100.00
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100.00
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100.00

1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	4	21,05	8	42,11	7	36,84	19	100.00
1.7. Me preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0	7	36,84	6	31,58	6	31,57	19	100.00
TOTAL	0	0	0	0	29		49		55		133	
PUNTAJE	0	0	0	0	1.479		3.773		5.665		0.574/0.72	
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	21.80		36.84		41.35		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Una vez obtenidos los resultados de Autoevaluación de los docentes en la dimensión Sociabilidad Pedagógica en el Colegio Técnico Javeriano, el 41.35% de los docentes, tiene una valoración de 5, que representa que siempre cumplen a satisfacción con su labor profesional; el 36.84% con una valoración de 4, que representa que frecuentemente cumplen; el 21.80% con una valoración de 3, que representa que algunas veces cumplen, particular que se relaciona con los estándares de calidad del desempeño profesional, explicado en la fundamentación científica. Con un promedio de 0.574/0.72 puntos.

Cabe señalar que el mayor porcentaje de docentes cumplen con la Sociabilidad Pedagógica, sin embargo es importante reflexionar sobre los aspectos por los cuales aún todos los docentes en su práctica pedagógica no se incluyen en esta actividad. De allí que es necesario tratar a los estudiantes con cortesía y respeto, preocuparse por su ausencia, comunicando oportunamente a los padres o representantes, reduciendo aspectos que tienen una menor valoración convirtiéndose en debilidades, para alcanzar un alto rendimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje.

5.1.1.1.2. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

Las habilidades pedagógicas y didácticas consisten en evaluar aspectos del docente como: planificar para el proceso de enseñanza aprendizaje, crear un clima adecuado de trabajo, actuar de forma interactiva con los estudiantes, realimentar e informar de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, que será valorado con los reactivos de la tabla que se presenta a continuación, preparar las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la

vida diaria, utilizar el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan, entre otras.

Tabla 2

Autoevaluación de docentes: Habilidades pedagógicas y didácticas

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN											TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	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	4	21,05	6	31,58	9	47,37	19	100	
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	1	5,26	8	42,11	10	52,63	19	100	
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100	
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100	
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100	
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100	
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	1	5,26	9	47,37	9	47,37	19	100	
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100	
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	14	73,68	19	100	
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100	
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100	
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100	

2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	14	73,68	19	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	4	21,05	15	78,95	19	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	1	5,26	5	26,32	13	68,42	19	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	7	36,84	12	63,16	19	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:		0	0	0	1	5,263	4	21,05	14	73,68	19	100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	14	73,68	19	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	3	15,79	16	84,21	19	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	1	5,26	2	10,53	16	84,21	19	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	1	5,26	5	26,32	13	68,42	19	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	6	31,58	13	68,42	19	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	1	5,26	5	26,32	13	68,42	19	100
2.24.11. Leer Comprensivamente.	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	14	73,68	19	100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	1	5,26	3	15,79	15	78,95	19	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	5	26,32	14	73,68	19	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	3	15,79	16	84,21	19	100

2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	3	15,79	16	84,21	19	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0	0	3	15,79	16	84,21	19	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	2	10,53	5	25	12	60	19	100
TOTAL	0	0	41	216	541	798						
PUNTAJE	0	0	2.091	16.632	55.723	3.918/4.23						
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	5.12	27.06	67.79	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Al observar esta tabla de la autoevaluación de los docentes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, el 67.79% de los docentes valoran con 5 que representa que siempre emplean habilidades pedagógicas y didácticas; el 27.06% valoran con 4, que representa que frecuentemente las emplean, el 5.12% tiene una valoración de 3, que representa que algunas veces las emplean.

Con un promedio general de 3.918/4.23 puntos, en esta dimensión se observa que la mayoría de los docentes emplean dichas habilidades y las incorporan en su trabajo diario pero es necesario que todos los docentes se incluyan preparando las clases en función de las necesidades de los estudiantes y de sus conocimientos previos para lograr aprendizajes significativos.

5.1.1.1.3. Dimensión: Desarrollo emocional

El desarrollo emocional consiste en evaluar las cualidades de desempeño docente sobre: la gratificación de la relación afectiva con los estudiantes, conoce, comprende, tiene dominio del área del saber que enseña; utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza, implementa y gestiona el currículo nacional.

Tabla 3

Autoevaluación de docentes: Desarrollo emocional

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3.-DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACIÓN											TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100	
3.2. Siento que a los	0	0	0	0	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100	

estudiantes les gusta mi clase.												
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0,00	4	21,05	15	78,95	19	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	2	10,53	7	36,84	10	52,63	19	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	14	73,68	19	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100
TOTAL	0	0	0	0	19		62		128		209	
PUNTAJE	0	0	0	0	0.969		4.774		13.184		0.995/1.13	
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	9.09		29.66		61.24		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Los resultados de la autoevaluación de los docentes, en la dimensión desarrollo emocional, en un porcentaje mayoritario (61.24%), de los docentes se valoran con 5, que representa que siempre actúa con equilibrio emocional en su actividad docente; el 29.66% dicen que frecuentemente tienen; el 9.09% de los docentes que algunas veces.

Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.995/1.13 puntos, lo que demuestra que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles excelentes, lo que corrobora con la observación realizada durante el trabajo de investigación de campo y la actitud de los docentes en relación con los directivos y los padres de familia, pues en esta tabla podemos apreciar que se gratifica la relación afectiva entre docentes y estudiantes, no así el apoyo de los padres de familia ya que resulta escaso, constituyéndose una barrera para alcanzar un óptimo rendimiento.

5.1.1.1.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales

Es un proceso de vital importancia, relacionada con la inclusión educativa, fin y propósito del Ministerio de Educación del Ecuador, permite valorar la igualdad de oportunidades que se dé a todos los estudiantes, especialmente a aquellos con necesidades individuales de aprendizaje, fortalecer la equidad sin discriminación de ninguna clase, donde el docente reflexione antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes, se valoran con los reactivos de la tabla que se indican a continuación:

Tabla 4

Autoevaluación de docentes: Atención a estudiantes con necesidades especiales

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	2	10,53	7	36,84	10	52,63	19	100	
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	1	5,263	4	21,05	4	21,05	10	52,63	19	100	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	5	26,32	5	26,32	9	47,37	19	100	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	4	21,05	5	26,32	10	52,63	19	100	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	4	21,05	11	57,89	4	21,05	19	100	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	3	15,79	7	36,84	9	47,37	19	100	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la	0	0	1	5,263	2	10,53	8	42,11	8	42,11	19	100	

clase.												
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esuelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	1	5,263	1	5,263	7	36,84	10	52,63	19	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0	0	2	10,53	8	42,11	9	47,37	19	100
TOTAL	0	0	3		29		67		91		190	100
PUNTAJE	0		0.078		1.479		5.159		9.373		0.846/1.03	
PUNTAJE PROMEDIO%	0		1.5		15.26		35.26		47.89		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la dimensión, atención a estudiantes con necesidades especiales, manifiestan que, el 47.89% de los docentes se valoran con 5, que representa que siempre atienden a los estudiantes con necesidades especiales; el 35.26% tiene una valoración de 4, que representa que frecuentemente los atienden; el 15.26% de los docentes tiene una valoración de 3, que representa que algunas veces los atienden; el 1.5% de los docentes tiene una valoración de 2, que representa que rara vez los atienden. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.846/1.03 puntos.

Sin duda alguna el mayor porcentaje se inclina a la atención, sin embargo es importante reflexionar en aspectos por los cuales todos los docentes en su práctica pedagógica no se incluyen en esta actividad, pues a decir de estos una de las principales dificultades es el escaso apoyo por parte de la familia, cuestión que limita en muchos casos las actitudes de los docentes en relación con los estudiantes con problemas de aprendizaje.

5.1.1.1.5. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos.

Evalúa y valora el desempeño docente en aspectos significativos como: se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir, con valores garantizados en el ejercicio permanente de los derechos humanos, respeto a las normas dentro de los diferentes roles asignados en el ejercicio profesional.

Tabla 5**Autoevaluación de docentes: Aplicación de normas y reglamentos****Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,00	0	0,00	2	10,53	8	42,11	9	47,37	19	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,00	0	0,00	3	15,79	5	26,32	11	57,89	19	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,00	0	0,00	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	2	10,53	7	36,84	10	52,63	19	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0,00	0	0,00	2	10,53	3	15,79	14	73,68	19	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	3	15,79	1	5,26	15	78,95	19	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,00	0	0,00	2	10,53	5	26,32	12	63,16	19	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,00	0	0,00	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	36,84	12	63,16	19	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,00	0	0	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100
TOTAL	0		0		17		56		117		190	
PUNTAJE	0		0		0.867		4.312		12.051		0.907/1.03	
PUNTAJE PROMEDIO%	0		0		8.94		29.47		61.57		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

De acuerdo a la aplicación de normas y reglamentos, el 61.57%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 29.47% con una valoración de 4, que representa que frecuentemente las aplican; el 8.94% de los docentes valorados con 2, que representa que rara vez las aplican.

Con un promedio general de 0.907/1.03 puntos, cualidad importantísima en el proceso de trabajo docente, dentro de los desempeños profesionales explicados en el marco teórico. Considero importante la aplicación del reglamento interno de la institución y las actividades que le competen y la entrega de las planificaciones curriculares en los plazos establecidos por las autoridades, para lograr un mejor rendimiento escolar.

5.1.1.1.6. Dimensión: Relaciones con la comunidad

Evalúa el desempeño docente en las prácticas que se desarrollan para vincularse con toda la comunidad de su entorno, aprovechando los recursos de la misma para el proceso de enseñanza aprendizaje, fortaleciendo los roles de ayuda que apoyen el proceso educacional y socializar los logros alcanzados.

Tabla 6

Autoevaluación de docentes: Relaciones con la comunidad

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,00	0	0,00	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100	
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,00	0	0,00	4	21,05	7	36,84	8	42,11	19	100	
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,00	0	0,00	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,00	0	0,00	3	15,79	8	42,11	8	42,11	19	100	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,00	0	0,00	2	10,53	6	31,58	11	57,89	19	100	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de	0	0,00	0	0,00	2	10,53	10	52,63	7	36,84	19	100	

relación comunitaria planteadas en el PEI.												
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,00	0	0,00	4	21,05	5	26,32	10	52,63	19	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	2	10,53	9	47,37	8	42,11	19	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,00	0	0,00	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100
TOTAL	0	0	0	0	24	64	83	171				
PUNTAJE	0	0	0	0	1.224	4.928	8.549	0.774/0.93				
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	14.03	37.42	48.53	100				

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En las relaciones con la comunidad, el 48.53% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 37.42% tiene una valoración de 4, que representa que con frecuencia las mantienen; el 14.03% de los docentes tiene una valoración de 3, que representa que algunas veces.

Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.774/0.93 puntos, cabe señalar que los docentes deben colaborar en la consecución de objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el Plan Estratégico Institucional, programar actividades conjuntamente con estudiantes, padres de familia y representantes, para mejorar la interrelación en la Institución.

5.1.1.1.7. Dimensión: Clima de trabajo

Valora y evalúa la práctica recurrente que permiten la búsqueda de espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los alumnos, y se integren activamente al ejercicio de la ciudadanía, desde una praxis profesional en el desempeño de los docentes.

Tabla 7

Autoevaluación de docentes: Clima de trabajo

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	3	15,79	9	47,37	7	36,84	19	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	3	15,79	12	63,16	4	21,05	19	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	1	5,26	8	42,11	10	52,63	19	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	1	5,26	5	26,32	13	68,42	19	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	5,26	2	10,53	16	84,21	19	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0,00	2	10,53	17	89,47	19	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	2	10,53	4	21,05	13	68,42	19	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0,00	6	31,58	13	68,42	19	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	4	21,05	4	21,05	11	57,89	19	100
TOTAL	0	0	0	0	15		52		104		171	
PUNTAJE	0	0	0	0	0.765		4.004		10.712		0.815/10	
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	8.77		30.40		60.81		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la dimensión clima de trabajo, el 60.81% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre propician un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 30.40% tiene una valoración de 4, que representa que frecuentemente lo protegen; el 8.77% de los docentes tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces lo protegen. Con un promedio general del clima de trabajo de 0.815/10 puntos, cabe destacar que los docentes deben mejorar la relación entre compañeros, disponiendo de información necesaria para un trabajo en conjunto, proponiendo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos para conseguir un óptimo desempeño profesional.

5.1.1.2. Coevaluación de los docentes

5.1.1.2.1. Dimensión: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Tabla 8

Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,00	18	15,79	36	31,58	60	52,63	114	100	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,00	0	0,00	36	31,58	78	68,42	114	100	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	6	5,26	12	10,53	18	15,79	78	68,42	114	100	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	6	5,26	18	15,79	18	15,79	72	63,16	114	100	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	12	10,53	24	21,05	36	31,58	42	36,84	114	100	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	6	5,26	6	5,26	30	26,32	72	63,16	114	100	

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	6	5,26	12	10,53	12	10,53	84	73,68	114	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	6	5,26	24	21,05	36	31,58	48	42,11	114	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	6	5,26	18	15,79	30	26,32	60	52,63	114	100
TOTAL	0		48		132		252		594		1026	
PUNTAJE	0		4.608		25.34		72.83		228.69		2.9076/3.46	
PUNTAJE PROMEDIO%	0		4.68		12.86		24.56		57.89		100	

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la coevaluación efectuada por los docentes en lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, se tiene como resultado, el 57.89% de los docentes tienen una valoración de 5 es decir que siempre desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas; el 24.56% que frecuentemente las desarrollan; el 12.86% tiene una valoración de 3; el 4.68% tiene una valoración de 2, que representa rara vez las desarrollan. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas de 2,907/3.46 puntos, en un nivel bueno, lo que corrobora con los datos similares de la autoevaluación, aunque es importante que los docentes busquen espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, elaboren recursos didácticos novedosos, para obtener una Educación de calidad.

5.1.1.2.2. Dimensión: Cumplimiento de normas y reglamentos

Tabla 9

Coevaluación de docentes: Cumplimiento de normas y reglamentos

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le	0	0,00	6	5,26	18	15,79	90	78,95	0	0,00	114	100

competen.												
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	6	5,88	12	11,76	24	23,53	12	11,76	48	47,06	102	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	6	5,26	0	0,00	12	10,53	48	42,11	48	42,11	114	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,00	18	15,79	6	5,26	24	21,05	66	57,89	114	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	18	15,79	12	10,53	24	21,05	18	15,79	42	36,84	114	100
TOTAL	5		8		14		19		49		95	
PUNTAJE	0		0.768		2.688		5.491		18.865		1.358/1.92	
PUNTAJE PROMEDIO%	5.38		8.60		15.05		34.41		36.56		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de efectuada la coevaluación de los docentes en la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos, el 36.56% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre cumplen con las normas y reglamentos en su labor profesional; el 34.41% tiene una valoración de 4, que representa que frecuentemente cumplen; el 15.05% de los docentes tiene una valoración de 3, que representa que las cumplen algunas veces, el 8.60% indica que rara vez, el 5.38% tiene una valoración de 1, que representa que nunca cumplen las normas y reglamentos en su labor profesional.

Con un promedio general del 1.358/1.92 puntos, en un nivel bueno, pero para mejorarlo es importante entregar el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes con la finalidad de lograr un óptimo desempeño profesional y docente.

5.1.1.2.3. Dimensión: Disposición al cambio en educación

Actitud positiva del docente ante los frecuentes cambios que se dan en la educación, nuevas formas de enseñanza acordes a la tecnología actual.

Tabla 10

Coevaluación de docentes: Disposición al cambio en educación

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	2	10,53	3	15,79	5	26,32	9	47,37	114	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	2	10,53	2	10,53	13	68,42	2	10,53	114	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	4	21,05	3	15,79	7	36,84	5	26,32	114	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	6	5,26	24	21,05	30	26,32	54	47,37	114	100
TOTAL	0		54		72		180		150		456	
PUNTAJE	0		5.184		13.82		52.02		57.75		1.129/1.54	
PUNTAJE PROMEDIO%	0		11.84		15.79		39.47		32.89		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la coevaluación realizada por los docentes en la dimensión desarrollo de disposición al cambio en educación, el 32.89% de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre están en disposición al cambio en su labor profesional; el 39.47% tienen una valoración de 4, que representa que frecuentemente tienen esa disposición; el 15.79% de los docentes son valorados con 3, que representa que algunas veces están dispuestos al cambio; y el 11.84% tiene una valoración de 2, que representa que rara vez están dispuestos.

Con un promedio general de 1.129/1.54, resulta importante considerar que los docentes investiguen nuevas formas de enseñanza del área que dictan, colaboren

en la consecución de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional para conseguir un cambio en la educación.

5.1.1.2.4. Dimensión: Desarrollo emocional

Tabla 11

Coevaluación de docentes: Desarrollo emocional

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
4. DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,00	18	15,79	18	15,79	78	68,42	114	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,00	30	26,32	12	10,53	72	63,16	114	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,00	18	15,79	12	10,53	84	73,68	114	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	6	5,26	12	10,53	24	21,05	72	63,16	114	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,00	24	21,05	24	21,05	66	57,89	114	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	6	5,26	12	10,53	30	26,32	66	57,89	114	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,00	24	21,05	30	26,32	60	52,63	114	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,00	12	10,53	12	10,53	90	78,95	114	100
TOTAL	0		12		150		162		588		912	
PUNTAJE	0		1,152		28,80		46,82		226,38		2,659/3.08	
PUNTAJE PROMEDIO%	0		1,32		16,45		17,76		64,47		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Con los resultados de la coevaluación de los docentes en desarrollo emocional en educación, el 64.47% de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre aprovechan el desarrollo emocional en su actividad docente; el 17.76% tiene una valoración de 4, que representa que frecuentemente lo aprovechan; el 16.45% de los docentes tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces lo aprovechan; y el 1.32% tiene una valoración de 2, que representa que rara vez lo aprovechan. Con el promedio general en el desarrollo emocional de

2.659/3.08 puntos, esto indica que no se logra la calidad en el desempeño profesional, por lo que es importante propiciar el respeto a las personas diferentes y estar dispuesto a aprender de personas. Ideas y opiniones ajenas. Fomentar el compañerismo.

5.1.1.3. Evaluación de los docentes por parte de los directivos

5.1.1.3.1. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

Tabla 12

Evaluación de docentes por parte de los directivos Sociabilidad pedagógica

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,00	1	5,26	10	52,63	8	42,11	19	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1	5,88	2	10,53	7	36,84	9	47,37	19	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,00	2	10,53	8	42,11	9	47,37	19	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,00	1	5,26	11	57,89	7	36,84	19	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,00	3	15,79	6	31,58	10	52,63	19	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,00	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la	0	0	0	0,00	0	0,00	7	36,84	12	63,16	19	100

evaluación.												
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1	5,88	1	5,26	6	31,58	11	57,89	19	100
TOTAL	0	2	11	62	77	152						
PUNTAJE	0	0.148	1.628	13.702	22.715	1.939/2.35						
PUNTAJE PROMEDIO%	0	1.32	7.24	40.79	50.66	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Una vez aplicada la evaluación de los docentes por parte de los directivos en la dimensión sociabilidad pedagógica en educación, el 50.66% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre manejan la sociabilidad pedagógica en su trabajo docente; el 40.79% tiene una valoración de 4, que indica que frecuentemente la manejan; el 7.24% de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que la manejan algunas veces; el 1.32% tiene una valoración de 2, que representa que la manejan rara vez. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica de 1.939/2.35 puntos, en un nivel regular lo que debe mejorar ya que esta dimensión es importantísima en el proceso de trabajo docente, como consta en los estándares de desempeño profesional explicados en el marco teórico.

5.1.1.3.2. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 13

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

Dimensiones que se evalúan:												
2.- ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Propicia respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2	10,53	11	57,89	6	21,05	19	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	8	42,11	19	100

2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	4	21,05	11	57,89	4	36,84	19	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	6	31,58	5	26,32	8	36,84	19	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	4	21,05	8	42,11	7	42,11	19	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	4	21,05	8	42,11	7	42,11	19	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	8	36,84	19	100
TOTAL	0	0	0	0	28	57	48	133				
PUNTAJE	0	0	4.144	12.591	14.16	1.6260/2.06						
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	21.05	42.86	36.09	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de verificada la evaluación de los docentes por parte de los directivos, en la dimensión atención a los estudiantes con necesidades especiales, el rector indica que el 36.09% de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades especiales en su trabajo docente; el 42.86% tiene una valoración de 4, que indica que frecuentemente dan atención; el 21.05% tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces dan atención.

Fortaleza en niveles regulares, que es manifestada por los mismos maestros, pues indican, que son los propios padres de familia y/o representantes los que no se responsabilizan de priorizar esta atención. Con un promedio general del desarrollo de la atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.626/2.06 puntos, lo que puede mejorar propiciando el respeto a las personas con capacidades diferentes y poniendo en práctica la inclusión educativa.

5.1.1.3.3. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

Tabla 14

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3. HABILIDADES PÉDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	8	42,11	19	100	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	4	21,05	5	26,32	10	52,63	19	100	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	4	21,05	4	21,05	11	57,89	19	100	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	9	47,37	20	100	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	6	31,58	3	15,79	10	52,63	19	100	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	2	10,53	7	36,84	10	52,63	19	100	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	2	10,53	8	42,11	9	47,37	19	100	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2	10,53	9	47,37	8	42,11	19	100	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100	

3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0,00	7	36,84	12	63,16	19	100
TOTAL	0	0	29	64	98	191						
PUNTAJE	0	0	4.292	14.144	28.91	2.491/2.94						
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	15.18	33.51	51.31	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Después de realizada la encuesta a los docentes por parte de los directivos en habilidades pedagógicas y didácticas, el 51.31% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre aplican las habilidades pedagógicas y didácticas; el 33.51% tiene una valoración de 4, que indica que frecuentemente las aplican; el 15.18% tiene una valoración de 3, que muestra que algunas veces las aplican. Con un promedio general de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas de 2.491/2.94 puntos. La existencia de valoraciones bajas en algunos aspectos tiene que ser preocupación de autoridades y docentes, comprometiéndose en mejorar específicamente en: Utilizar una bibliografía actualizada, Entregar a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, Entregar el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.

5.1.1.3.4. Dimensión: Aplicación de normas y reglamentos

Tabla 15

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	4	21,05	7	36,84	8	42,11	19	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar	0	0	0	0	2	10,53	8	42,11	9	47,37	19	100

las actividades asignadas.													
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	4	21,05	6	31,58	9	47,37	19	100	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	1	5,26	5	26,32	13	68,42	19	100	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	1	5,26	7	36,84	11	57,89	19	100	
TOTAL	0	0	0	12	33	50	95						
PUNTAJE	0	0	1.776	7.293	14.75	1.253/1.47							
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	12.63	34.74	52.63	100							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la dimensión aplicación de normas y reglamentos de la evaluación de los docentes por parte de los directivos, el 52.63% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre aplican las normas y reglamentos en su actividad laboral; el 34.74% tiene una valoración de 4, que indica que frecuentemente las aplican; el 12.63% de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces las aplican. Fortaleza en niveles muy buenos que debe ser aprovechada para gestionar los cambios en el mejoramiento académico. Con un buen promedio general del desarrollo de aplicar las normas y reglamentos de 1.253/1.47 puntos, sin embargo para optimizar esta dimensión los docentes deben poner en práctica el reglamento de la institución.

5.1.1.3.5. Dimensión: Relación con la comunidad

Tabla 16

Evaluación de docentes por parte de los directivos: Relación con la comunidad
Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	10,53	7	36,84	10	52,63	19	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de	0	0	0	0	1	5,26	6	31,58	12	63,16	19	100

familia, representantes y estudiantes												
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	4	21,05	6	31,58	9	47,37	19	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	1	5,26	9	47,37	9	47,37	19	100
TOTAL	0	0	0	0	8		28		40		76	
PUNTAJE	0	0	0	0	1.184		6.188		11.8		1.009/1.18	
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	10.53		36.84		52.63		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la evaluación de los docentes por parte de los directivos del colegio en lo referente a la relación con la comunidad, el 52.63% de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 36.84% tiene una valoración de 4, que indica que está en relación frecuentemente con la comunidad; el 10.53% tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en relación con la comunidad. Con un promedio general del desarrollo de aplicar las relaciones con la comunidad de 1.009/1.18 puntos, no obstante los docentes deberían compartir entre compañeros estrategias para mejorar sus prácticas encaminadas al desarrollo comunitario, permitiendo una mayor interacción educativa.

5.1.1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

5.1.1.4.1. Dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas

Tabla 17

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:						
1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIO
	1	2	3	4	5	

Y DIDÁCTICAS.	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	60	6,10	114	11,59	168	17,07	318	32,32	324	32,93	984	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	120	12,20	30	3,05	150	15,24	312	31,71	372	37,80	984	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	96	9,76	78	7,93	192	19,51	294	29,88	324	32,93	984	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	192	19,51	108	10,98	180	18,29	150	15,24	354	35,98	984	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	96	9,76	102	10,37	192	19,51	270	27,44	324	32,93	984	100
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	96	9,76	132	13,41	264	26,83	282	28,66	210	21,34	984	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	288	29,27	96	9,76	222	22,56	216	21,95	162	16,46	984	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0
1.8.1. Analizar.	72	7,32	84	8,54	240	24,39	342	34,76	246	25,00	984	100
1.8.2. Sintetizar.	48	4,88	132	13,41	354	35,98	216	21,95	234	23,78	984	100
1.8.3. Reflexionar.	120	12,20	96	9,76	228	23,17	282	28,66	258	26,22	984	100
1.8.4. Observar.	84	8,54	48	4,88	276	28,05	258	26,22	318	32,32	984	100
1.8.5. Descubrir.	120	12,20	12	1,22	318	32,32	240	24,39	294	29,88	984	100
1.8.6. Redactar con claridad.	60	6,10	84	8,54	288	29,27	282	28,66	270	27,44	984	100
1.8.7. Escribir correctamente.	72	7,32	48	4,88	210	21,34	246	25,00	408	41,46	984	100

1.8.8. Leer comprensivamente.	84	8,54	30	3,05	234	23,78	210	21,34	426	43,29	984	100
TOTAL	1608		1194		3.516		3.918		4.524		14.760	
PUNTAJE	0		204,17		1.205,99		2.013,85		3.103,46		6,633/10,97	
PUNTAJE PROMEDIO%	10,89		8,09		23,82		26,54		30,65		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Analizando los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes indican que el 30.65% valorados con 5, representa que siempre aprovechan las habilidades pedagógicas y didácticas; el 26.54% valoran con 4, que indica que frecuentemente las aprovechan; el 23.82% valoran con 3, lo que representa que algunas veces las aprovechan; el 8.09% valoran con 2, que indica que rara vez las aprovechan; el 10.89% de los estudiantes valoran a los docentes con 1, que indica que nunca las aprovechan; fortaleza desarrollada en regular nivel, que se relaciona con la coevaluación y la evaluación de los directivos, pero se contrapone con la autoevaluación.

Con un promedio general del desarrollo de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 6.633/10.97 puntos, ya que la mayoría de estudiantes responden que sus profesores no utilizan tecnología de comunicación e información para sus clases, aspecto en el que hay que esmerarse para alcanzar la excelencia educativa.

5.1.1.4.1. Dimensión: Habilidades de sociabilidad pedagógica

Tabla 18

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades de sociabilidad pedagógica

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PÉDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	36	3,66	42	4,27	126	12,80	378	38,41	402	40,85	984	100

2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	60	6,10	90	9,15	114	11,59	246	25,00	474	48,17	984	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	30	3,05	72	7,32	162	16,46	306	31,10	414	42,07	984	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	60	6,10	96	9,76	186	18,90	396	40,24	246	25,00	984	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	114	11,59	198	20,12	156	15,85	282	28,66	234	23,78	984	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	60	6,10	120	12,20	216	21,95	324	32,93	264	26,83	984	100
TOTAL	360		618		960		1932		2034		5904	
PUNTAJE	0		105,68		329,28		993,05		1.395,32		2,869/4.12	
PUNTAJE PROMEDIO%	6,10		10,47		16,26		32,72		34,45		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de efectuada la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, el 34.45% de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 32.72% valoran con 4, que representa que las aplican frecuentemente; el 16.26% valoran con 3, que representa que las aplican algunas veces; el 10.47% valoran con 2, que indica que las aplican pocas veces; el 6.10% valoran con 1, que indica que nunca las aplican. Con un promedio general de aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 2.86/4.12 puntos, en un nivel regular.

Al analizar esta tabla se ve que todos los aspectos se tiene que mejorar, especialmente lo concerniente a realizar resúmenes de los temas tratados al final de la clase, preguntar a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior y aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

5.1.1.4.2. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 19

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN											TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	162	16,46	258	26,22	144	14,63	204	20,73	216	21,95	984	100	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	138	14,02	252	25,61	264	26,83	126	12,80	204	20,73	984	100	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	54	5,49	210	21,34	204	20,73	108	10,97	408	41,46	984	100	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	102	10,37	150	15,24	204	20,73	174	17,68	354	35,98	984	100	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	150	15,24	192	19,51	222	22,56	138	14,02	282	28,66	984	100	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	102	10,37	162	16,46	228	23,17	102	10,36	390	39,63	984	100	
3.7. Promueve la integración espontánea del	54	5,49	144	14,63	234	23,78	270	27,43	282	28,66	984	100	

estudiante al ritmo de trabajo de la clase.													
TOTAL	127	228	250	187	356	1.148							
PUNTAJE	0	38.988	85.75	96.118	244.216	2.835/4.80							
PUNTAJE PROMEDIO%	11.06	19.86	21.77	16.28	31.01	100							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, el 31.01% valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre prestan atención a estudiantes con habilidades individuales; el 16.28% valoran con 4, que indica que frecuentemente prestan atención; el 21.77% valoran con 3, lo que representa que algunas veces les prestan atención; el 19.86% valoran con 2, que indica que pocas veces prestan atención; el 11.06% valoran con 1, que indica que nunca prestan atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Con un promedio general en la aplicación de atención a estudiantes con necesidades individuales de 2.835/4.80 puntos, en un nivel regular, esto indica que aún no se logra la calidad en el desempeño profesional por lo que es necesario mejorar en la realización de evaluaciones individuales al final de la clase, preocuparse por los estudiantes que faltan y llamar a los padres de familia o representantes, promover la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.

5.1.1.4.3. Dimensión: Relación con los estudiantes

Tabla 20

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.	VALORACIÓN											TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	114	11,59	72	7,32	126	12,80	186	18,90	486	49,39	984	100	

4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	66	6,71	66	6,71	174	17,68	210	21,34	468	47,56	984	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	66	6,71	90	9,15	198	20,12	126	12,80	504	51,22	984	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	60	6,10	96	9,76	246	25,00	186	18,90	396	40,24	984	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	84	8,54	102	10,37	96	9,76	216	21,95	486	49,39	984	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	78	7,93	126	12,80	90	9,15	162	16,46	528	53,66	984	100
TOTAL	468		552		930		1086		2868		5.904	
PUNTAJE	0		94,39		318,99		558,20		1.967,45		2,986/4.11	
PUNTAJE PROMEDIO%	7,93		9,35		15,75		18,39		48,58		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En esta evaluación, en la dimensión: relación con los estudiantes, el 48.58% valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen buena relación con los estudiantes en su función docente; el 18.39% valoran con 4, que indica que frecuentemente la mantienen; el 15.75% valoran con 3, lo que representa que la mantienen algunas veces; el 9.35% valoran con 2, que indica que rara vez la mantienen; el 7.93% valoran a los docentes con 1, que indica que nunca mantienen buena relación con los estudiantes.

Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 2.986/4.11 puntos, esto indica que aún no se logra la calidad en el desempeño profesional por lo que es necesario mejorar y para lo cual se debe tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes y enseñar a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.

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

5.1.1.5.1. Dimensión: Relación con la comunidad

Tabla 21

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIO		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	246	24,55	156	15,57	204	20,36	240	23,95	156	15,57	1002	100	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	180	17,96	168	16,77	144	14,37	246	24,55	264	26,35	1002	100	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	96	9,58	186	18,56	198	19,76	300	29,94	222	22,16	1002	100	
TOTAL	522		510		546		786		642		3006		
PUNTAJE	0		107,61		229,87		496,75		541,21		1,372/2.53		
PUNTAJE PROMEDIO%	17,37		16,97		18,16		26,15		21,36		100		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En esta dimensión el 21.36% de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre conservan la relación con la comunidad en su labor profesional; el 26.15% valoran con 4, que indica que frecuentemente la conservan; el 18.16% valoran con 3, lo que representa que algunas veces la conservan; el 16.97% valoran con 2, que indica que rara vez la conservan; el 17.37% valoran con 1, que indica que nunca conservan la relación con la comunidad.

Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 1.37/2.53 puntos, para mejorar la calidad en el desempeño profesional es necesario corregir las relaciones de los docentes con la comunidad educativa, colaborar en la misma e interactuar con los padres de familia y o representantes.

5.1.1.5.2. Dimensión: Normas y reglamentos

Tabla 22

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	96	9,58	84	8,38	96	9,58	216	21,56	510	50,90	1002	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	60	5,99	96	9,58	132	13,17	228	22,75	486	48,50	1002	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	156	15,57	90	8,98	156	15,57	324	32,34	276	27,54	1002	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	192	19,16	174	17,37	216	21,56	192	19,16	228	22,75	1002	100
TOTAL	504		444		600		960		1500		4008	
PUNTAJE	0		93,68		252,60		606,72		1.264,50		2.213/3.37	
PUNTAJE PROMEDIO%	12,57		11,08		14,97		23,95		37,43		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Con los resultados de la evaluación de los docentes por parte de padres de familia, en la dimensión normas y reglamentos el 37.43% de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre respetan las normas y reglamentos en su tarea educativa; el 23.95% valoran con 4, que indica que

frecuentemente las respetan; el 14.97% valoran con 3, lo que representa que algunas veces las respetan; el 11.08% valoran con 2, que indica que rara vez las respetan; el 12.57% valoran con 1, que indica que nunca las respetan. Con un promedio general en esta dimensión de 2.21/3.37 puntos, en un nivel bueno, sin embargo es necesario mantener la comunicación permanente con padres de familia para informar oportunamente sobre el rendimiento de su hijo o representado y ser puntual en la entrega de calificaciones.

5.1.1.5.3. Dimensión: Sociabilidad pedagógica

Tabla 23

Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. SOCIABILIDAD PÉDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	84	8,38	204	20,36	78	7,78	252	25,15	384	38,32	1002	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	90	8,98	90	8,98	90	8,98	342	34,13	390	38,92	1002	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	102	10,18	48	4,79	84	8,38	366	36,53	402	40,12	1002	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	126	12,57	36	3,59	78	7,78	366	36,53	396	39,52	1002	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	162	16,17	96	9,58	102	10,18	306	30,54	336	33,53	1002	100

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	66	6,59	114	11,38	96	9,58	270	26,95	456	45,51	1002	100
TOTAL	630		588		528		1902		2364		6012	
PUNTAJE	0		124,07		222,29		1.202,06		1.992,85		3,534/5.05	
PUNTAJE PROMEDIO%	10,48		9,78		8,78		31,64		39,32		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Con los resultados obtenidos en la dimensión sociabilidad pedagógica en esta evaluación, el 39.32% de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 31.64% evalúan a los docentes con 4, que indica que frecuentemente la mantienen; el 8.78% los evalúan con 3, lo que representa que algunas veces la mantienen; el 9.78% los evalúan con 2, que indica que rara vez la mantienen; el 10.48% los evalúan con 1, que indica que nunca la mantienen. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica de 3.53/5.05 puntos, en un nivel regular, por lo que es importante interesarse más cuando los estudiantes faltan y tratarlos con mayor cortesía y respeto.

5.1.1.5.4. Dimensión: Atención a estudiantes con necesidades individuales

Tabla 24

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	102	10,18	72	7,19	216	21,56	330	32,93	282	28,14	1002	100

4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	78	7,78	78	7,78	192	19,16	324	32,34	330	32,93	1002	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	90	8,98	96	9,58	156	15,57	258	25,75	402	40,12	1002	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	66	6,59	72	7,19	174	17,37	294	29,34	396	39,52	1002	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	66	6,59	84	8,38	210	20,96	252	25,15	390	38,92	1002	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	90	8,98	84	8,38	150	14,97	246	24,55	432	43,11	1002	100
TOTAL	492		486		1098		1704		2232		6012	
PUNTAJE	0		102,55		462,26		1.076,93		1.881,58		3,517/5.05	
PUNTAJE PROMEDIO%	8,18		8,08		18,26		28,34		37,13		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En los resultados alcanzados en esta dimensión, el 37.13% de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su accionar educativo; el 28.34% los valoran con 4, que indica que frecuentemente dan atención; el 18.26% valoran con 3, lo que representa que algunas veces la dan; el 8.08% los valoran con 2, que indica que rara vez la dan; el 8.18% los valoran con 1. Con un promedio general de 3.51/5.05 puntos, en nivel regular y para corregirlo se debe prestar atención específica a cada estudiante y de ser necesario remitir con un profesional especializado.

5.1.1.6. Observación de las clases impartidas por los docentes evaluados

5.1.1.6.1. Dimensión: Actividades iniciales

Proceso que evalúa y valora objetivamente: la motivación del aprendizaje, significatividad de los términos científicos relacionados con los nuevos aprendizajes

y la activación de los aprendizajes previos para ser relacionados con los nuevos aprendizajes.

Tabla 25

Evaluación de las clases impartidas por los docentes evaluados

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

A. ACTIVIDADES INICIALES: CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	f	%	f	%	
1. Presenta el plan de clase al observador.	3	15,00	16	80,00	
2. Inicia su clase puntualmente.	19	95,00	0	0,00	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	17	85,00	2	10,00	
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	45,00	10	50,00	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	95,00	0	0,00	
6 .Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	19	95,00	0	0,00	
TOTAL	86		28		
PUNTAJE	107.5		0		5.657/7.50
PUNTAJE PROMEDIO%	75.43		24.56		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la observación de la clase impartida por los docentes en el colegio, en lo referente a las actividades iniciales en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 75.43% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 24.56%, en algunos indicadores lo realizan de manera muy superficial sin utilizar anécdotas, problemas o experiencias concretas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades iniciales de 5.65/7.50 puntos. El aspecto Presenta el plan de clase al observador apenas tiene un porcentaje del 15% de cumplimiento y Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes el porcentaje de 45%, indica que la mayoría de los docentes no preparan las clases, razón suficiente para decir que no se obtendrán resultados positivos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

5.1.1.6.2. Dimensión: Proceso enseñanza-aprendizaje

Valora el desempeño docente dentro de las habilidades para el trabajo didáctico de aula, llamado también contenidos procedimentales, base fundamental para la construcción del aprendizaje, a través de la observación, reflexión, investigación de campo, bibliográfica; experimentación, se llega a la conceptualización o abstracción del aprendizaje.

Tabla 26
Evaluación de las clases impartidas por los docentes evaluados
Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	N°	%	N°	%	
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	19	100	0	0,00	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	19	100	0	0,00	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	19	100	0	0,00	
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	19	100	0	0,00	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	100	0	0,00	
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	19	100	0	0,00	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	19	100	0	0,00	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	19	100	0	0,00	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	19	100	0	0,00	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	19	100	0	0,00	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	19	100	0	0,00	
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	19	100	0	0,00	
13. Envía tareas	19	100	0	0,00	
TOTAL	247		0		
PUNTAJE	308.750		0		16.25/16.25
PUNTAJE PROMEDIO%	100		0		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En esta dimensión se observó un excelente desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje en la que los docentes alcanzaron la máxima calificación, (100%) en un nivel excelente. Esto puede ser el resultado de las capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación y la preparación de los docentes para las evaluaciones de su desempeño profesional.

5.1.1.6.3. Dimensión: Ambiente en el aula

Valora las habilidades docentes sobre la interacción con los estudiantes, su afectividad en el proceso de enseñanza, trato a los estudiantes; donde demuestra su

autoridad como generador de experiencias de aprendizaje, a través de la mediación, el acompañamiento. El apoyo y la ayuda que brinda a los estudiantes.

Tabla 27

**Evaluación de las clases impartidas por los docentes evaluados
Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano**

C. AMBIENTE DE AULA. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN				
	SI		NO		
	N°	%	N°	%	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	19	100	0	0,00	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	100	0	0,00	
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	100	0	0,00	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	19	100	0	0,00	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	19	100	0	0,00	
TOTAL	95		0		
PUNTAJE	118.75		0		6.25/6.25
PUNTAJE PROMEDIO%	100		0		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la observación de la clase impartida por los docentes, en lo concerniente a las actividades de ambiente de aula, si realizan las recomendaciones didácticas en un 100%. Destreza docente muy bien desarrollada. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 6.25/6.25 puntos, en un nivel excelente.

5.1.1.7. Resumen del desempeño profesional docente

Tabla 28

**Resumen de la evaluación del desempeño profesional docente
Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano**

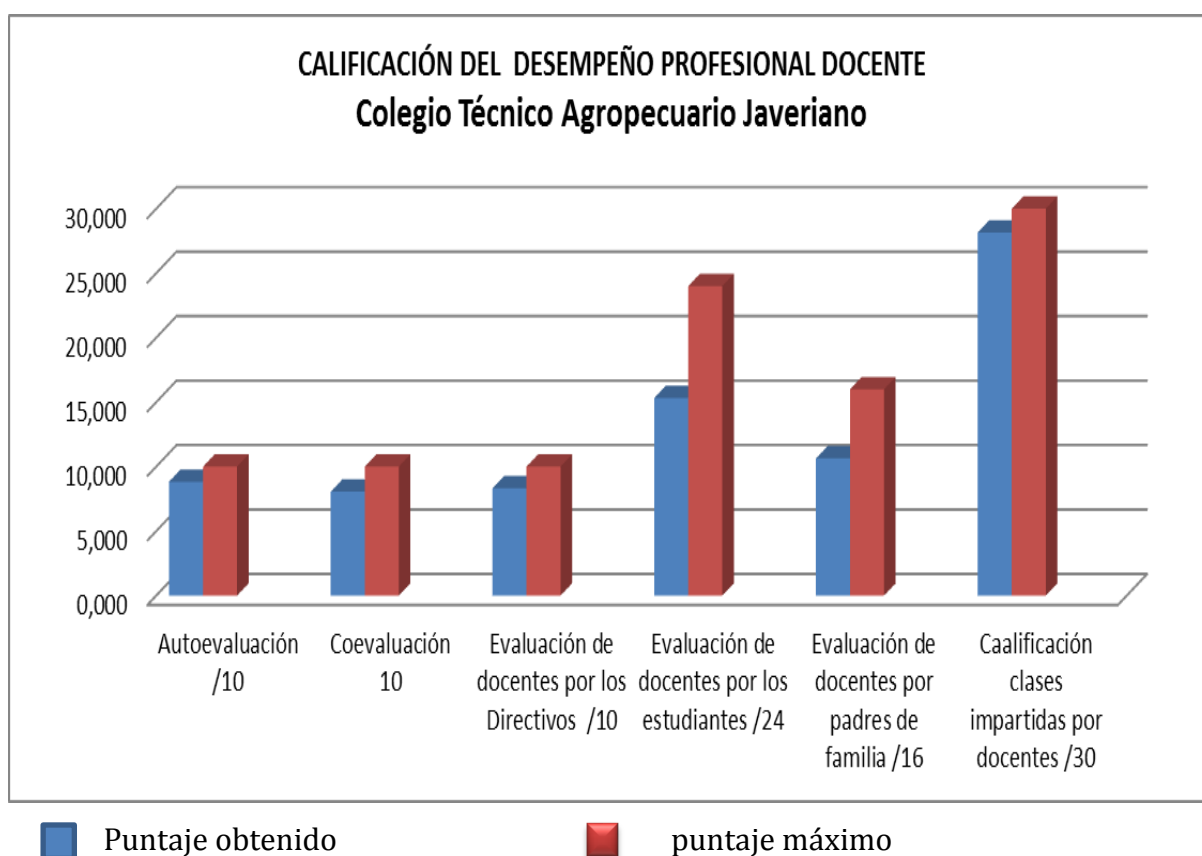
INSTRUMENTOS	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación	10	8.828	88.28
Coevaluación	10	8.053	80.53
Evaluación de los docentes por parte de los directivos	10	8.318	83.18
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	24	15.323	63.85
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16	10.636	66.41
Observación de la clase impartida por el docente evaluado	30	28.157	93.86
TOTAL	100/100	79.31	79.31

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

La evaluación del desempeño docente del Colegio Técnico Agropecuario Javeriano, obtienen una excelente calificación de 79.31%, como promedio de los distintos procesos o instrumentos utilizados, sobresaliendo el puntaje de la observación de la clase impartida por el docente evaluado que llega al 93.86%. Se puede considerar como debilidades los puntajes de las evaluaciones por parte de los estudiantes, (63.85%) y el de los padres de familia, (66.41%) situaciones que ya fueron analizadas después de las tablas respectivas.

El puntaje promedio obtenido de 79.31/100, ubicando a la evaluación del desempeño profesional docente en la categoría A, nivel EXCELENTE, no obstante lo ideal sería superar esta calificación por lo que es necesario acoger las sugerencias realizadas en cada una de las dimensiones aplicadas según los resultados alcanzados para así obtener una educación significativa acorde a los estándares de calidad.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

5.1.2. De la Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Directivo

5.1.2.1. Autoevaluación de los directivos

Son los logros del desempeño directivo dentro de los procesos de la construcción y aplicación participativa del PEI, la generación de altas expectativas entre el personal, el ejercicio de un liderazgo compartido y flexible, y el desarrollo de una evaluación y rendición social de cuentas.

5.1.2.1.1. Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales

Tabla 29

Autoevaluación de los directivos: Competencias gerenciales

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2	40	0	0	0	0	3	60	5	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	2	40	0	0	0	0	3	60	5	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100

institucionales.													
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2	40	2	40	1	20	5	100	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	5	5	100	5	100	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100	

establecimiento.												
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
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	2	40	3	60	5	100
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	2	40	3	60	5	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	20	0	0	0	0	4	80	5	100
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	3	60	5	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

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

evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.													
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0		0	0	5	100	5	100
TOTAL	0		3		10		45		257		315		
PUNTAJE	0		0,174		1,16		7,88		59,88		13,81/14.65		
PUNTAJE PROMEDIO%	0		0,95		3,17		14,29		81,59		100		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

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	1	20	0	0	4	80	5	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	2	40	1	20	2	40	5	100
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	2	40	1	20	2	40	5	100
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	2	40	3	60	5	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.9. Realizo acciones para evitar	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100

la repitencia de los estudiantes.		0										
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	20	2	40	2	40	5	100
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	5	100	5	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
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	5	100	5	100
TOTAL	0	0	0	0	7	23	40	70				
PUNTAJE	0	0	0	0	0,81	4,03	9,32	2,83/3.26				
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	10,00	32,86	57,14	100				

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de efectuada la autoevaluación de los directivos, y en la dimensión competencias pedagógicas, en el Colegio Técnico Agropecuario Javeriano, indican que el 57.14%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 32.86% se valora con 4, que representa que frecuentemente; el 10.00%, se valoran con 3, lo que representa que algunas veces. Como se explicó en la interpretación anterior, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas de 2.83/3.26 puntos, en un nivel bueno.

5.1.2.1.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Habilidades de gestión directiva, que permitan valorar si los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz, promueven la formación ciudadana e identidad nacional, fortalecen los lazos con toda la comunidad educativa y su compromiso en la labor de desarrollar los principios y valores en el marco del buen vivir.

Tabla 31

Autoevaluación de los directivos: Competencias de liderazgo en la comunidad Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	6	39	45			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1,05	9,09	2,03/2.09			
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	0	0	13,33	86,67	100			

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Una vez realizada la autoevaluación de los directivos, en la dimensión liderazgo en la comunidad, el 86.67% se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 13.33% se valora con 4, que indica frecuentemente las aplican. Con un promedio general del desarrollo de las competencias de liderazgo en la comunidad de 2.03/2.09 puntos, en un nivel excelente. No obstante es necesario mantener buenas relaciones con los integrantes de la institución, delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y promover su desarrollo con entidades comunitarias para alcanzar la calidad educativa.

5.1.2.2. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico

5.1.2.2.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 32

**Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo o técnico:
Competencias gerenciales**

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	13	65	0	0	7	35	20	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	13	65	0	0	7	35	0	0	20	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	13	65	7	35	0	0	20	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con	0	0	0	0	13	65	0	0	7	35	20	100

las normas legales vigentes.													
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	7	35	13	65		0	0	0	20	100	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100	
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	6	30	0	0	7	35	7	35	20	100	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	13	65	0	0	7	35	0	0	20	100	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	7	35	13	65	0	0	0	0	20	100	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	13	65	0	0	0	0	7	35	20	100	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	7	35	13	65	0	0	0	0	20	100	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	7	35	13	65	0	0	0	0	20	100	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100	

previstos.													
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	7	35	13	65	0	0	20	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	6	30	7	35	0	0	7	35	20	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	6	30	7	35	0	0	7	35	20	100	
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	13	65	7	35	20	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	7	35	13	65	0	0	0	0	20	100	
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	20	100	0	0	0	0	20	100	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
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	13	65	7	35	20	100	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100	

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	6	30	7	35	7	35	20	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	13	65	0	0	7	35	20	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	20	100	0	0	0	0	20	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	13	65	0	0	7	35	20	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	13	65	0	0	0	0	7	35	20	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	13	65	0	0	0	0	7	35	20	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100

Consejo Técnico.													
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100	
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100	
1.57. Coordino con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100	

recaudados, a los organismos externos a la institución.													
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	7	35	13	65	20	100	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100	
TOTAL	0	0	205	260	223	552	1240						
PUNTAJE	0	12,10	30,68	39,47	130,27	10,62/14,59							
PUNTAJE PROMEDIO%	0	16,53	20,97	17,98	44,62	100							

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En lo que se refiere a la evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico, en la dimensión competencias gerenciales; el 44.62% valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 17.98% valora con 4, que indica que frecuentemente las aplican; el 20.97% valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican su labor el 16.53% valora con 2, que indica que rara vez las aplican. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10.62/14.59 puntos, en un nivel excelente.

Es necesario reflexionar sobre los aspectos por los cuales aún no todos los directivos aplican sus competencias. Siendo una de las principales dificultades la falta de coordinación con el tesorero en el manejo de fondos, falta de orientación a padres de familia para que rindan cuentas de los fondos de comité central y defiendan la integridad física y sexual de los educandos.

5.1.2.2.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 33

Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo o técnico:

Competencias pedagógicas

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	20	100	0	0	20	100
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	7	35	7	35	0	0	6	30	20	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	7	35	0	0	0	0	13	65	20	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación	13	65	0	0	7	35	0	0	0	0	20	100

didáctica.												
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	13	65	0	0	0	0	0	0	7	35	20	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	14	70	0	0	0	0	6	30	20	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	13	65	0	0	7	35	0	0	20	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	13	65	7	35	0	0	20	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	13	65	0	0	7	35	0	0	20	100
TOTAL	86	67	34	47	46	280						
PUNTAJE	0	3,95	4,01	8,32	10,86	1,357/3.29						
PUNTAJE PROMEDIO%	30,71	23,93	12,14	16,79	16,43	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Los resultados obtenidos, de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico, en la dimensión competencias pedagógicas, se observa que únicamente el 16.43% es valorado con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas; el 16.79% valora con 4, que indica que frecuentemente las aplican el 12.14%, valora con 3, lo que representa que algunas veces las aplican; el 23.93% valora con 2, que indica que rara vez las aplican, el 30.71% valora con 1, que indica que nunca aplican y representa la mayor valoración; Con un promedio general, de 1.35/3.29 puntos.

Es indispensable que los directivos de la institución organicen la elaboración del proyecto educativo institucional con todos los actores educativos, observen el

desarrollo de las clases, asesoren al personal docente en metodologías de enseñanza, y orienten a padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje, lo que permite mejorar la calidad de la educación por ende la calidad de vida de la comunidad educativa.

5.1.2.2.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 34

Evaluación de los directivos por parte del consejo directivo o técnico:

Competencias de liderazgo en la comunidad

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	20	100	0	0	0	0	20	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	13	65	7	35	0	0	20	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	20	100	0	0	0	0	20	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	13	65	7	35	20	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	7	35	7	35	6	30	20	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	13	65	0	0	7	35	20	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	7	35	0	0	13	65	20	100

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	7	35	13	65	0	0	20	100
TOTAL	0	0	87	47	46	180						
PUNTAJE	0	0	10,266	8,319	10,856	1,472/2.12						
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	48,33	26,11	25,56	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

De acuerdo evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico, y en la dimensión liderazgo en la comunidad, el 25.56% valora con 5, lo que representa que siempre emplean las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 26.11% valora con 4, que indica que frecuentemente las emplean 48.33% valora con 3, lo que representa que algunas veces las emplean. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior.

Con un promedio general del desarrollo de las competencias de liderazgo en la comunidad de 1.472/2.12 puntos. Es evidente observar que ningún directivo mantiene la comunicación directa, ni apoya el desarrollo de actividades y buenas relaciones con la comunidad educativa, por lo que se debe poner más atención y mejorarlas para ejercer un mejor liderazgo en la institución en beneficio de los estudiantes.

5.1.2.3. Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

5.1.2.3.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 35

Evaluaciones de los directivos por parte del Consejo Estudiantil:

Competencias gerenciales

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60	35	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	14	40	7	20	7	20	7	20	35	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la	7	20	0	0	0	0	7	20	21	60	35	100

institución.													
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	7	20	7	20	21	60	0	0	35	100	
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	7	20	7	20	7	20	14	40	0	0	35	100	
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	7	20	0	0	0	0	28	80	0	0	35	100	
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	7	20	14	40	7	20	7	20	0	0	35	100	
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	7	20	7	20	14	40	7	20	0	0	35	100	
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	7	20	7	20	7	20	14	40	0	0	35	100	
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	7	20	7	20	14	40	0	0	7	20	35	100	
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	21	60	7	20	0	0	7	20	35	100	
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	7	20	0	0	28	80	0	0	35	100	
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	7	20	0	0	14	40	14	40	35	100	
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	14	40	0	0	21	60	35	100	
TOTAL	49		98		84		161		98		490		
PUNTAJE	0		17,542		29,988		86,296		70,070		5,825/10.00		
PUNTAJE PROMEDIO%	10		20		17,14		32,86		20		100		

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte del Consejo estudiantil, y en la dimensión competencias gerenciales; el 20% valora con 5, lo que representa que siempre utilizan las competencias gerenciales en la labor profesional; el 32.86% valora con 4, que indica que frecuentemente las utilizan; el 17.14% valoran con 3, lo que representa que algunas veces las utilizan, el 20% valoran con 2, lo que representa que rara vez las utilizan; el 10% de los directivos valoran con 1, que

indica que nunca; fortaleza que se correlaciona con la autoevaluación y evaluación por parte del Consejo Técnico. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales de 5,82/10 puntos, en un nivel regular.

Es necesario que los directivos controlen el cumplimiento de la jornada escolar, rindan cuentas de su gestión y hagan un seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo para mejorar el óptimo desempeño directivo.

5.1.2.3.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 36

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	14	40	7	20	14	40	35	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	21	60	7	20	7	20	35	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	14	40	14	40	7	20	35	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	14	40	14	40	7	20	35	100
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	14	40	21	60	35	100
TOTAL	0	0	0	0	63	56	56	56	56	56	175	
PUNTAJE	0	0	0	0	22,491	30,016	30,016	30,016	40,040	40,040	2,64/3.57	
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	36	32	32	32	32	32	100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En lo referente a la evaluación de los directivos por parte del Consejo estudiantil, y en la dimensión competencias pedagógicas, indican que el 32% valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 32% valora con 4, que indica que frecuentemente las aplican; el 36% valora con 3, lo que representa que algunas veces las aplican.

Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.64/3.57 puntos, no obstante los directivos deben supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje, orientar el respeto de los derechos y garantizar la matrícula de estudiantes con necesidades educativas especiales a fin de mejorar el rendimiento académico en la institución educativa y superar los problemas de aprendizaje.

5.1.2.3.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Las competencias de liderazgo en la comunidad consiste en poseer habilidades de gestión directiva, que permitan valorar si los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz, promueven la formación ciudadana e identidad nacional, fortalecen los lazos con toda la comunidad educativa y su compromiso en la labor de desarrollar los principios y valores en el marco del buen vivir.

Tabla 37

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	7	20	7	20	21	60	35	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	7	20	28	80	0	0	35	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	7	20	0	0	14	40	14	40	35	100	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	7	20	0	0	21	60	7	20	35	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con	0	0	7	20	7	20	21	60	0	0	35	100	

5.1.2.4. Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

5.1.2.4.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 38

**Evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia:
Competencias gerenciales**

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	5	20	5	20	0	0	15	60	25	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	5	20	5	20	0	0	10	40	5	20	25	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	5	20	0	0	0	0	5	20	15	60	25	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	5	20	0	0	5	20	0	0	15	60	25	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	5	20	0	0	5	20	0	0	15	60	25	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	5	20	5	20	0	0	0	0	15	60	25	100

1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	10	40	15	60	25	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	5	20	5	20	0	0	0	0	15	60	25	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	15	60	0	0	0	0	0	0	10	40	25	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	10	40	0	0	0	0	0	0	15	60	25	100
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.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	10	40	0	0	5	20	0	0	10	40	25	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	5	20	0	0	15	60	0	0	5	20	25	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	15	60	0	0	10	40	25	100
TOTAL	100	20	50	35	370	575						
PUNTAJE	13,2	3,58	13,15	13,72	194,99	9,54/10.10						
PUNTAJE PROMEDIO%	17,39	3,48	8,70	6,09	64,35	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Analizando la información de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia, en la dimensión competencias gerenciales, indican que el 64.35%, valora con 5, lo que representa que siempre utilizan las competencias gerenciales en la labor profesional; el 6.09% valora con 4, que indica que frecuentemente utilizan; 8.70%, valoran con 3, lo que representa que algunas veces

utilizan, el 3.48% valoran con 2, que indica que rara vez utilizan y el 17.39% valoran con 1, que indica que nunca utilizan; Fortaleza desarrollada en nivel bueno que se corrobora con los resultados de la autoevaluación, evaluación Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 9.545/10.10 puntos.

Los directivos deben rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa, coordinar el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento e informar sobre la ejecución de los recursos del comité central a los organismos externos de la institución con el fin de mejorar las competencias gerenciales directivas y docentes en el proceso educativo.

5.1.2.4.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 39

Evaluación de los directivos por parte del comité de padres de familia:

Competencias pedagógicas

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	5	20	0	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
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	0	0	0	25	100	25	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	5	20	20	80	25	25	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	15	60	0	0	0	0	0	0	10	40	25	25	100
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	5	20	0	0	20	80	25	25	100
TOTAL	20	0	5	5	120	150							
PUNTAJE	2,640	0	1,315	2	63,240	2,687/3.16							
PUNTAJE PROMEDIO%	13,33	0,00	3,33	0,00	80,00	100							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

La evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia, en la dimensión competencias pedagógicas, indican que el 80.00%, valora con 5, lo que representa que siempre usan las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 3.33% valora con 3, que representa algunas veces; el 13.33% valora con 1, que indica que nunca usan las competencias pedagógicas gerenciales. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.68/3.16 puntos. Es importante que los directivos, realicen prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa con el fin de mejorar el desempeño profesional directivo y docente.

5.1.2.4.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 40

**Evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia:
Competencias de liderazgo
Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	10	40	0	0	5	20	5	20	5	20	25	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	5	20	0	0	5	20	0	0	15	60	25	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	5	20	0	0	0	0	0	0	20	80	25	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	5	20	0	0	20	80	25	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100	25	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	5	20	0	0	0	0	5	20	15	60	25	100

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	10	40	0	0	0	0	0	0	0	15	60	25	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	5	20	0	0	5	20	0	0	15	60	25	100	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	15	60	5	20	0	0	0	0	5	20	25	100	
TOTAL	55	5	20	10	160	250							
PUNTAJE	7,260	0,895	5,260	3,920	84,320	4,07/4.74							
PUNTAJE PROMEDIO%	22	2	8	4	64	100							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Realizando el análisis de la información obtenida de la evaluación de los directivos por parte del Comité de Padres de Familia, en la dimensión liderazgo en la comunidad, se encuentra que el 64.00% valora con 5, lo que representa que siempre utilizan las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 4% valora con 4, que representa que frecuentemente las utilizan; el 8% valora con 3 que indica alguna vez las utilizan; el 2% valora con 2, que significa rara vez las utilizan; el 22% valora con 1, que indica que nunca las utilizan. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos.

Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.07/4.74 puntos. Se observa que los indicadores como: mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa y promueve el desarrollo de actividades socio-culturales, existe una calificación similar baja apreciada por el comité central de padres de familia, por lo que se tendrá que poner mayor atención y mejorarlas para que los directivos desempeñen eficientemente la gestión administrativa y alcancen los estándares de calidad educativa.

5.1.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

5.1.2.5.1. Dimensión: Competencias gerenciales

Tabla 41

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		CUESTIONARIOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

aprendizaje para la convivencia de la comunidad.												
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100	5	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100	5	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100	5	100
1.28. Supervisa con el Consejo	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

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.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
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	2	40	3	60	5	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100	5	100
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	5	100	5	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100	5	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.44. Promueve la	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

investigación pedagógica.												
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100

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.	0	0	0	0	0	0	5	100	0	0	5	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	50	275	275	275	325	325
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	8,350	61,325	61,325	61,325	13,93/14.45	13,93/14.45
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	0	0	15,38	84,62	84,62	84,62	100	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En lo referente a la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, en la dimensión competencias gerenciales, el 84.62% valora con 5, lo que representa que siempre cumplen con las competencias gerenciales en la labor profesional; un 15.38% valora con 4, que representa que frecuentemente las cumplen. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 13.93/14.45 puntos, en un nivel excelente. No obstante ningún directivo busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución y es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros y registros presupuestarios por lo que

es necesario superar estos indicadores para que los directivos cumplan con los niveles de gestión gerencial.

5.1.2.5.2. Dimensión: Competencias pedagógicas

Tabla 42

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

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
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	5	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60		5	100
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	2	40	3	60		5	100
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	5	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
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	5	100	0	0	5	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	19	51	70			
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	3,173	11,373	2,91/3.11			
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	0	0	27,14	72,86	100			

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Respecto de la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, en la dimensión competencias pedagógicas, se observa que en un 72.86% valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; un 27.14% valora con 4, que representa que frecuentemente las aplican. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.91/3.11 puntos, en un nivel excelente. Pero se observa que ningún directivo supervisa los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución por lo que es necesario mejorar la gestión pedagógica de los directivos en la institución.

5.1.2.5.3. Dimensión: Competencias de liderazgo en la comunidad

Tabla 43

Evaluación de los directivos por parte del supervisor: Competencias de liderazgo en la comunidad.

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL CUESTIONARIOS	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	10	45	45	45	55	55
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1,670	10,035	10,035	10,035	2,34/2.44	2,34/2.44
PUNTAJE PROMEDIO%	0	0	0	0	0	0	18,18	81,82	81,82	81,82	100	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

Luego de efectuada la evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar, y en la dimensión liderazgo en la comunidad, el 81.82% valora con 5, lo que representa que siempre cumplen las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; un 18.18% valora con 4, que representa que frecuentemente las cumplen. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales de 2.34/2.44 puntos. Sin embargo los directivos deben tener una comunicación permanente con la comunidad educativa, mejorar las relaciones con todos los integrantes de la institución, evitar conductas discriminatorias, realizar prácticas de convivencia para mejorar la gestión de liderazgo comunitario en la institución.

5.1.2.6. Resumen de la evaluación del desempeño profesional directivo

Tabla 44

Resumen de la evaluación del desempeño profesional directivo

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

INSTRUMENTOS	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%
Autoevaluación	20	18.670	93.35
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Consejo Técnico	20	13.449	67.245
Evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil	20	12.675	63.375
Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	20	16.297	81.485
Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar	20	19.180	95.9
TOTAL	100/100	80.271	80.27

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En conclusión, la evaluación del desempeño profesional directivo, como se puede observar en la tabla de resumen el Colegio Técnico “Javeriano”, ubica a sus directivos en la categoría A, con un nivel excelente con un puntaje de 80.27 que frente al máximo de 100 representa un logro o eficacia del 80.27%.

5.1.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa

Tabla 45

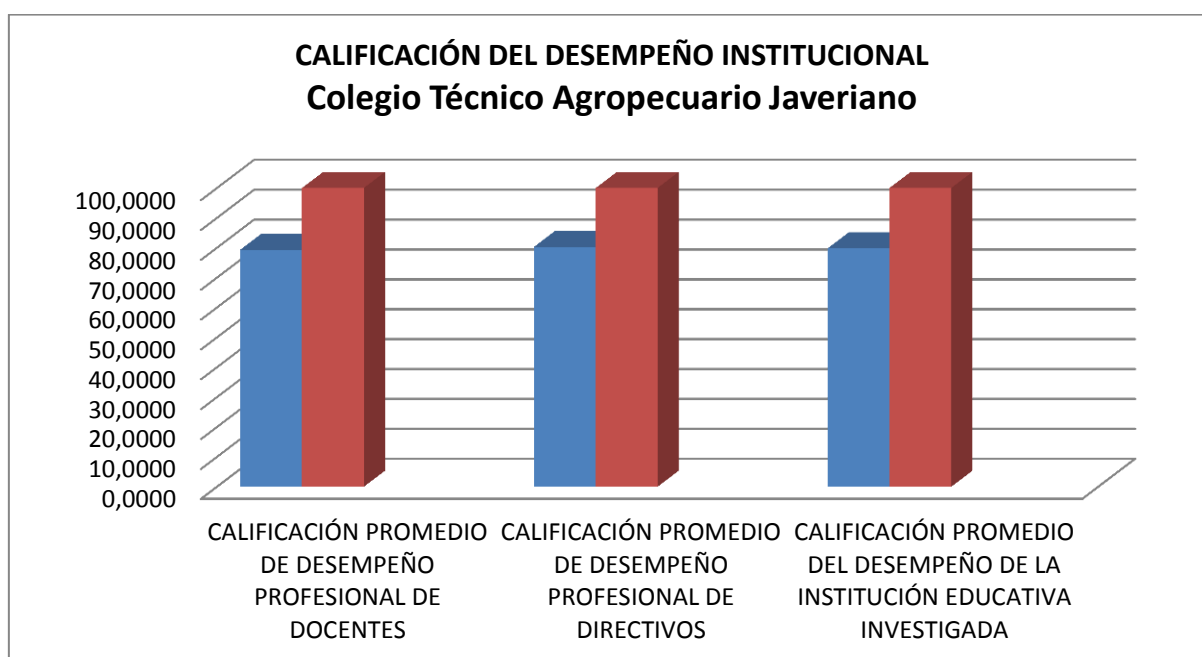
Calificación del desempeño profesional de la institución educativa

Colegio: Técnico Agropecuario Javeriano

DESEMPEÑO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	%	CALIFICACIÓN
Desempeño profesional docente	100	79.312	79.31	Excelente
Desempeño profesional directivo	100	80.271	80.27	Excelente
Desempeño de la institución educativa	100	79.793	79.79	Excelente

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.



Puntaje obtenido



puntaje máximo

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Lic. Carmelina Morocho G.

En la evaluación del desempeño profesional de la institución educativa tanto a docentes como a directivos en las diferentes dimensiones, en el Colegio Técnico Agropecuario Javeriano, vemos que en el desempeño profesional directivo se

obtiene la más alta calificación de 80.27/100 puntos, en el desempeño de la Institución educativa se obtiene la calificación de 79.793/100 puntos y en el desempeño profesional docente obtiene 79.312/100 puntos, calificaciones excelentes, sin embargo para conseguir mejorar al máximo el puntaje y conseguir el 100% deben mejorar ciertas debilidades como las detallamos en cada dimensión lo que se lograría cuando lo indicado lo hagan todos los directivos y docentes evaluados para lograr así un óptimo desempeño profesional docente y directivo.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Cumplida la investigación bibliográfica, la investigación de campo y realizada la tabulación de la información con sus resultados en las diferentes tablas se procederá con la discusión, que permitirá dar significado, alcance y explicación a las cuestiones descubiertas y a aquellas que aparecen como problemas o debilidades.

Al iniciar este trabajo se plantearon los siguientes supuestos: el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad; y, el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Su demostración o negación es posible después de haber realizado la evaluación institucional al Colegio Técnico Agropecuario Javeriano,

Partiendo del pensamiento de Ruiz, (1999) *“Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos* La evaluación forma parte de la educación, se fundamenta en las diferencias individuales, el cambio de comportamiento de las personas que se han involucrado en el proceso educativo. Siendo los profesores, directivos los que emiten muchos juicios de valor, influenciados por una nota, de hecho los profesores están evaluando continuamente el trabajo de sus alumnos, si son apropiadas las tareas que les asignan, la preparación de los estudiantes, etc., pero quién evalúa el desempeño de los docentes, directivos, actividad olvidada, que al ser retomada en la actualidad ha forjado muchas polémicas, discusiones, últimamente fortaleció la jubilación de muchos profesionales, así como también permitió retornar a un proceso

responsable de preparación docente, asumido por los mismos protagonistas que habían descuidado tan significativa actitud.

Por lo que la calidad de la educación que oferta una institución educativa constituye la suma de los resultados que se puedan dar en cuanto al desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, infraestructura e implementación y, en especial, desempeño de los estudiantes que se reflejan en los logros de aprendizaje; si uno de estos ámbitos evidencia debilidad, ello incide en la calidad.

Referenciando con los estándares de calidad en el Sistema Educativo Ecuatoriano propuestos por el Ministerio de Cultura (2012), procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada. La utilización de los Instrumentos para la Evaluación Docente y Directiva del Ministerio de Cultura (2011), especialmente la metodología para su valoración se obtuvieron, en la evaluación del desempeño profesional de la institución educativa del Colegio Técnico Agropecuario Javeriano, referente al desempeño profesional docente obtiene 79.312/100 puntos, en el desempeño profesional directivo se obtiene una calificación de 80.27/100 puntos, promediando estos puntajes, el desempeño de la Institución educativa es de 79.793/100 puntos que le ubica en la categoría “**A**”, nivel de **excelente**.

Puesto que, uno de los supuestos de la investigación señala: “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación todavía están en discusión, los que se han publicado son únicamente referentes que guían la apreciación de la “eficacia” que se relaciona con el grado de cumplimiento de objetivos particularmente explicitados en el Plan Educativo Institucional (PEI); igualmente tienen que ver con la “eficiencia” que está considerada como la relación de los efectos con los recursos asignados y de cómo marcha la institución.

En el caso del colegio “Javeriano”, luego de la aplicación de las encuestas y después de haber realizado la sistematización correspondiente de la información recopilada, el puntaje global obtenido por los maestros/as es de 79,31 sobre 100 cuya equivalencia es de excelente, por lo tanto, una ligera apreciación de este resultado lleva a considerar que todo marcha bien en la institución con respecto a los

docentes; sin embargo, en los puntajes parciales, si bien reflejan buenos promedios a través de la autoevaluación, coevaluación, evaluación del rector, evaluación de los padres de familia, el puntaje débil proviene de los estudiantes.

En la encuesta aplicada a los jóvenes que se educan en este plantel, desde su óptica, marcan y expresan lo que viven diariamente en las aulas durante sus aprendizajes, de esta manera, el puntaje global es de 15,32 sobre 24; esta valoración llama mucho la atención ya que en forma mínima sobrepasa al 50% de “efectividad” que se refiere al cumplimiento de las acciones con un suficiente grado de calidad y que, de acuerdo a lo consultado e investigado en el Marco Teórico, la calidad de la educación se observa, especialmente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes; consecuentemente, las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes no son de las mejores como se aprecia en las respectivas tablas de resumen expuestas anteriormente.

Por otro lado, no se debe olvidar que un maestro, a más de ser un profesional de la educación es también un ser humano, por lo tanto debe ser “buena persona” enmarcando su accionar en el mandato constitucional del Buen Vivir; en este caso, los maestros y maestras, al parecer, mantienen excelentes relaciones con los jóvenes pero, la forma de compartir los conocimientos no es la ideal por lo que se debe mejorar en cuanto al manejo de la didáctica en el aula, en el manejo de las estrategias metodológicas para el desarrollo del proceso de la enseñanza, para que los estudiantes dispongan de las herramientas indispensables para la adquisición de aprendizajes significativos y productivos como es el empeño del Ministerio de Educación, explicitada en la Actualización y Fortalecimiento Curricular.

Lo señalado por los estudiantes también es apreciado por la maestrante al observar la clase donde, al parecer, las actividades iniciales se las cumple casi en su totalidad con ciertas excepciones especialmente en la planificación, el ambiente en el aula no tiene inconvenientes pero si el manejo del proceso de enseñanza y de aprendizaje que implica la puesta en práctica de métodos y técnicas adecuados para el tema/destreza que se desarrolla, estos procedimientos didácticos deben estar de acuerdo al grupo con el que se trabaja y en base a los recursos con que se cuenta.

Es importante destacar que en esta institución, el estudiantado procede de diversa situación social, económica y familiar, por lo que el docente a más de practicar un liderazgo basado en el Efecto Pigmalión tiene que dominar procesos didácticos basados no solamente en lo técnico, en lo metodológico sino en teorías del aprendizaje en las que se promueva el gusto por aprender por medio de la paciencia, comprensión, tolerancia y una enorme empatía.

Finalmente, en lo que respecta a lo que señalan los padres con respecto a los docentes, estas opiniones son muy relativas ya que ellos no pasan en el establecimiento educativo y lo que señalan, seguramente fue conocido por la información de sus hijos e hijas; al registrar los datos en la encuesta, posiblemente preguntaron a sus representados para dirigir su respuesta.

Para los directivos, el trabajo de los docentes está del todo bien al igual que entre compañeros el puntaje que obtienen supera el 80%. Consecuentemente, se rechaza el supuesto de “característica de deficiente” en el desempeño docente de los maestros y maestras de la institución educativa “Javeriano” ubicada en la parroquia Sayausí de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.

En lo que se refiere a los directivos la investigación se planteó el siguiente supuesto: “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”; al igual que en caso de los docentes, los estándares de desempeño para directivos todavía están en discusión, sin embargo las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo son las que de una u otra manera deben estar en un alto nivel en todos quienes tienen la difícil y compleja responsabilidad de poseer el rol de directivo institucional tal el caso del rector, vicerrector e inspector.

En el caso de la institución investigada, los directivos obtienen en el global una puntuación de 80.27 sobre 100; evidentemente es excelente su tarea como administrador, como gerente de la institución, aunque la valoración decae en el aspecto pedagógico, función descuidada que desde la óptica del Ministerio de Educación del Ecuador es de primordial significatividad, pues de ella dependen los rendimientos académicos de los estudiantes, pero; es indudable que la cabeza de la institución es la que, en la mayoría de los casos, determina el éxito o fracaso de un

servicio, en este caso de tipo educativo; también es muy importante recordar que el perfil de un directivo tiene diversas implicaciones que, necesariamente deben ser parte de la formación de quién ejerce la tarea directiva; un directivo tiene que poseer alto dominio de la administración y la tarea gerencial así como ser muy entendido en lo que respecta a pedagogía y, al mismo tiempo excelente manejo del liderazgo que implica grandes dotes de sabiduría para la práctica de la inteligencia emocional.

En el puntaje obtenido en la autoevaluación y lo señalado por la supervisión de educación, se puede notar una breve debilidad en lo que tiene que ver con las competencias gerenciales y pedagógicas que se relaciona con las actividades propias de quién administra, de quien lidera una institución; en este accionar se destaca lineamientos de planificación, control, seguimiento, mediación, resolución de conflictos y decisiones relacionadas con cada uno de las instancias, secciones y comisiones con las cuales se operativizan las actividades del plantel.

Desde la óptica del Consejo Ejecutivo (Consejo Directivo) y de los padres de familia, la tarea desplegada por el rector no tiene inconvenientes, está en los niveles de efectividad; para los estudiantes lo pedagógico y gerencial del rector va bien no así las relaciones interpersonales con la comunidad educativa que está conformada por docentes, estudiantes y padres de familia; posiblemente, al ser la máxima autoridad del plantel. En definitiva, también en este caso se rechaza el supuesto señalado por la UTP de “característica de deficiente” para el directivo de la institución educativa “Javeriano” debido a que su accionar, de acuerdo a lo expresado por todos los encuestados, tiene valores que reflejan una gran tarea gerencial-administrativa.

De lo expuesto, es innegable que la educación es el único camino que tiene la sociedad para cubrir sus necesidades dentro del marco del desarrollo intelectual, psicológico, sociológico en el que se desenvuelve los individuos desde su nacimiento hasta su muerte, es por ello que todos los que están involucrados en este proceso deben darle la importancia que se merece, enfocarse en desempeñar un verdadero rol como gestores educativos, involucrando a todos los actores de la comunidad educativa.

Especialmente en este momento, llamado la era del conocimiento, que nos presenta grandes desafíos; pues los vertiginosos cambios en tecnología, comunicación instantánea, acercan a la gente y los países como jamás había sucedido, entonces

pregunto: ¿Estamos educando a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos? De los resultados obtenidos, falta mucho camino por recorrer, pues aún son los contenidos o temas de clase los fundamentales en ser trabajados, la evaluación es unidireccional, casi nunca directivos, maestros se preguntan sobre la calidad de sus enseñanzas, capacidad de gestión, lo peor, que un alto porcentaje docente aún son simples transmisores de contenidos, no diseñadores de experiencias de aprendizaje.

En este contexto, el docente, sus directivos, los centros educativos que se preocupan del desarrollo integral de los adolescentes y un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional, sus valores, ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva, primero entre docentes, alumnos, luego entre docentes, directivos, finalmente entre docentes, padres de familia, directivos.

Por lo que el maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor a los jóvenes para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, que cumpla los estándares de calidad educativa, que son las descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

Por lo que en el presente trabajo de investigación se logra cumplir con lo expresado en los párrafos precedentes, pues los maestros al estar conscientes de estos procesos, con la aplicación de la encuestas e instrumentos de investigación, estuvieron dispuestos a aprender a “mirarse a sí mismos” (ficha de autoevaluación) y lo trascendental, “ser mirado por los demás” (fichas coevaluación entre docentes y fichas de heteroevaluación por directivos, padres, alumnos, ficha de observación práctica de trabajo en aula), con una posición reflexiva, madura, que permitió emitir juicios de valor, reconociendo las fortalezas y debilidades de cada docente, directivo, del equipo en sí mismo, así poder tomar decisiones coherentes de mejoramiento (plan propuesto de mejora), como profesionales de la educación.

Debemos hoy de manera urgente actualizar los conocimientos en lo propuesto por el Ministerio en su Actualización y fortalecimiento Curricular, con la utilización de

recursos didácticos, audiovisuales, computación, proyector, aplicación de nuevas técnicas, métodos y modelos activos, etc.

Por lo que se trata de visualizar, ubicar aspectos de importancia que verifiquen las debilidades encontradas para con las fortalezas, programar una propuesta de mejora institucional. Así en el campo de las habilidades pedagógicas, didácticas, expuestas en la tabla 8 y 17, donde el 45% de los estudiantes manifiestan este aspecto como una debilidad de los docentes en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, pues aún en el trabajo de aula se siguen privilegiando a los contenidos o “temas de clase”. Hace falta una buena preparación didáctica en los docentes, el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica, se verifica que el clima afectivo y social de la Institución, los educadores no se sienten apoyados en su relación de trabajo por sus directivos, sumado a la poca relación existente con los padres de familia, tabla 21, donde el 21% así lo manifiestan.

Aspecto que repercute en la atención a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje, tabla 19, el 31% de estudiantes; tabla 24 el 37% de padres de familia, indican que se les da poca importancia, se evidencia poca actitud profesional para aplicar las relaciones con los estudiantes, tabla 20 donde el 48% mantiene buenas relaciones de trabajo conjunto con estudiantes.

De igual manera las habilidades de desarrollo emocional, fortalezas que permitirán encaminar hacia estándares de calidad descritos en el sustento teórico; por lo que existe un equipo de docentes que trabaja con empoderamiento y empatía, el éxito de la institución se nota en el buen clima organizacional e institucional que viven los docentes sobre todo la práctica de valores como: Compañerismo, Unión, Predisposición, Amabilidad, Libertad, Generosidad, Amistad y colaboración. Humanismo del Rector, Respeto a las diferentes opiniones, Buen ambiente de trabajo.

Sin embargo no podemos dejar de mencionar que en menor escala existe la presencia de anti valores que hace que las relaciones interpersonales de los docentes de la institución no es de un grado de excelencia sino de Bueno. Se puede advertir anti valores como: comentarios, rumores y chismes, indisciplina, falta de colaboración, hipocresía, incumplimiento a normas preestablecidas, estos hechos hacen que algunos docentes actúen a la defensiva y con cierto grado de

desconfianza. Por consiguiente, no haya una sinergia total para el trabajo; los alumnos indican que no se utiliza los recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, no refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, no asignan actividades a los estudiantes para que avancen más rápido. En la tabla 25, donde un 50% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, el 80% no presenta el plan de clase al observador, el 10% no revisa las tareas enviadas a la casa.

Esto, implica establecer un compromiso recíproco de brindar educación, capacitación, entrenamiento permanente a los colaboradores para superar esta situación, lograr un clima de liderazgo, gestión, administración eficaz y eficiente en bien de los educandos de esta institución.

En conclusión se puede indicar que el Colegio “Javeriano”, es una institución que se encuentra en crecimiento, sus docentes están comprometidos con la filosofía institucional, demuestran una gran predisposición al cambio, perfeccionamiento y sobre todo el cumplimiento a cabalidad de su rol profesional. La institución se encuentra dedicada a la enseñanza de la práctica de valores con el ejemplo buscando una cultura de paz. En suma busca permitir a todos sin excepción hacer fructificar sus talentos, todas sus capacidades partiendo de un buen liderazgo, gestión y administración académica.

Lo que falta en el colegio, es colaborar con la capacitación continua que deben tener los docentes para mejorar la educación, gestionando diferentes cursos sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo, valores institucionales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, también ser ejemplo activo de preparación, mejoramiento profesional pero sobre todo practicar valores morales, educativos, éticos, día a día en su trabajo y fuera de él.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- Que el colegio “Javeriano” en su calificación promedio del desempeño de los docentes representa una categoría A, con un nivel de Excelente. En su calificación promedio del desempeño de los directivos representa una categoría A, con un nivel de excelente. Por tanto la calificación promedio del desempeño de la institucional también, representa una categoría A, excelente.
- Que en los instrumentos aplicados, en varios indicadores del desempeño docente, los padres de familia, valoran desde una visión individualista de su hijo y no desde una perspectiva colectiva en la que el docente realiza el trabajo educativo, por ejemplo: Se preocupa cuando su hijo o representado falta. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. Atiende a su hijo o representado de manera específica. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).
- Que en las encuestas para el desempeño directivo, la fichas para el rector, vicerrector e inspector general, tienen los mismos indicadores, cuando en la realidad las funciones son totalmente diferentes entre estos tres actores, por lo que al aplicar la misma ficha a todos, desvirtúa la realidad de la investigación de los aspectos que se valoran, como se verifican en la autoevaluación del vicerrector, un 40% de indicadores marcados con uno y en la entrevista personal, manifestó esta inquietud.
- Que en el campo de las habilidades pedagógicas, didácticas, tablas 8 y 17, el 45% de los estudiantes manifiestan como debilidad de los docentes el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño, en el trabajo de aula, ausente la motivación, pues se siguen privilegiando a los contenidos o “temas de clase”.

- Que la preparación didáctica de los docentes en el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica es una debilidad; se verifica que el clima afectivo y social de la Institución no es de lo mejor, los educadores no se sienten apoyados en su relación de trabajo por sus directivos, la poca relación existente con los padres de familia, tabla 21, donde el 21% lo manifiestan. Aspecto que repercute en la atención a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje; tabla 19, el 31% de estudiantes lo indican, tabla 24, el 37% de padres de familia indican que se les da poca importancia,
- Que una gran fortaleza de destacar es la que constituye las habilidades de desarrollo emocional, por lo que existe un equipo de docentes que trabaja con empoderamiento y empatía, el éxito de la institución se nota en el buen clima organizacional e institucional que viven los docentes sobre todo la práctica de valores como: Compañerismo, Unión, Predisposición, Amabilidad, Libertad, Generosidad, Amistad y colaboración. Humanismo del Rector, Respeto a las diferentes opiniones, Buen ambiente de trabajo.

Con respecto a los supuestos, “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente en función de los estándares de calidad”; y, “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” se tiene que rechazar a base que los dos obtuvieron una calificación de A es decir excelente, que parece que estuviera en contra de la idea que tiene la sociedad en general.

6.2. RECOMENDACIONES

- Que se aplique la propuesta del presente trabajo, para que se refuercen mediante talleres y la práctica continua: la motivación, las habilidades pedagógicas y didácticas, privilegiando el desarrollo de destrezas de desempeño a los contenidos o “temas de clase”; fortaleciendo una buena preparación didáctica en los docentes.
- Las autoridades educativas de la institución, en este caso el Consejo Ejecutivo, en base a lo que se dispone desde el Ministerio de Educación y

considerando los respectivos estándares de aprendizaje cuyo borrador-propuesta ya está en circulación, debe organizar un informe de logros de aprendizaje mediante la aplicación de pruebas elaboradas por una comisión externa al establecimiento; esta información completaría lo que, hasta el momento, se ha logrado recopilar en el plantel.

- Los maestros y maestras deben continuar fortaleciendo el buen nivel de relaciones interpersonales que practican con sus estudiantes, indudablemente, como en todo grupo, hay unos pocos que deben juntarse a la mayoría; lo referente al manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas tiene que mejorar y para lo cual existen dos alternativas: los cursos que oferta el Ministerio de Educación a través del programa “Si Profe”, las universidades y ONGs vinculadas con la capacitación de los docentes
- Que la Institución en la atención a los estudiantes con necesidades especiales, debe laborar con docentes, representantes y estudiantes, estableciendo compromisos para desarrollar normas, hábitos de responsabilidad, comunicación, disciplina y trabajo.
- Que los Directivos en su calidad de líderes, busquen soluciones, promuevan ideas creativas, apoye el cambio, la capacitación permanente de los docentes, estimule las acciones de todos los actores y se practique constantemente valores dentro del trabajo y fuera de él.
- Realizar la autoevaluación institucional dispuesta por el Ministerio de Educación como un diagnóstico situacional, para establecer estrategias que permitan superar los anti valores detectados dentro del personal de la institución.
- Los materiales de investigación de la evaluación del desempeño docente y directivo, a nivel nacional se adapten a la realidad del proceso educativo: en el caso de los docentes, no solo se valoren de forma individual el trabajo con los estudiantes, sino a la colectividad con la que se trabaja, como se explicó en las conclusiones; para los directivos, reformular los instrumentos para que valoren las funciones específicas de cada actor: director, rector, vicerrector, subdirector e inspector general, que son totalmente diferentes.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO:

Capacitación a los docentes y directivos sobre aprendizaje lúdico motivacional como proceso de trabajo en el Colegio Técnico Agropecuario Sayausí de la parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, para mejorar el rendimiento de los estudiantes, durante el período 2012-2013.

Provincia.-	Azuay
Cantón.-	Cuenca
Parroquia.-	Sayausí
Régimen.-	Sierra
Lugar.-	Colegio Javeriano

7.2. JUSTIFICACIÓN

Luego de haber realizado esta investigación confirmamos que es necesario elaborar o implementar esta propuesta ya que según los resultados obtenidos urge el mejoramiento para obtener una educación de calidad que si bien arroja una calificación en un nivel excelente, esta excelencia se encuentra en el nivel mínimo.

Existen aspectos dentro de las diferentes dimensiones analizadas tanto en los docentes como en los directivos que deben ser superados a la brevedad posible ya que interpretado los resultados de la investigación, se ha podido detectar los problemas que existen en el plantel educativo como son: poca comunicación entre directivos y docentes, las debilidades en las habilidades pedagógicas y didácticas en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, pues la mitad de los docentes no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, algunos no presenta el plan de clase al observador, así también en menor porcentaje no realizan una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

Los docentes priorizan el trabajo de contenidos sobre el de manejar estrategias de aprendizaje para el desarrollo de habilidades, competencias intelectuales, ya que de

lo expuesto se evidencia que: La atención a los estudiantes con necesidades de aprendizaje e individuales es reducida.

En virtud de los problemas detectados en el Colegio, se ha descuidado mucho el rol docente, de ser mediadores, generadores de experiencias de aprendizaje, apoyo y ayuda en los procesos de interaprendizaje, de observadores interventores, etc.

La motivación es factor imprescindible en todo proceso educativo, debe responder a un sentimiento valorativo del ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales. La motivación es poder aceptarse, sintiéndose seguro con el medio en que se vive y de las elecciones que se hace sin importar las críticas destructivas. Es la sensación interna de satisfacción consigo mismo.

Mediante este proyecto se pretende mejorar las características del docente, expuestas en esta justificación, para que las hagan suyas como habilidades didácticas, con procesos significativos de comunicación entre los mismos docentes, directivos, comunidad educativa en general, mejoren los aprendizajes de los alumnos, pues este será hoy y siempre el único medio para trabajar en armonía y ayuda mutua, para conseguir el tan anhelado cambio de actitud frente a la nueva actualización curricular, aplicando los principios didácticos del interaprendizaje.

Surge la necesidad ineludible de realizar talleres con los docentes y directivos, para tomar conciencia del rol actual que tiene cada uno en el proceso educativo, y como se manifestó, es hora de ponerlo en práctica, para conseguir seres humanos personales ricos en conocimientos y también en sentimientos, pues el Ministerio de Educación maneja las mismas habilidades docentes y docentes descritas en su fundamento "La actualización y fortalecimiento curricular".

Por último a manera de conclusión todo lo expuesto se relaciona con el siguiente pensamiento: *"Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el educando el interés por la ciencia."* (Toharia, 2008).

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1. Objetivo General

Capacitar a los docentes y directivos sobre aprendizaje lúdico motivacional como proceso de trabajo en el Colegio Técnico Agropecuario Sayausí de la parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay, para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

7.3.2. Objetivos Específicos

- Crear un ambiente armónico dentro de la Comunidad Educativa aplicando estrategias metodológicas capaces de producir cambios cualitativos y cuantitativos para así mejorar e incrementar su motivación y valoración en el camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen vivir.
- Utilizar medios de enseñanza e instrumentos de aprendizaje eficaces acorde a la época contemporánea para mejorar el rendimiento de los estudiantes, con la aplicación de metodologías activas, para que logren unos aprendizajes significativos, duraderos, útiles y funcionales.

7.4. ACTIVIDADES

Las actividades requeridas en la presente Propuesta, son las siguientes:

- Socializar los resultados del trabajo de investigación, la propuesta de mejoramiento a docentes, y directivos del Colegio Javeriano.
- Realización talleres para crear un ambiente armónico dentro de la Comunidad Educativa aplicando estrategias metodológicas
- Realización de un seminario para la utilización de medios de enseñanza e instrumentos de aprendizaje eficaces acorde a la época
- Realizar seguimientos y evaluaciones de la aplicabilidad en el aula.

Importancia del taller para Docentes

El taller a los docentes es muy importante ya que le permite interactuar con sus estudiantes, poner en juego todo su potencial para un mejor rendimiento y así lograr alumnos con un criterio formado. El taller es una forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al

alumno con su futuro campo de acción, lo haga empezar a conocer su realidad. Es un proceso pedagógico en el cual los docentes desafían un conjunto de problemas específicos.

El taller representará un espacio de aprendizaje de reflexión colectiva e intercambios de experiencias entre los docentes y los estudiantes de la unidad educativa, con lo que se busca alcanzar la capacidad de mejorar la relación entre docentes y alumnos.

Metodología del seminario-taller

Dentro de la descripción de la propuesta en el mes de marzo se lleva a cabo una reunión con el personal docente y directivo con la finalidad de socializar los respectivos talleres en la que participarán las personas involucradas, los talleres serán impartidos los días viernes con un intervalo de tres semanas cada taller en un horario de 07h30 a 14h00 considerando dos recesos de 20 minutos, siendo responsables la investigadora proponente, las autoridades del plantel, el facilitador o especialista en la temática de los talleres. La propuesta mencionada será posible llevarlo a ejecución con la participación activa de todo el personal docente.

Primera fase dirigida al personal docente:

- Activa, participativa con técnicas activas aplicables a la temática.
- Trabajo en grupo.
- Exposición de los trabajos.
- Realizar debates, mesas redondas.
- Puestas en común
- Conclusiones. Ejercicios.
- Establecer compromisos de trabajo.
- Encuestas, Test.
- Asesorías, investigación, bibliográfica y de campo

Actividad 1: Motivación a los docentes

El docente y la institución son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes, aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de motivación, comunicación abierta, constructiva y de la interacción positiva entre docentes, alumnos. El maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, es decir convertirse en un constante motivador, pero estando él altamente motivado.

Objetivo:

- Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa
- Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos

Actividades:

Las charlas de motivación versaran sobre:

- La motivación, el ambiente y la comunicación
- Valor motivacional educativo de las actividades lúdicas.

La motivación, el ambiente y la comunicación.

En el plano pedagógico motivación significa “proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender. La motivación depende mucho de la actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención. La motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos, como un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo, comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta.

La comunicación entre director, maestro, estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual,

emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante zonas de aprendizaje activo- lúdico- motivacional.

Es importante brindar afecto, seguridad en el ambiente escolar para que la participación sea activa y mejore el rendimiento de los estudiantes. Propiciar un ambiente de seguridad donde los alumnos puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

Valor educativo de las zonas de aprendizaje lúdico motivacional

Las zonas de aprendizaje lúdico motivacional, tiene un valor educativo porque desde el punto de vista pedagógico se dice que la actividad lúdica es vital, espontánea, permanente. Vital porque nace del fondo de la intimidad orgánica, espiritual; permanente porque se manifiesta en toda una etapa específica de la vida. La estructura muscular presenta el órgano de la voluntad por el cual se realiza todo esfuerzo; en él está basada toda actividad motora, es decir neuro - muscular, que permite activar el hemisferio derecho del cerebro responsable de los procesos de comprensión.

ACTIVIDADES: Taller 1 “Motivación a los docentes”

Objetivo	Temas	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Responsables
Crear un ambiente armónico dentro de la Comunidad Educativa aplicando estrategias metodológicas capaces de producir cambios cualitativos y cuantitativos para así mejorar e incrementar su motivación y valoración en el camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen	Comunidad del aprendizaje: Dinámica.	Saludo y presentación Inscripción de participantes Recolección de expectativas, temores y compromisos Aplicación de frases célebres. La entrevista Bingo Buenos Días Sistematización de ejercicios Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos Plenarias: Confrontar objetos y expectativas Disipar temores y fortalecer compromisos Establecer contrato psicológico	Pre test Continua Fichas Compromisos Psicológicos de trabajo.	Proponente Participantes
	Motivación a los docentes:	Lectura de las dimensiones del taller No 1. Interpretación de láminas		

vivir.	Motivación	Presentación de carteles Lluvia de ideas. Ejercicio del reloj Sistematización y Conclusión		
	Motivación a los docentes: Ambiente de aula	Revisión individual y guiada Lectura y comentarios Formación de grupos de trabajo Debate Comentario conclusión Sistematización de contenidos	Memorias	
	Motivación a los docentes: Comunicación en la Institución	Lecturas y comentarios Lluvia de ideas. Interrogatorio Comentarios y experiencias Grupos de trabajo Presentación y exposición de trabajos Debate, conclusiones y sistematización	Trabajos de investigación, de grupos, individuales, exposiciones	

Elaboración: Carmelina Morocho Gómez.

Taller 2:

Las zonas de aprendizaje lúdico motivacional, actividad lúdica: contiene siempre en sí mismo su fin y no tiene nada que esperar de lo trascendental, la actividad es rescatada en el transcurso del tiempo y vive todo momento en un eterno presente, es un proceso motivador por excelencia. El taller para docentes instaurado en la institución constituye un espacio de apoyo, sostén profesional para encarar, elaborar las dificultades que se presentan dentro de ella para desarrollar actividades lúdicas específicas como aprendizaje activo en el proceso de enseñanza.

Objetivos:

- Instalar un taller para docentes en la institución
- Participar con actividades lúdicas con todo el personal docente

Actividades:

Gestión para implementar el taller para docentes

Requisitos:

Desarrollar el taller para docentes

Temáticas a ser tratadas para el taller a docentes.

Dentro de la temática que se brindará, desarrollarán y participarán los docentes están:

- ¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional?
- El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales.
- Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización.
- El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo.
- Ventajas de la actividad lúdica para aprender.

Objetivos específicos:

- Propiciar la integración de los asistentes
- Presentar la problemática en forma práctica
- Reflexionar sobre las temáticas en coherencia de la teoría y la práctica docente
- Comprometer a los docentes para un cambio de actitud

Contenido 1.- ¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional?

Tal vez lo más difícil sea transmitir a los maestros el “**cómo utilizar la actividad lúdica motivacional**”, pues el adulto “la considera de poca importancia y hasta tal vez “ridícula” sin perder la magia, el encanto de este recurso como lo demuestran algunas experiencia de maestros que trabajan los procesos de enseñanza aprendizaje a través de la actividad lúdica motivacional.

La enciclopedia Aula es su obra “Educación cívica, Ecología y Aprendizaje significativo” recoge la experiencia de maestras que se expresaba así: “la actividad lúdica son simulacros serios de la vida los chicos tienen una curiosidad enorme por la vida, facilitan las oportunidades para estudiar algunos de sus aspectos, cuando intervienen en algunos o inventan los suyos propios lo que hacen en fondo es personalizar su visión para afrontarlos a su manera”. En la institución se cuenta con algunos materiales, elementos formales para aprender matemática o lenguaje, se pueden tomar estos mismos elementos y combinarlos entre sí con otros de nuestra invención para crear otros juegos por supuesto, además de los formales de cada área de estudio, así en motivación se generan aprendizajes significativos.

Criterios básicos para la ejecución del tema

El tema debe ser analizado al margen de consideraciones socioculturales en lo posible sería conveniente que asistan todos los docentes para que se logre cumplir el objetivo propuesto

Desarrollo

- Inauguración: presencia de la autoridad para señalar inaugurada el programa.
- Bienvenida: dinámica de un juego.
- Procesamiento: análisis, discusión del tema ¿Cómo jugar?
- División de grupos: dividir a los participantes por criterios de números.
- Desarrollo: el facilitador solicitará que el grupo se presente y se integre a informar sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.
- Presentación: cada grupo expondrá las propuestas obtenidas para realizar con éxito la motivación en el aprendizaje activo.
- Plenaria: dentro del grupo se obtendrá los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.
- Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.

Contenido 2: El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos General:

Reflexionar sobre la problemática del maestro que no sea participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos Específicos;

- Apoyar sobre las relaciones de cordialidad, participación de los docentes
- Vivenciar las situaciones motivacionales que experimentan los docentes cuando no participante de las actividades lúdicas motivacionales
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar:

El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales: está fundamentado en los tiempos previos, pero cuando participa debe hacerlo honestamente jamás con autoritarismo o censura porque cuando esto sucede, el interés ha terminado y por consiguiente se pierde la motivación.

En concordancia con lo expuesto, en la obra `` Metodologías activas de enseñanza-aprendizaje recomienda: una participación activa, honesta del profesor como guía y potenciador de los procesos emocionales afectivos, cognitivos que las actividades lúdicas motivacionales conlleva. Entonces en la institución se debe considerar prioridad la planificación de las experiencias cotidianas de los escenarios, su acondicionamiento con materiales apropiados para que este espacio y bajo normas educativas de tiempos, usos del material, convivencia, comunicación con los compañeros se produzca el tipo de interacciones e intercomunicaciones que son la clave de la naturaleza en zonas de desarrollo próximo.

Así el maestro añade calidad cuando participa honestamente, ser un buen participante para ser un buen maestro; nace el profesor motivado, lo cual significa un ser experimentado, maduro.

Criterios básicos para la ejecución del tema

- El tema debe ser analizado al margen de su consideración socioculturales
- En lo posible sería conveniente que participen todos los maestros.

Desarrollo

- Inauguración : Presencia de la autoridad para declarar inaugurado el programa
- Bienvenida : dinámica de bienvenida
- Procesamiento: Participación de los docentes en el juego “ el gato y el ratón“
- División de grupos: Al momento de ingresar al salón se deberá armar grupos de trabajo mediante la dinámica “ el barco se va a hundir“
- Desarrollo: El facilitador motivará al grupo analizar la participación de los docentes.
- Presentación: Cada uno de los grupos indicará algunos mensajes que le dejo la temática

- Plenaria: Dentro del grupo se realizará un juego donde participarán todos docentes que refleje su motivación.
- Evaluación: Reflexión voluntaria por parte de los participantes sobre la temática y actividades llevadas a cabo en las cuales el docente como participante del juego infantil.

Contenido 3: Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización

Objetivo general:

Reflexionar sobre los ambientes que tienen los estudiantes para poner en práctica la actividad lúdica como proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar su rendimiento.

Objetivos específicos

- Vivenciar la situación que experimentan los estudiantes cuando no existen un espacios físicos adecuados de aprendizaje
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar

Por ambientes de aprendizaje se entiende un lugar donde se coloca una cantidad de materiales y elementos puestos al alcance de los educandos, a fin de crear situaciones de aprendizaje, a resolverlas mediante la motivación del trabajo corporativo y colaborativo. La distribución de los ambientes desde un aprendizaje lúdico motivacional se planificará respetando algunas consideraciones como:

- Asegurar un acceso fácil.
- Permitir una buena circulación del docente, de los estudiantes por todo el espacio del trabajo.
- Ubicar los distintos rincones teniendo en cuenta el espacio que requiere a las actividades y materiales.

Los ambientes de aprendizaje lúdico motivacional entre las más importantes pueden ser:

Zona de construcción.- Lugar donde el estudiante trabaja con materiales desestructurados, los utiliza para ir formando sus propias estructuras, se manejan las relaciones espaciales de equilibrio e inclusión, establecen similitudes y diferencias, además posibilita la construcción de grupos o individualmente, clasifican, agrupan, ordenan objetos, representan roles y experiencias brindando valiosas vivencias cognoscitivas, sociales.

Zonas de dramatizaciones.- Lugar donde los docentes desarrollan su imaginación a través de: juegos de simulación, desempeño de roles, hablan, representan cosas que saben, sucesos importantes de su vida, su familia sus padres, etc. Permiten que trabajen juntos, expresan sentimientos, ideas, utilicen libremente el lenguaje para comunicar sus roles, responder a la nueva necesidades, peticiones de otros.

Desarrollo

- Inauguración.- Saludos y bienvenida
- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “ el dado “ que partearan todos los docentes en la cual se puede dar en cuenta el espacio físico que se posee y las zonas de juego y de construcción
- División.- de grupos: en unas tarjetitas se entregaran letras y se formaran los grupos de acuerdo a la letra
- Desarrollo.- el facilitador motiva a que los participantes analicen el ambiente físico, las zonas de aprendizaje lúdico motivacional y de construcción para identificar los peligros que pueden sucederles a los niños.
- A continuación el facilitador del grupo pide a los participantes que describan a las características y los peligros que atrae al no poseer un ambiente físico adecuado
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentarán sus conclusiones y recomendaciones para evitar accidentes que se pueden producir
- Plenaria.- Todo el grupo conversará sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos
- Evaluación.- reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado

Actividad 4: El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo**Objetivo general**

Analizar con los docentes la problemática educativa, sus posibles soluciones referentes al rol de mediadores.

Objetivo específico

- Cuestionar los roles actuales de los docentes frente al rol de mediadores motivacionales para mejorar rendimiento escolar.
- Establecer compromisos personales frente a la crisis educativa
- Concretar alternativas de solución planteada por los docentes.

Tema a desarrollar

Los ambientes de aprendizaje lúdico motivacional entre otras cosas, permite a los estudiantes aprender de manera interactiva, lo que garantiza al mismo tiempo, el desarrollo intelectual, social. El trabajo activo por su carácter práctico sirve para representar situaciones; por su carácter social, tienen reglas, hay que aprender a cumplirlas, es gratificante cuando está rodeada de situaciones psicológicas positivas.

Olivia Trejo en su obra “como enseñar a pensar a los niños “, manifiesta “jugar es entrar en un mundo en el que, si uno se equivoca no hay cosas que lamentar porque finalmente es solo un juego”. Así al principio nada de esto se sabe, jugar resulta interesante pues todos están de mejor humor cuando juegan, lo que permite a los alumnos entrar en contacto con los rigores de la vida de una manera más relajada y tranquilizadora.

Entonces el escenario del trabajo mediador visto como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de afectos, se convierte en la forma a través de la cual los alumnos interpretan una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta, solo se convierte en verdadera meta posteriormente, cuando se alcanza el éxito en la actividad.

Para una mejor comprensión de la potencialidad del juego, el Ministerio de Educación en la serie educarse para educar bajo el título “Metodologías Activas” recomienda los siguientes puntos para la actividad lúdica mediadora:

- Es un comportamiento de carácter simbólico, desarrollo social”. Recrea, representa situaciones reales o imaginarias de la cotidianidad de los estudiantes.
- Toda actividad tiene unas reglas internas que le proporcionan su naturaleza específica. Permite organizar y desarrollarla de manera clara , respetuosa y segura
- La actividad motivadora y mediadora evoluciona con la edad reflejando en cada momento la forma con lo que los alumnos reflejan el mundo, en relación con su desarrollo evolutivo, los intereses y las condiciones socios culturales.

Criterios básicos con la ejecución del tema

Es importante que el desarrollo de este tema no quede únicamente en palabras, sino que establezcan compromisos que viabilicen la conformación y funcionamiento de actividades mediadoras, generadoras de experiencias de aprendizaje como potenciador del aprendizaje activo.

Desarrollo:

- Inauguración.- Presencia de la autoridad para declarar inaugurado
- Bienvenida.- Dinámica de bienvenida “Con una sonrisa te demuestro mi amistad”
- Procesamiento.- Conversar sobre la importancia que tienen las actividades mediadora como potencial del aprendizaje activo para mejorar la relación con sus estudiantes, propiciar una comunicación directa entre maestros, alumnos y así mejorar la calidad de enseñanza en la institución
- División de grupos.- Se reunirán por afinidad en 4 grupos
- Desarrollo.- El facilitador motivará a cada grupo a realizar un juego de roles donde participarán todo el personal docente se les dará como consigna general el desarrollo de la temática
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentará que su juego al final de la cual manifestará el mensaje que quiere transmitir a sus compañeros.
- Plenaria.- Conversar sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los grupos.
- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevada a cabo, se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

Actividad 5: Ventajas de la actividad lúdica para aprender.

Objetivo General:

Analizar con los maestros sobre el tema ventajas de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y sus posibles soluciones.

Objetivos Específico:

- Acoger afectuosamente a los asistentes.
- Establecer compromisos para impartir a los educandos.
- Concretar alternativas de solución planteadas por la institución.

Tema a desarrollar

Esta concepción pedagógica de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes ha demostrado su efectividad, pues los estudiantes aprenden más y mejor, lo más importante es que aprendan con gusto, de una manera divertida en un ambiente de confianza que consolida su autoestima.

Así las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes es un aliado en la adquisición de nuevos conocimientos. Pues permita la participación activa de cada uno, facilita la cooperación, la solidaridad, proporciona elementos para descubrir las capacidades individuales, colectivas en la contracción de conocimientos nuevos, permite rectificar errores conceptuales, de procedimientos entre sí, de forma sencilla y segura.

El trabajo del maestro es arduo en la preparación anticipada del ambiente de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes, durante el desarrollo el maestro provee de situaciones experienciales, pone a disposición materiales e información. Cuando alumnos trabajan el maestro puede eventualmente participar, pero la mayoría de las veces lo hace observando, para posteriormente volver a incentivar zonas de desarrollo próximo en función de los avances conseguidos en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades destrezas y capacidades.

Desarrollo.

- Inauguración.- Presencia de la autoridad.

- Bienvenida.- Dinámica de bienvenida “El trencito”
- Procesamiento.- Dentro del grupo conversar sobre la importancia que tiene el proceso de aprendizaje de los estudiantes mediante las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y las ventajas para aprender.
- División de grupo.- La división de los grupos se hará mediante el juego el trencito participará todos los docentes.
- Desarrollo.- El facilitador motivará a cada grupo a realizar juegos se les hará como consigna general el desarrollo de la temática.
- Cada grupo deberá representarlo y exponerlo de acuerdo a su criterio o realidades vividas.
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentará su juego y al final de la cual manifestará el mensaje que quiere dar al resto.
- Plenaria.- Con la presencia de todos conversar con el grupo sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes al representar el juego escogido.
- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes a cerca de las temáticas y las actividades llevadas a cabo en las cuales se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

ACTIVIDADES: Taller 2

Objetivo	Temas	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Responsables
Establecer compromisos personales frente a la crisis educativa	Comunidad del aprendizaje	Saludo y presentación Inscripción de participantes Recolección de expectativas y compromisos Aplicación de dinámicas: Frases buenos días Sistematización de ejercicios Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos Plenarias: Confrontar objetos y expectativas Fortalecer compromisos Establecer compromisos psicológico Lectura dimensiones del seminario	Fichas de inscripción. Pre test. Memorias. Plenaria	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
	¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional ?	Presentación de un problema de juego Resolución por los participantes Responder interrogantes Dramatización de juegos (concreto) Gratificación de los juegos y Dramatización (semiconcreto) Uso del proceso de resolución de problemas (abstracto) mediante las bondades del juego Sistematización de conocimientos Detalle-lluvia de ideas.	Trabajos de los grupos. Carteles Con organizadores gráficos, memorias. Plenarias. Lluvia de ideas. Re conceptualización.	Proponente Facilitador. Grupos
	El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales	Formación de cinco grupos de trabajo Juegos didácticos con dados de llenar la tabla y barrido de la tabla Ejercicio del reloj Entrega de materiales y trabajos a los grupos. Presentación y exposición de trabajos Debate Lluvia de ideas Comentario y conclusión Sistematización de contenidos.	Observación Resolver problemas con las metodologías propuestas.	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
	Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de	Formación de 6 grupos (por años de Educación Básica) Técnica: La luz (fósforo) Juegos con dados Entrega de trabajos a los	Resolver ejercicios memorias	

	actividades lúdicas: de construcción, de dramatización	grupos Lectura y análisis de los contenidos (Preparación del trabajo Comentario y análisis Debate y puesta en común Exposición de trabajos Comentarios y conclusión Sistematización de contenidos.		
Concretar alternativas de solución planteada por los docentes	El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo	Formación de 6 grupos de trabajo Técnica de Tela araña Entrega de materiales y trabajos a los grupos. Interrogatorio – reflexión Lluvias de ideas grupos (una técnica por grupo) Análisis y preparación de una clase demostrativa Presentación y exposición de trabajos Construcción del tangram Juegos didácticos Calculo de la unidad Debate Comentario y conclusión Sistematización de contenidos Analizar su estructura Ejercicios de aplicación	Resolver ejercicios Memorias	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
	Ventajas de la actividad lúdica para aprender	Presentación de un problema de juego Resolución por los participantes Responder interrogantes Interrogatorio Lluvia de ideas Comentario sobre los procesos desarrollados. Lectura comentada. Presentación a los maestros sobre estas guías de la propuesta Instrucciones para el uso de esta guía, Introducción Reflexiones y comentarios Análisis y conclusiones		

Elaboración: Carmelina Morocho Gómez.

7.5. Localización y cobertura espacial

El presente proyecto de mejora se desarrollará en el salón de la Institución Educativa “Javeriano”, ubicada en la Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, parroquia Sayausí.

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: Marzo 2013

Finalización: año 2013

Equipo técnico responsable:

Proponente: Lcda. Carmelina Morocho Gómez.

Directivos del colegio

Técnico para facilitar los talleres.

7.6. Población Objetivo

El Colegio “Javeriano “ conformado por 19 docentes más el rector, vicerrector e inspector, los mismos que son parte de este proyecto que se realizará con miras a conseguir que los docentes conozcan y apliquen los métodos, técnicas y procedimientos de manera correcta, conociendo los roles docentes actuales que proponen las didácticas contemporáneas, para lograr una educación de calidad y calidez, con actitudes hacia el cambio, que permita fortalecer las relaciones y los procesos de interrelación de la enseñanza y el aprendizaje y a su vez serán beneficiarios directos todos los estudiantes de básica y bachillerato del colegio investigado. Es decir, los docentes serán los mediadores del proceso activo y así mejorar el rendimiento de los estudiantes.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para que la propuesta sea sostenible, se requiere de los siguientes recursos:

RECURSOS Y MATERIALES

HUMANOS	FINANCIEROS	TÉCNICOS
Especialista en el tema	Autogestión	Salón de clase
19 docentes 3 directivos Maestrante	De la proponente. De la institución De los docentes.	CD, Aulas virtuales Proyector, Internet Explorer. Diapositivas Sala multimedia. Presentación de; TV y DVD, computadora.
	Total 405 dólares.	Papel, lápiz, marcadores, copias de lecturas

7.8. PRESUPUESTO

La propuesta tiene un costo de \$405,00 de acuerdo al siguiente detalle:

RECURSOS FINANCIEROS

Denominación	Cantidad	Valor Unit.	Valor Total	Justificación
Talleres de socialización (Instructor)	30	8	240	Para personal docente
Copias	1000	0.03	30	Recopilación de información
Refrigerios	80	1	80	Refrigerios
Papelotes	20	0.5	10	
Marcadores	10	0.5	5	
Imprevistos		40	40	Imprevistos
TOTAL			405	
Ingresos			405	Autogestión

7.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades para la presente propuesta, se detalla a continuación:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	MES ACTIVIDADES	2013					
		Mar	Abr	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Reunión con el señor Rector para dar a conocer la propuesta.	X					
2	Socialización de la propuesta	X					
3	Ejecución del taller uno		X				
4	Ejecución del taller dos: primera parte.			X			
5	Ejecución del taller dos: segunda parte.				X		
6	Evaluación e implementación de correctivos				X	X	X

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.

- BARRIGA, F; HERNÁNDEZ G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México.
- BUSTAMANTE, Juan Pablo (2008). *Apoyo a la Calidad de las Escuelas Unidocentes*, UNICEF-Ecuador, tercera edición, Quito
- CARRASCO, J. (2002), Como evaluar el aprendizaje, Primera edición Anaya Salamanca
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011). *Propuesta de estándares de la calidad educativa*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2004). Serie educarse para educar: Lo lúdici como propuesta de aprendizaje activo. Programa Redes Escolares Autónomas Rurales “Redes Amigas”. Quito.
- MORALES, Gonzalo ((2009). *Paradigmas, enfoques, modelos, corrientes y tendencias pedagógicas*. Edit. Magisterio, Bogotá.
- TEDESCO, Juan Carlos (2005). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- RUIZ, J. (2004), *¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos?*, tercera edición.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ANELLO LEPLEY, Foro Hemisférico 2008, ME 2010, II Foro hemisférico 2008
- AVENDAÑO, Augusto (2010). *Administración y Organización Educativa de calidad*. Quito, Edit. Amazonas.
- BATTEN, Joe (2006). *Como construir una cultura de calidad educativa*. Edit. Magisterio, Bogotá
- BARRIGA, F; HERNÁNDEZ G (2010), *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista*, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México.
- BUSTAMANTE, Juan Pablo (2008). *Apoyo a la Calidad de las Escuelas Unidocentes*, UNICEF-Ecuador, tercera edición, Quito
- CARRASCO, J. (2002), *Como evaluar el aprendizaje*, Primera edición Anaya 2 Salamanca
- CASANOVA, Antonia (2006). *Manual de Evaluación Educativa*. Grupo Andujar, Madrid
- CRESPO, Carlos ((2007). *Administración y Calidad educativa en las redes escolares*. Fundación Comunidec, Riobamba.
- CHINININ, Víctor Eduardo (2011). *Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del ecuador, 2011*. Guía Didáctica. Edit. UTPL, Loja
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. Ediciones Jurídicas 2009.
- CRESPO, C; SAMANIEGO J. (2006), *Manual de gerencia educativa para una escuela de calidad*, primera edición Quito-Ecuador.
- Chavarría Olarte, M. (2004), *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*: trillas México: IPCE.
- DE BONO, Edward ((2009). *El pensamiento lateral: manual de la creatividad*. Edit. Mundo Nuevo, Lima
- DEMING, Edwards (2006). *Calidad, Productividad y Competitividad*. Edit. Trillas, décima quinta edición, México.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, 2007 Buenos Aires-Argentina.
- DINAMEP, (2006), *Apuntes sobre evaluación No 1* DINAMEP Quito.
- EDWARDS, Jorge (2008). *La Administración Educativa en Chile*. Edit. Universitaria, Santiago de Chile

- ELOLA, Nydia (2007). *Enseñanza y evaluación*. Edit. Fernández, segunda edición, Buenos Aires.
- FRAGA, Rafael (2008). *Investigación Socioeducativa*. Edit, Klendarios, Quito
- GOLEMAN, Daniel (2006). *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas*. Edit. Pedro y Pablo, Guayaquil
- GOLEMAN, Daniel (2007). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Edit. Pedro y Pablo, Guayaquil
- Gómez, A. P. (2000). *Calidad en Educación*. Obtenido de Educar.org: <http://www.educar.org/articulos/calidadeneducacion.asp>
- HANKS, Cindy (2007). *Rol directivo en las instituciones educativas*. Edit. Nuevo Mundo, Sucre.
- HAZAS, Gilberto (2006). *Antecedentes y perspectivas de la calidad*. Editorial Trillas, México.
- ISO8402:1994.
- ICE SISEMOEVE, Guía para el maestro. Loja 2000.
- LEPELEY, MARÍA TERESA (2007). *Gestión y calidad en educación*, Mc. Grow.Hill
- NARCEA, S.A. de ediciones Madrid.
- Mateos, J, 2000. *Didáctica contemporánea*, Madrid-España.
- MASLOW, Abraham (2007). *Motivación y personalidad*. Edit. Díaz, décima edición, Madrid.
- MAYOR, Federico (2008). *Retos de la educación para el tercer milenio*. Fundación Cultura de Paz, Segunda edición, Madrid
- MELHADO, Silvio (2005). *Liderazgo Transformacional*. Fundación Paulo Freire, Sao Paulo.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007). *Plan Decenal para la Educación*. Edit. Amazonas, Quito
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2008), *Autoevaluación y mejoramiento profesional de Colombia*, edición Bogotá D.C.
- Ministerio de Educación, (2010). *Estándares de calidad educativa*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ESPAÑA, edición (2003), *Valoración de la labor profesional de los docentes Madrid-España*, segunda edición renovada.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Quito 2005, *Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 1*.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Quito 2008, Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del desempeño docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 2.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008). *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER)*. Quito
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011). *Propuesta de estándares de la calidad educativa*. Quito.
- MORALES, Gonzalo ((2009). *Paradigmas, enfoques, modelos, corrientes y tendencias pedagógicas*. Edit. Magisterio, Bogotá.
- TEDESCO, Juan Carlos (2005). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- TENBRINK, Terry (2007). *Evaluación: guía práctica para profesores*. Edit. Narcea, cuarta edición, Madrid.
- THOMPSON, Philip (2006). *Círculos de calidad*. Edit. Norma, quinta edición. Bogotá
- RUIZ, J. (2004), *¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos?*, tercera edición.
- UNESCO, 2007, "Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos.
- UQUILLAS S. (2005), Control, Evaluación y acreditación institucionales para la excelencia de la educación ecuatoriana, compilación-PROMADED, segunda edición.
- VALENZUELA GONZÁLEZ, J. (2009), Evaluación de las Instituciones Educativas segunda edición, editorial TRILLAS, Madrid-España.
- VALDÉS H. (2009), "La evaluación del Desempeño Profesional del Docente", Investigador Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, La Habana Cuba.
- [h.t.t.p://www.peremarque.net/si.h.t.p](http://www.peremarque.net/si.h.t.p).

9. ANEXOS

ANEXO 1

Instrumentos utilizados en la investigación

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los 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 la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	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 trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

- 1° EB 2° EB 3° EB 4° EB 5° EB
 6° EB 7° EB 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Marque con una X el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la autoevaluación de los directivos

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

**Matriz de Puntajes obtenidos en la Evaluación del Desempeño
Profesional de los Docente y de los Directivos**

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES
(10 PTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE
EVALÚAN:**

1.-SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0,72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIO NARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,255	0,616	0,618	19	1,489	0,078
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,204	0,539	0,824	19	1,567	0,082
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,153	0,616	0,824	19	1,593	0,084
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,204	0,616	0,721	19	1,541	0,081
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,357	0,462	0,618	19	1,437	0,076
TOTAL	---	---	---	---	---		10,917	0,575

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION 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	0,204	0,462	0,927	19	1,593	0,084
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,616	1,03	19	1,697	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,693	0,927	19	1,671	0,088
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,051	0,308	1,442	19	1,801	0,095
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	1,442	19	1,801	0,095
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,308	1,545	19	1,853	0,098
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,385	1,339	19	1,775	0,093
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,539	1,236	19	1,775	0,093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,077	1,854	19	1,931	0,102
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,462	1,339	19	1,801	0,095
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,385	1,442	19	1,827	0,096
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	1,957	19	1,957	0,103
TOTAL	--	--	---	---	---		74,439	3,918

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,308	1,545	19	1,853	0,098
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,539	1,03	19	1,671	0,088
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,308	1,442	19	1,801	0,095
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---		18,927	0,996

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,102	0,539	1,03	19	1,671	0,088

4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,204	0,308	1,03	19	1,568	0,083
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,255	0,385	0,927	19	1,567	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,204	0,385	1,03	19	1,619	0,085
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,204	0,847	0,412	19	1,463	0,077
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,153	0,539	0,927	19	1,619	0,085
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0,102	0,616	0,824	19	1,568	0,083
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,051	0,539	1,03	19	1,646	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0,102	0,616	0,927	19	1,645	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---		16,089	0,847

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,616	0,927	19	1,645	0,087
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0,153	0,385	1,133	19	1,671	0,088
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,102	0,539	1,03	19	1,671	0,088
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,102	0,231	1,442	19	1,775	0,093
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,153	0,077	1,545	19	1,775	0,093
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,539	1,236	19	1,775	0,093
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---		17,23	0,907

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,204	0,539	0,824	19	1,567	0,082
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,153	0,462	1,03	19	1,645	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,153	0,616	0,824	19	1,593	0,084
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089

6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,102	0,77	0,721	19	1,593	0,084
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,204	0,385	1,03	19	1,619	0,085
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,102	0,693	0,824	19	1,619	0,085
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---		14,701	0,774

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIO NARIOS	VALORACIO N TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,153	0,693	0,721	19	1,567	0,082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,153	0,924	0,412	19	1,489	0,078
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,616	1,03	19	1,697	0,089
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,385	1,339	19	1,775	0,093
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,154	1,648	19	1,853	0,098
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,154	1,751	19	1,905	0,100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,102	0,308	1,339	19	1,749	0,092
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas,	0	0	0	0,462	1,339	19	1,801	0,095

ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.								
7.9. Propongo Alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,204	0,308	1,133	19	1,645	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---		15,481	0,815
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS						8.828		

COEVALUACIÓN DE DOCENTES**(10 PTOS)****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	3,456	10,4	23,1	114	36,96	0,324
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	10,4	30,03	114	40,434	0,355
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,576	2,304	5,202	30,03	114	38,112	0,334
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,576	3,456	5,202	27,72	114	36,954	0,324
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,152	4,608	10,4	16,17	114	32,334	0,284
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,576	1,152	8,67	27,72	114	38,118	0,334
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,576	2,304	3,468	32,34	114	38,688	0,339
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,576	4,608	10,4	18,48	114	34,068	0,299
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,576	3,456	8,67	23,1	114	35,802	0,314
TOTAL	---	---	---	---	---		331,47	2,908

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,576	3,456	26,01	0	114	30,042	0,264
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	1,152	4,608	3,468	18,48	114	27,708	0,243
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	2,304	13,87	18,48	114	34,656	0,304
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	1,728	1,152	6,936	25,41	114	35,226	0,309
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	1,152	4,608	5,202	16,17	114	27,132	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---		154,76	1,358

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	1,152	3,456	8,67	20,79	114	34,068	0,299
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	1,152	2,304	22,54	4,62	114	30,618	0,269
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	2,304	3,456	12,14	11,55	114	29,448	0,258
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,576	4,608	8,67	20,79	114	34,644	0,304
TOTAL	---	---	---	---	---		128,78	1,130

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	3,456	5,202	30,03	114	38,688	0,339
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	5,76	3,468	27,72	114	36,948	0,324
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	3,456	3,468	32,34	114	39,264	0,344
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,576	2,304	6,936	27,72	114	37,536	0,329
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	4,608	6,936	25,41	114	36,954	0,324
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,576	2,304	8,67	25,41	114	36,96	0,324
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	4,608	8,67	23,1	114	36,378	0,319
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	2,304	3,468	34,65	114	40,422	0,355
TOTAL	---	---	---	---	---		303,15	2,659
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,054

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	2,21	2,36	19	4,718	0,248
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,296	1,547	2,655	19	4,572	0,241
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1,332	0,442	2,36	19	4,134	0,218
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,148	2,431	2,065	19	4,644	0,244
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	1,326	2,95	19	4,72	0,248
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	1,547	3,245	19	4,94	0,260
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,547	3,54	19	5,087	0,268
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,074	0,148	3,757	0	19	3,979	0,209
TOTAL	---	---	---	---	---		36,794	1,937

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,296	2,431	1,77	19	4,497	0,237
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,592	1,547	2,36	19	4,499	0,237
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,592	2,431	1,18	19	4,203	0,221
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,888	1,105	2,36	19	4,353	0,229
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,592	1,768	2,065	19	4,425	0,233
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	0,592	1,768	2,065	19	4,425	0,233
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,592	1,547	2,36	19	4,499	0,237
TOTAL	---	---	---	---	---		30,901	1,626

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,592	1,547	2,36	19	4,499	0,237
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,592	1,105	2,95	19	4,647	0,245
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura	0	0	0,592	0,884	3,245	19	4,721	0,248
	0	0	0,592	1,547	2,36	19	4,499	0,237

conforme solicita la autoridad respectiva.								
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,888	0	3,835	19	4,723	0,249
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,296	1,326	3,245	19	4,867	0,256
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,296	1,768	2,655	19	4,719	0,248
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,296	1,989	2,36	19	4,645	0,244
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,148	1,547	3,245	19	4,94	0,260
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	0	1,547	3,54	19	5,087	0,268
TOTAL	---	---	---	---	---		47,347	2,492

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,592	1,547	2,36	19	4,499	0,237
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	1,768	2,655	19	4,719	0,248
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan	0	0	0,592	1,326	2,655	19	4,573	0,241

en el trabajo, en el terreno profesional.								
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,148	1,105	3,835	19	5,088	0,268
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,148	1,547	3,245	19	4,94	0,260
TOTAL	---	---	---	---	---		23,819	1,254

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,296	1,547	2,95	19	4,793	0,252
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	1,326	3,54	19	5,014	0,264
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,592	1,326	2,655	19	4,573	0,241
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,148	1,989	2,655	19	4,792	0,252
TOTAL	---	---	---	---	---		19,172	1,009
PUNTAJE TOTAL /10 PUNTOS								8,318

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

(24 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	20,06	59,3	168,5	228,7	984	476,65	0,484
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	5,28	52,95	165,4	262,6	984	486,22	0,494
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	13,73	67,78	155,8	228,7	984	466,07	0,474
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	19,01	63,54	79,5	249,9	984	411,97	0,419
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	17,95	67,78	143,1	228,7	984	457,57	0,465
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	23,23	93,19	149,5	148,3	984	414,14	0,421
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	16,9	78,37	114,5	114,4	984	324,11	0,329
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	14,78	84,72	181,3	50,83	984	331,6	0,337
1.8.2. Sintetizar.	0	8,448	53,66	114,5	165,2	984	341,79	0,347
1.8.3. Reflexionar.	0	16,9	80,48	149,5	182,1	984	428,99	0,436
1.8.4. Observar.	0	8,448	97,43	168,5	182,1	984	456,56	0,464
1.8.5. Descubrir.	0	2,112	112,3	127,2	207,6	984	449,13	0,456
1.8.6. Redactar con claridad.	0	14,78	101,7	149,5	190,6	984	456,53	0,464
1.8.7. Escribir correctamente.	0	8,448	74,13	130,4	288	984	501,01	0,509

1.8.8. Leer comprensivamente.	0	5,28	82,6	111,3	300,8	984	499,94	0,508
TOTAL	---	---	---	---	---		6502,3	6,608

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	7,392	133,4	66,78	283,8	984	491,42	0,499
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	15,84	40,24	251,2	173,7	984	480,98	0,489
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	12,67	57,19	162,2	292,3	984	524,32	0,533
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	16,9	65,66	209,9	173,7	984	466,11	0,474
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	34,85	55,07	149,5	165,2	984	404,58	0,411
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	21,12	76,25	171,7	186,4	984	455,47	0,463
TOTAL	---	---	---	---	---		2822,9	2,869

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	45,41	50,83	108,1	152,5	984	356,86	0,363
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	44,35	93,19	66,78	144	984	348,35	0,354

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	36,96	72,01	57,24	288	984	454,26	0,462
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	26,4	72,01	92,22	249,9	984	440,56	0,448
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	33,79	78,37	73,14	199,1	984	384,39	0,391
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	28,51	80,48	54,06	275,3	984	438,4	0,446
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	25,34	82,6	143,1	199,1	984	450,14	0,457
TOTAL	---	---	---	---	---		2872,9	2,920

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	12,67	44,48	98,58	343,1	984	498,85	0,507
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	11,62	61,42	111,3	330,4	984	514,75	0,523
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	15,84	69,89	66,78	355,8	984	508,34	0,517
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	16,9	18,36	31,8	268,3	984	335,33	0,341
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	17,95	33,89	114,5	343,1	984	509,44	0,518
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	22,18	31,77	85,86	372,8	984	512,57	0,521
TOTAL	---	---	---	---	---		2879,3	2,926
	PUNTAJE TOTAL /24 PUNTOS							15,323

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIO NARIOS	VALORAC ION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	32,92	85,88	151,7	131,5	1002	401,99	0,401
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	35,45	60,62	155,5	222,6	1002	474,1	0,473
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	39,25	83,36	189,6	187,1	1002	499,35	0,498
TOTAL	---	---	---	---	---		1375,4	1,373

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIO NARIOS	VALORAC ION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	17,72	40,42	136,5	429,9	1002	624,58	0,623
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	20,26	55,57	144,1	409,7	1002	629,62	0,628
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	18,99	65,68	204,8	232,7	1002	522,1	0,521
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	36,71	90,94	121,3	192,2	1002	441,2	0,440
TOTAL	-	---	---	---	---		2217,5	2,213

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	43,04	32,84	159,3	323,7	1002	558,86	0,558
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	18,99	37,89	216,1	328,8	1002	601,79	0,601
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	10,13	35,36	231,3	338,9	1002	615,69	0,614
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	7,596	32,84	231,3	333,8	1002	605,57	0,604
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	20,26	42,94	193,4	283,2	1002	539,84	0,539
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	24,05	40,42	170,6	384,4	1002	619,52	0,618
TOTAL	---	---	---	---	---		3541,3	3,534

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	15,19	90,94	208,6	237,7	1002	552,41	0,551
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	16,46	80,83	204,8	278,2	1002	580,25	0,579
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	20,26	65,68	163,1	338,9	1002	587,87	0,587
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	15,19	73,25	185,8	333,8	1002	608,08	0,607

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	17,72	88,41	159,3	328,8	1002	594,17	0,593
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	17,72	63,15	155,5	364,2	1002	600,52	0,599
TOTAL	---	---	---	---	---		3523,3	3,516
PUNTAJE TOTAL /16 PUNTOS								13,709

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7,50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	SI	NO	
El docente:			
1. Presenta el plan de clase al observador.	3	16	19
2. Inicia su clase puntualmente.	19	0	19
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	17	2	19
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	10	19
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	0	19
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	19	0	19
Total respuestas	86	28	114
Puntaje total.	107,500	0,000	107,500
Puntaje promedio.	5,658		

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.

Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0.

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	SI	NO	
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	19	0	19
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	19	0	19
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	19	0	19
4. Asigna actividades claras que los estudiantes	19	0	19

logran ejecutar exitosamente.			
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	0	19
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	19	0	19
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	19	0	19
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	19	0	19
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	19	0	19
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	19	0	19
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	19	0	19
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	19	0	19
13. Envía tareas	19	0	19
Total respuestas	247	0	247
Puntaje total.	308,750	0,000	308,750
Puntaje promedio.	16,250		

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN		TOTAL CLASES
	SI	NO	
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	19	0	19
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	0	19
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	0	19
4. Mantiene la disciplina en el aula.	19	0	19
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	19	0	19
Total respuestas	95	0	95
Puntaje total.	118,750	0,000	118,750
Puntaje promedio.	6,250		
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	28,158		

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(79.315/ 100 PTOS)**

INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEG	EQUIVALEN
Autoevaluación de los docentes/10 puntos	8,828		
Coevaluación de los docentes (por Coordinadores de Área)/10 puntos	8,053		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector y 3 vocales Consejo Directivo o Técnico /10 puntos	8,318		
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes/24 puntos	15,323		
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia/16 puntos	10,636		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS/70 puntos	51,158		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES/30 puntos	28,157		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES/100 puntos	79,315	A	EXCELENTE

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,12	0,00	0,00	0,70	5	0,8156	0,163
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,00	0,23	0,35	0,23	5	0,8152	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0,23	0,00	0,70	5	0,9316	0,186
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,00	0,12	0,18	0,70	5	0,9906	0,198

1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00	0,00	0,18	0,93	5	1,1078	0,222
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00	0,00	0,18	0,93	5	1,1078	0,222
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0,00	0,18	0,93	5	1,1078	0,222
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0,23	0,35	0,23	5	0,8152	0,163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00	0,23	0,35	0,23	5	0,8152	0,163
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0,00	0,53	0,47	5	0,9914	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,00	0,12	0,35	0,47	5	0,9324	0,186
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
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	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,06	0,00	0,00	0,93	5	0,9908	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233

1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233

financieras.								
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233

1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---		69,141	13,828

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,00	0,00	0,12	0,00	0,93	5	1,0488	0,210
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,12	0,18	0,70	5	0,9906	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,00	0,23	0,18	0,47	5	0,8734	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,23	0,18	0,47	5	0,8734	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,53	0,47	5	0,9914	0,198
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,12	0,35	0,47	5	0,9324	0,186
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,70	0,23	5	0,9332	0,187
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	0,53	0,47	5	0,9914	0,198
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---		14,17	2,833

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
3.6. Promuevo el desarrollo	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233

comunitario con la participación de todos los actores educativos.								
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,00	0,00	0,35	0,70	5	1,0496	0,210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,17	5	1,166	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---		10,028	2,006
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							18,667

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,00	1,53	0,00	1,65	20	3,186	0,159
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,00	0,77	0,00	1,24	0,00	20	2,006	0,100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	1,53	1,24	0,00	20	2,773	0,139
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,00	1,53	0,00	1,65	20	3,186	0,159
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215

autorización del Consejo Técnico.									
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,41	1,53	0,00	0,00	20	1,947	0,097	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198	
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,00	0,35	0,00	1,24	1,65	20	3,245	0,162	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,77	0,00	1,24	0,00	20	2,006	0,100	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,77	0,83	0,00	0,00	20	1,593	0,080	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,00	0,41	1,53	0,00	0,00	20	1,947	0,097	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,77	0,00	0,00	1,65	20	2,419	0,121	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,41	1,53	0,00	0,00	20	1,947	0,097	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,41	1,53	0,00	0,00	20	1,947	0,097	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00	0,00	0,83	2,30	0,00	20	3,127	0,156	

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,35	0,83	0,00	1,65	20	2,832	0,142
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,35	0,83	0,00	1,65	20	2,832	0,142
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,41	1,53	0,00	0,00	20	1,947	0,097
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.	0,00	0,00	2,36	0,00	0,00	20	2,36	0,118
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,77	0,83	0,00	0,00	20	1,593	0,080
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,00	0,00	0,71	1,24	1,65	20	3,599	0,180
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198

del año lectivo.									
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,77	0,83	0,00	0,00	20	1,593	0,080	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	1,53	0,00	1,65	20	3,186	0,159	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,00	0,77	0,83	0,00	0,00	20	1,593	0,080	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,00	0,00	2,36	0,00	0,00	20	2,36	0,118	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	1,53	0,00	1,65	20	3,186	0,159	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,00	0,77	0,00	0,00	1,65	20	2,419	0,121	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,00	0,77	0,00	0,00	1,65	20	2,419	0,121	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236	
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación	0,00	0,00	0,00	0,00	4,72	20	4,72	0,236	

al presupuesto, con base en la normativa legal.									
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
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.	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174	
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.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198	
TOTAL	---	---	---	---	---		212,52	10,626	

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	3,54	0,00	20	3,54	0,177
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,00	0,41	0,83	0,00	1,42	20	2,655	0,133
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,00	0,41	0,00	0,00	3,07	20	3,481	0,174
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20	0	0,000
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20	0	0,000
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20	0	0,000
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,83	0,00	0,00	20	0,826	0,041
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,65	20	1,652	0,083
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,00	0,77	0,83	0,00	0,00	20	1,593	0,080
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,83	0,00	0,00	1,42	20	2,242	0,112
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la	0,00	0,77	0,00	1,24	0,00	20	2,006	0,100

institución.									
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	1,53	1,24	0,00	20	2,773	0,139	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	1,06	3,30	20	4,366	0,218	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,77	0,00	1,24	0,00	20	2,006	0,100	
TOTAL	---	---	---	---	---		27,14	1,357	

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	2,36	0,00	0,00	20	2,36	0,118
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	1,53	1,24	0,00	20	2,773	0,139
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	0,00	2,36	0,00	0,00	20	2,36	0,118
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	1,24	3,07	20	4,307	0,215
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	2,30	1,65	20	3,953	0,198
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	0,83	1,24	1,42	20	3,481	0,174
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	1,53	0,00	1,65	20	3,186	0,159
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones	0,00	0,00	0,83	0,00	3,07	20	3,894	0,195

gubernamentales y privadas.								
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,83	2,30	0,00	20	3,127	0,156
TOTAL	---	---	---	---	---		29,44 1	1,472
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13.455

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL
(20 PTOS)
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,00	7,50	15,02	35	22,519	0,643
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	2,51	2,50	3,75	5,01	35	13,762	0,393
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	3,75	15,02	35	18,767	0,536
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,00	1,25	2,50	11,26	0,00	35	15,008	0,429
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	1,25	2,50	7,50	0,00	35	11,256	0,322
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,00	0,00	15,01	0,00	35	15,008	0,429
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,00	2,51	2,50	3,75	0,00	35	8,757	0,250
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,00	1,25	5,00	3,75	0,00	35	10,003	0,286
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	1,25	2,50	7,50	0,00	35	11,256	0,322
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan	0,00	1,25	5,00	0,00	5,01	35	11,256	0,322

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.	0,00	3,76	2,50	0,00	5,01	35	11,263	0,322
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,00	1,25	0,00	15,01	0,00	35	16,261	0,465
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	1,25	0,00	7,50	10,01	35	18,767	0,536
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,00	0,00	5,00	0,00	15,02	35	20,013	0,572
TOTAL	---	---	---	---	---		203,9	5,826

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,00	5,00	3,75	10,01	35	18,76	0,536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,00	0,00	7,50	3,75	5,01	35	16,254	0,464
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	5,00	7,50	5,01	35	17,507	0,500
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	5,00	7,50	5,01	35	17,507	0,500
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	7,50	15,02	35	22,519	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---		92,547	2,644

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	2,50	3,75	15,02	35	21,266	0,608	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	2,50	15,01	0,00	35	17,507	0,500	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00	1,25	0,00	7,50	10,01	35	18,767	0,536	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	1,25	0,00	11,26	5,01	35	17,514	0,500	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,00	1,25	2,50	11,26	0,00	35	15,008	0,429	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	2,51	5,00	2,14	2,15	35	11,793	0,337	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	1,25	2,50	7,50	5,01	35	16,261	0,465	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00	3,76	2,50	3,75	0,00	35	10,01	0,286	
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	5,00	3,75	10,01	35	18,76	0,536	
TOTAL	---	---	---	---	---		146,89	4,197	
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							18,667	12,667

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,00	1,96	10,54	25	12,5	0,500
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,90	1,32	0,00	7,91	25	10,115	0,405
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,66	0,90	0,00	3,92	2,64	25	8,11	0,324
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	25	13,175	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,66	0,00	0,00	1,96	7,91	25	10,525	0,421
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,00	0,00	1,96	10,54	25	12,5	0,500
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,66	0,00	1,32	0,00	7,91	25	9,88	0,395
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,66	0,00	1,32	0,00	7,91	25	9,88	0,395
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,66	0,90	0,00	0,00	7,91	25	9,46	0,378
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,00	0,00	0,00	3,92	7,91	25	11,825	0,473
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,66	0,90	0,00	0,00	7,91	25	9,46	0,378
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	1,98	0,00	0,00	0,00	5,27	25	7,25	0,290
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1,32	0,00	0,00	0,00	7,91	25	9,225	0,369
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.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1,32	0,00	1,32	0,00	5,27	25	7,905	0,316
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,66	0,00	3,95	0,00	2,64	25	7,24	0,290
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	25	13,175	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,00	3,95	0,00	5,27	25	9,215	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---		238,64	9,546

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	7,84	2,64	25	10,475	0,419
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	25	13,175	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	1,96	10,54	25	12,5	0,500
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1,98	0,00	0,00	0,00	5,27	25	7,25	0,290
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	1,32	0,00	10,54	25	11,855	0,474
TOTAL	---	---	---	---	---		66,455	2,658

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	1,32	0,00	1,32	1,96	2,64	25	7,23	0,289
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	25	13,175	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,66	0,00	1,32	0,00	7,91	25	9,88	0,395
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,66	0,00	0,00	0,00	10,54	25	11,2	0,448

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	1,32	0,00	10,54	25	11,855	0,474
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	25	13,175	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,66	0,00	0,00	1,96	7,91	25	10,525	0,421
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1,32	0,00	0,00	0,00	7,91	25	9,225	0,369
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,66	0,00	1,32	0,00	7,91	25	9,88	0,395
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1,98	0,90	0,00	0,00	2,64	25	5,51	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---		101,66	4,066
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							16,297

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20.00 Ptos.)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.6. Controla el cumplimiento	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223

de la jornada escolar, según los horarios establecidos.								
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,50	0,45	5	0,947	0,189
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223

Provincial en los tiempos previstos.									
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	
1.34. Propicia el cumplimiento	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	

del Manual de Convivencia institucional.									
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,84	0,00	5	0,835	0,167	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223	
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201	

1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,00	0,00	0,00	0,84	0,00	5	0,835	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,84	0,00	5	0,835	0,167
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.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201

1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---		69,675	13,935

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION 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.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
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.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
2.5. Asesora directamente al personal docente en	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201

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.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,84	0,00	5	0,835	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
TOTAL	---	---	---	---	---	2,91	14,546	2,909

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El directivo:								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	5	1,115	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,33	0,67	5	1,003	0,201
TOTAL	---	---	---	---	---		11,705	2,341
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							19,185

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG	EQUIVALEN
Autoevaluación de los Directivos / 20 puntos	18,670		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo/20 puntos	13,449		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil/20 puntos	12,675		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia /20 puntos	16,297		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar/20 puntos	19,180		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	80,271	A	EXCELENTE

Resumiendo:

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES	79,315 2	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS	80,271	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	79,793	A	EXCELENTE

ANEXO 3

FOTOGRAFÍAS



Fotografía 1

Vista del Colegio..... desde la parte posterior



Fotografía 2

Vista de la formación de los estudiantes del Colegio javeriano

**REALIZACION DE LA AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES EN EL
COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO JAVERIANO**



REALIZACION DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO JAVERIANO



APÉNDICE 1

Documento del Ministerio de Educación; para fines de capacitación docente dentro de la propuesta planteada.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN

BÁSICA 2010

(*VERSIÓN FINAL*)

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica**, para lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica.

Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.

Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.

Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículo vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas

fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

A continuación se presenta el resultado de la Actualización y Fortalecimiento Curricular/ 2010, el que será el referente principal para conducir la EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ECUATORIANA.

1. ANTECEDENTES

• La nueva Constitución de la República

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

• El Plan Decenal del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

• **La Reforma Curricular vigente y su evaluación**

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación intentó comprender algunas de las razones que argumentan las docentes y los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, las limitaciones en las expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

• **La elevación de los estándares de calidad de la Educación General Básica.**

Considerando las directrices emanadas de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de la Educación, así como de las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996, se realiza la actualización y fortalecimiento

curricular de la Educación General Básica como una contribución al mejoramiento de la calidad, con orientaciones más concretas sobre las destrezas y conocimientos a desarrollar, propuestas metodológicas de cómo llevar a cabo la enseñanza y el aprendizaje, así como la precisión de los indicadores de evaluación en cada uno de los años de educación básica.

El diseño que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica cultural, como pedagógica; además se apoyará en un seguimiento continuo por parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación.

El Ministerio de Educación, de igual forma, realizará procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos y ciudadanas con alta formación humana, científica y cultural.

2. BASES PEDAGÓGICAS DEL DISEÑO CURRICULAR

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básicas- 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

2.1. El Desarrollo de la Condición Humana y la Preparación para la Comprensión:

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la **condición humana y la preparación para la comprensión**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir.

El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general la condición humana se expresa a través de las destrezas y conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio; las cuales se concretan en las clases y procesos de aulas y en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

El desarrollo de la condición humana y la enseñanza para la comprensión.

JERARQUIZACIÓN DE LA FORMACIÓN HUMANA EN ARTICULACIÓN CON LA PREPARACIÓN CIENTÍFICA Y CULTURAL.

RESPECTO, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD

INTERCULTURALIDAD

LA COMPRENSIÓN ENTRE LOS SERES HUMANOS

INCLUSIÓN

PLURINACIONALIDAD

2.2. Proceso Epistemológico: Un Pensamiento y Modo de Actuar Lógico, Crítico y Creativo:

La dimensión epistemológica del diseño curricular; es decir, el proceso de construcción de conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destrezas y conocimientos, a través del enfrentamiento a situaciones y problemas reales de la vida y de métodos participativos de aprendizaje, para conducir al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que demanda el perfil de salida de la Educación Básica. Esto implica:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas entre sí, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas;
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar sobre conceptos, hechos y procesos de estudio;
- Indagar, elaborar, generar, producir soluciones novedosas, nuevas alternativas desde variadas lógicas de pensamiento y formas de actuar.

2.3. Una visión crítica de la Pedagogía: Un Aprendizaje Productivo y Significativo:

Esta proyección epistemológica tiene el sustento teórico en las diferentes visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, la actividad de aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la actividad de estudio, para llegar a la “**meta cognición**”, por procesos tales como:

2.4. El Desarrollo de Destrezas con Criterios de Desempeño:

La destreza es la expresión del saber hacer en las estudiantes y los estudiantes. Caracteriza el “dominio de la acción”; y en el concepto curricular realizado se le ha añadido **criterios de desempeño**, los que orientan y precisan el nivel de complejidad sobre la acción: pueden ser condicionantes de rigor científico - cultural, espaciales, temporales, de motricidad y otros.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que el profesorado elabore la planificación micro curricular con el sistema de clases y tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se graduarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad, como: **La sociedad- la naturaleza- la comunicación e interacción entre los seres humanos**

Destrezas y conocimientos a desarrollar: Lectura- comprensión. Los objetivos educativos. Resultados del aprendizaje con proyección integradora en la formación humana y cognitiva. Situaciones- casos- problemas a resolver- producciones.

2.5. El Empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación:

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), dentro del proceso educativo; es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales, simuladores y

otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con inmediatez;
- Visualizar lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio;
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad;
- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje;
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.

En las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje, dentro de la estructura curricular desarrollada, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condicionantes para el empleo de las TIC, pero las docentes y los docentes las aplicarán en los momentos que consideren necesario y siempre y cuando dispongan de lo indispensable para hacerlo.

2.6. La Evaluación Integradora de los Resultados del Aprendizaje:

La evaluación del aprendizaje constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las estudiantes y los estudiantes, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje.

Las docentes y los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (**resultados concretos del aprendizaje**) del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de la destreza; para ello es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando.

Es de alta trascendencia, al seleccionar las técnicas evaluativas, combinar la producción escrita de las estudiantes y los estudiantes articulada con la argumentación, para ver cómo piensan, cómo expresan sus ideas, cómo interpretan

lo estudiado, cómo son capaces de ir generalizando en la diversidad de situaciones de aprendizaje, que deben proyectarse a partir de los **indicadores esenciales de evaluación** planteados para cada año de estudio.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano (valores) que deben lograrse en el estudiantado, las que deben ser evaluadas en el quehacer práctico cotidiano y en el comportamiento del estudiantado ante diversas situaciones del aprendizaje.

Entre las principales técnicas de evaluación deben considerarse de forma prioritaria: La observación directa del desempeño de las estudiantes y los estudiantes para valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como, en el deporte, la cultura y actividades comunitarias;

La defensa de ideas, con el planteamiento de variados puntos de vistas al argumentar sobre conceptos, ideas teóricas y procesos realizados; así como para emitir juicios de valor;

La solución de problemas con diversos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos y la formación humana;

La producción escrita que reflejen ideas propias de las estudiantes y los estudiantes; El planteamiento y aplicación de nuevas alternativas, nuevas ideas en la reconstrucción y solución de problemas;

La realización de pruebas sobre el desarrollo de procesos y al cierre de etapas o parciales académicos.

Se concibe que en todo momento se aplique una **evaluación integradora de la formación cognitiva (destrezas y conocimientos asociados) con la formación de valores humanos**, lo que debe expresarse en las “calificaciones o resultados” que se registran oficialmente y se dan a conocer a las estudiantes y los estudiantes.

3. LA ESTRUCTURA CURRICULAR: SISTEMA DE CONCEPTOS EMPLEADOS

El nuevo referente curricular de la Educación Básica se ha estructurado sobre la base del sistema conceptual siguiente:

a) PERFIL DE SALIDA: expresión del desempeño que debe demostrar el estudiantado al concluir el décimo año de estudio, con un grado de generalización de las destrezas y conocimientos especificados en el currículo de Educación Básica. Este desempeño debe reflejarse a través de las destrezas de mayor generalización (saber hacer), de los conocimientos (saber) y de los valores humanos (ser).

b) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL ÁREA: orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar las estudiantes y los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica. Los objetivos responden a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES de alta generalización deberán realizar las estudiantes y los estudiantes?*
- *¿QUÉ DEBE SABER? conocimientos asociados y cuáles son logros de desempeño esperados?*
- *¿PARA QUÉ? contextualización con la vida social y personal;*

c) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL AÑO: expresan las máximas aspiraciones a lograr en el proceso educativo dentro de cada año de estudio. Tienen la misma estructura que los objetivos del área.

d) MAPA DE CONOCIMIENTOS: esquema general que distribuye, por años de estudio, con una lógica ascendente en nivel científico y complejidad, los conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber las estudiantes y los estudiantes, desde el 1ero. hasta el 10mo. año, conformando un sistema coherente.

e) EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA: idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular, con proyección interdisciplinaria. A partir de él se generan las destrezas, los conocimientos y las expresiones de desarrollo humano, constituyendo la guía principal del proceso educativo dentro de cada área.

Los ejes curriculares máximos, correspondientes a cada área son los siguientes:

- *LENGUAJE: ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR PARA LA INTERACCIÓN SOCIAL*
- *MATEMÁTICA: DESARROLLAR EL PENSAMIENTO LÓGICO Y CRÍTICO PARA INTERPRETAR Y SOLUCIONAR PROBLEMAS DE LA VIDA*
- *SOCIALES: EL MUNDO DONDE VIVO Y LA IDENTIDAD ECUATORIANA*
- *NATURALES: INTERRELACIONES DEL MUNDO NATURAL Y SUS VARIACIONES.*

f) EJES DEL APRENDIZAJE: componente integrador del quehacer educativo; se derivan del eje curricular máximo en cada área de estudio; sirven de base para articular los bloques curriculares y están presentes en uno o en varios años.

g) BLOQUES CURRICULARES: componente de la proyección curricular que articula e integra un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central siguiendo una determinada lógica de ciencia.

h) DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO: expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar las estudiantes y los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ TIENE QUE SABER HACER? **DESTREZA***
- *¿QUÉ DEBE SABER? **CONOCIMIENTO***
- *¿CON QUÉ GRADO DE COMPLEJIDAD? **PRECISIONES DE PROFUNDIZACIÓN.***

i) PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las **destrezas** con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo de las mismas dentro del sistema de clases y fuera de él.

j) INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN: son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- **¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES SE EVALÚAN?**
- **¿QUÉ CONOCIMIENTOS SON LOS ESENCIALES EN EL AÑO?**
- **¿QUÉ RESULTADOS CONCRETOS EVIDENCIA EL APRENDIZAJE?**

Evidencias concretas del aprendizaje al concluir el año de estudio.

4. EL PERFIL DE SALIDA DE LAS ESTUDIANTES Y LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA:

La Educación Básica en el Ecuador abarca 10 niveles de estudio, desde la formación inicial, conocida como pre-básica o primero de básica, con niñas y niños de 5 años de edad hasta completar el 10º año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol histórico como ciudadanas o ciudadanos ecuatorianos. Este subsistema educativo ofrece los fundamentos científicos y culturales que permiten al estudiantado interpretar, producir y resolver problemas de la comunicación, la vida natural y social.

Las jóvenes y los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación Básica serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- Expresarse libremente como individuos orgullosos de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- Hacer buen uso del tiempo libre, con actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que lo lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Disfrutar y comprender la lectura, desde una perspectiva crítica y creativa.
- Valorar, solucionar problemas y producir textos que reflejan la realidad sobre la base de fundamentos científicos y prácticos en las dimensiones lingüísticas,

literarias y lógica matemática; así como de la integración y evolución del mundo natural y social.

- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

5. LOS EJES TRANSVERSALES DENTRO DEL PROCESO EDUCATIVO:

Constituyen grandes temáticas de proyección macro que deben ser atendidos en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos de cada área de estudio. En una perspectiva integradora, entre los ejes transversales de Educación General Básica, estarán:

1. La formación ciudadana y para la democracia.

2. La protección del medio ambiente.

3. El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes.

4. La educación sexual en la niñez y la adolescencia.

Estos ejes, en sentido general, abarcan temáticas tales como:

- **Formación ciudadana y para la democracia:** el desarrollo de valores humanos universales, la identidad ecuatoriana, los deberes y derechos de todo ciudadano, la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, el respeto a los símbolos patrios, el respeto a las ideas de los demás y a las decisiones de la mayoría, la significación de vivir en paz por un proyecto común.
- **Protección del medio ambiente:** interpretación de los problemas ambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la interrelación del ser humano con la naturaleza, estrategias de conservación y protección.

- **El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes:** el desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno socio ecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el uso indebido de sustancias tóxicas, el empleo del tiempo libre.
- **La educación sexual en las y los jóvenes:** el conocimiento y respeto de su propio cuerpo, el desarrollo y estructuración de la identidad y madurez sexual, los impactos psicológicos y sociales, la responsabilidad de la paternidad y maternidad.

La atención a estas temáticas será planificada y ejecutada por las docentes y los docentes al desarrollar el sistema de clases y las diversas tareas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional.