



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio nacional “José Rodríguez Labandera, de la ciudad de Quevedo, durante el año lectivo 2012 – 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Estrella López, Betty Judith

DIRECTOR: Eugenio Domínguez, Olmedo Ecuador, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS

AÑO 2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister

Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez,

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: “Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera” de la ciudad de Quevedo, provincia de los ríos, durante el año lectivo 2012-2013”, realizado por la profesional en formación: Estrella López Betty Judith, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Santo Domingo de los Tsáchilas, Marzo del 2014



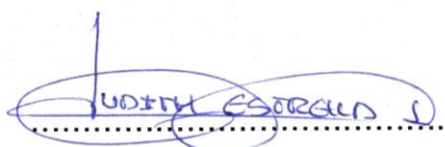
Mgs. Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez
DIRECTOR DE TESIS

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo, Estrella López Betty Judith declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera” de la ciudad de Quevedo, provincia de los ríos, durante el año lectivo 2012-2013” de la Titulación de Maestría en Pedagogía, siendo Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez director del presente trabajo; y examino expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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”



Estrella López Betty Judith

1203975063

DEDICATORIA

Con los sentimientos más nobles de una persona que valora el esfuerzo y sacrificio de quienes son la razón de mi vida, dedico el presente trabajo de investigación a mis queridos padres, a mis hijos y a Mi Esposo Cesar Armando Orozco Armas, que es fruto de mi dedicación por seguir escalando profesionalmente, sin desmayar ni dar tregua a la adversidad.

De manera especial, ofrendo este trabajo a Dios, por sus bendiciones y hacer posible que avance, sin detenerme, hacia la plena realización humana, justificando con ello mi tránsito por la tierra, noble tarea asignada a quienes ejercemos la docencia y tenemos un compromiso de cambio y transformación social.

Estrella López Betty Judith

AGRADECIMIENTO

Dejo expresa constancia de mi agradecimiento a las Autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus docentes, quienes en estricto cumplimiento de sus responsabilidades específicas llevan adelante, bajo estándares de calidad, el apostolado de la docencia universitaria, formando a los profesionales que la sociedad requiere.

Estrella López Betty Judith

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS	x
INDICES DE GRAFICOS	xiii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Calidad de las instituciones educativas.....	6
1.1.1 La calidad de educación.....	6
1.1.1.1 La calidad de educación entendida como excelencia.	7
1.1.1.2. La calidad de educación en función de los recursos.....	7
1.1.1.3. La calidad de educación en función de los resultados.....	8
1.1.1.4. La calidad de educación como valor añadido.	8
1.1.1.5. La calidad de educación entendida como adecuación a los propósitos.	8
1.1.1.6. La calidad de educación como resultado de un proceso.	9
1.1.2. La profesión educativa	10
1.1.3. El desempeño de los docentes y directivos.....	12
1.2 La evaluación de la calidad de las instituciones educativas	13

1.2.1. La evaluación educativa.....	13
1.2.2. Concepciones evaluativas.....	16
1.2.3. La evaluación de la institución educativa	18
1.2.4. Fases del proceso evaluativo institucional.....	19
1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	20
1.3.1. Desempeño profesional docente.....	20
1.3.2. Identificar el objeto a evaluarse.....	21
1.3.3. Finalidad y función de la evaluación.....	23
1.3.4. Criterios de evaluación.....	23
1.3.5. Búsqueda de indicios	24
1.3.6. Registro de información	24
1.3.7. Análisis e interpretación	25
1.3.8. Elaborar informes.....	25
1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	25
1.4.1. Desempeño profesional de directivos.....	25
1.4.2. Estilo de gestión.....	27
1.4.3. Desarrollo de las instituciones educativas.....	27
1.4.4. Desarrollo Organizacional	28
2. METODOLOGÍA.....	30
2.1. Participantes	31
2.2. Muestra de investigación.....	33
2.2.1 Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación General Básica.....	33
2.2.2. Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato..	34

2.2.3. Selección de la muestra de padres de familia de 8º, 9º y 10º Años de Educación General Básica.....	35
2.2.4. Selección de la muestra de padres de familia del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.....	36
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
2.4. Diseño y procedimiento.....	39
2.5. Comprobación de los supuestos.....	40
3. RESULTADOS.....	42
3.1 Análisis y discusión.....	43
3.2. Resultados.....	44
3.3 Análisis e interpretación.....	61
3.4. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	143
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	150
4.1. Conclusiones.....	151
4.2. Recomendaciones.....	153
5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	155
5.1. Título de la propuesta.....	156
5.2. Justificación.....	156
5.3. Objetivo general.....	157
5.3.1. Objetivos específicos.....	157
5.4. Actividades.....	157
5.5. Localización y cobertura espacial.....	157
5.6. Población objetivo.....	158
5.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	158
5.8. Presupuesto.....	160

5.9. Cronograma.....	161
TEMÁTICA.....	163
BIBLIOGRAFÍA.....	168
ANEXOS	171

INDICE DE TABLAS

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1. Sociabilidad pedagógica	44
Tabla 2. Habilidades pedagógicas didácticas	46
Tabla 3. Desarrollo emocional	49
Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	51
Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos.....	53
Tabla 6. Relación con la comunidad	55
Tabla 7. Clima de trabajo.....	58

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 8. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	62
Tabla 9. Desarrollo y cumplimiento de normas	64
Tabla 10. Disposición al cambio en evaluación.....	66
Tabla 11. Desarrollo emocional	68

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla 12. Sociabilidad pedagógica	70
Tabla 13. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	72
Tabla 14. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	74
Tabla 15. Aplicación de normas y reglamentos.....	76
Tabla 16. Relación con las comunidades.....	78

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

Tabla 17. Habilidades pedagogicas y didacticas 8°, 9° y 10°	80
Tabla 18. Habilidades de sociabilidad pedagogica.....	82
Tabla 19. Atencion a estudiantes con necesidades individuales	84
Tabla 20. Relacion con los estudiantes.....	86

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 21. Relacion con la comunidad	88
Tabla 22. Normas y reglamentos	90
Tabla 23. Sociabilidad pedagogica	92
Tabla 24. Atencion a estudiantes con necesidades individuales	94
Tabla 25. Actividades iniciales	98
Tabla 26. Proceso enseñanza-aprendizaje	99
Tabla 27. Ambiente en el aula	100
Tabla 28. Competencias gerenciales	101
Tabla 29. Competencias pedagogicas	109
Tabla 30. Competencias de liderazgo en la comunidad	111

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Tabla 31. Competencias gerenciales	113
Tabla 32. Competencias pedagogicas	117
Tabla 33. Competencia de liderazgo en la comunidad.....	119

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 34. Competencias gerenciales	121
Tabla 35. Competencias pedagógicas	123
Tabla 36. Competencia de liderazgo en la comunidad.....	125

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 37. Competencias gerenciales	127
Tabla 38. Competencias pedagógicas	130
Tabla 39. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	132

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPEVISOR ESCOLAR

Tabla 40. Competencias gerenciales	134
Tabla 41. Competencias pedagógicas	139
Tabla 42. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	141

INDICES DE GRAFICOS

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Gráfico 1. Sociabilidad pedagogica.....	45
Gráfico 2. Habilidades pedagogicas didacticas.....	48
Gráfico 3. Desarrollo emocional.....	50
Gráfico 4. Atencion a estudiantes con necesidades especiales.....	52
Gráfico 5. Aplicación de normas y reglamentos.....	54
Gráfico 6. Relacion con la comunidad.....	57
Gráfico 7. Clima del trabajo.....	59

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Gráfico 8. Desarrollo de habilidades pedagogicas y didacticas.....	63
Gráfico 9. Desarrollo y cumplimiento de normas.....	65
Gráfico 10. Disposicion al cambio en evaluacion.....	67
Gráfico 11. Desarrollo emocional.....	69

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Gráfico 12. Sociabilidades pedagogica.....	71
Gráfico 13. Atencion a estudiantes con necesidades especiales.....	73
Gráfico 14. Habilidades pedagogicas y didacticas.....	75
Gráfico15. Aplicación de normas y reglamentos.....	77
Gráfico 16. Relacion con las comunidades.....	79

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

Gráfico 17. Habilidades pedagogicas y didacticas 8°, 9° y 10°	81
Gráfico 18. Habilidades de sociabilidad pedagogica	83
Gráfico 19. Atencion a estudiantes con necesidades individuales	85
Gráfico 20. Relacion con los estudiantes	87

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Gráfico 21. Relacion con la comunidad.....	89
Gráfico 22. Normas y reglamentos.....	91
Gráfico 23. Sociabilidad pedagogica.....	93
Gráfico 24. Atencion a estudiantes con necesidades individuales	95
Gráfico 25. Actividades Iniciales	100
Gráfico: 26. Proceso enseñanza-aprendizaje	100
Gráfico: 27. Ambiente en el aula.....	100
Gráfico 28. Competencias gerenciales.....	108
Gráfico 29. Competencias pedagogicas.....	111
Gráfico 30. Competencias de liderazgo en la comunidad	112

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Gráfico 31. Competencias gerenciales	116
Gráfico 32. Competencias pedagogicas.....	118
Gráfico 33. Competencias de liderazgo en la comunidad	120

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Gráfico 34. Competencias gerenciales	122
Gráfico 35. Competencias pedagógicas.....	124
Gráfico 36. Competencias de liderazgo en la comunidad	126

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Gráfico 37. Competencias gerenciales.	129
Gráfico 38. Competencias pedagógicas.....	131
Gráfico 39. Competencias de liderazgo en la comunidad	133

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPEVISOR ESCOLAR

Gráfico 40. Competencias gerenciales	138
Gráfico 41. Competencias pedagógicas.....	140
Gráfico 42. Competencias de liderazgo en la comunidad	142

RESUMEN

La presente investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, año lectivo 2012–2013”, tuvo una muestra de 142 alumnos de 8º, 9º y 10º Año de Educación General Básica, y 209 alumnos del 1º, 2º y 3º de Bachillerato; 123 padres de familia del 8º, 9º y 10º, y 194 del 1º, 2º y 3º del bachillerato. En directivos, el Rector, Vicerrector, Inspector y 28 docentes. Se aplicaron encuestas para la recolección de datos y como instrumento un cuestionario. Como conclusión, que el desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio así como la calidad de gestión, alcanzó la calificación de B, equivalente al nivel Bueno,

Como propuesta, se plantea un Seminario de capacitación en liderazgo y gestión administrativa

Palabras claves:

Desempeño

Evaluación

Calidad

Metodología

ABSTRACT

This research "Evaluation of the quality of teaching and administrative professional performance of the National College " José Rodríguez Labandera " city of Quevedo, school year 2012-2013 ," had a sample of 142 students of 8th, 9th and 10th year General Basic education, and 209 students of the 1st , 2nd and 3rd High School , 123 parents of the 8th , 9th and 10th , and 194 of the 1st, 2nd and 3rd high school . For managers, the Rector, Vice Rector , Inspector and 28 teachers. Surveys for data collection were applied as an instrument and a questionnaire. In conclusion, the professional performance of teachers and administrators of the College as well as quality management , reached the grade of B , equivalent to the level Well.

As a proposal, a training seminar arises in leadership and administrative management:

Keywords:

Performance

Evaluation

Quality

Methodology

INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas del país, requiere de un nuevo concepto de evaluación y formación docente; de un proceso que no solo contemple el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino básicamente posibilitar a docentes y directivos espacios de reflexión sobre sus prácticas pedagógicas y la calidad de gestión educativa.

Desde luego, no se pretende subrayar que la evaluación se haya convertido en un tema de mayor trascendencia en la acción educativa, sino que no deja de ser un tema recurrente en el debate didáctico, en la gestión y el desarrollo institucional; para convertirse en un proceso sistemático de recolección y análisis de información destinado a describir la realidad y a emitir juicios de valor sobre la adecuación de un criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones, revisar procesos metodológicos y objetivos institucionales, reajustar planes y programas, métodos, recursos, modelos educativos y facilitar la orientación del plantel hacia la consecución de una eficiente formación académica y profesional.

En este contexto de evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo que viene aplicando el Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, está inmersa en procesos de cambio con respecto de la calidad del desempeño docente y directivo, pero aún requiere de mayor compromiso institucional y capacidad de gestión y liderazgo para instrumentar procesos que reorienten la marcha institucional y mejoren los resultados académicos; donde la calidad del desempeño profesional de los docentes acceda a una fase que privilegie un modelo teórico de acción mediadora en los procesos de enseñanza–aprendizaje, que destaque la participación activa de los estudiantes en la construcción de conocimientos.

En ese marco de referencia, se concibe al proceso de evaluación del desempeño de docentes y directivos como un mecanismo estratégico de orientación y autovaloración institucional, destinado a identificar las causas que generen dificultades e implementar las acciones y correctivos del caso.

En torno al problema de investigación: La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, a nivel local, no se han realizado estudios e investigaciones que conlleven a la publicación de resultados y elaboración de propuestas para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. A nivel institucional, el Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, se limita a un tipo de evaluación diagnóstica y de conocimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje, el mismo que se evidencia en la entrega de notas de calificaciones a los estudiantes e informes a los padres de familia del rendimiento académico y disciplinario de sus hijos e hijas.

La importancia de la investigación radica en el estudio que se realiza a la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, en base a instrumentos técnicos de valoración de resultados en torno al desempeño, la calidad de gestión institucional, estrategias metodológicas, planificación didáctica; un instrumento de información que abre el debate sobre aspectos básicos de la institución frente a las demandas de una comunidad que exige mejorar la calidad de los procesos; y respecto a la preocupación de la UTPL de formar profesionales con alto nivel académico y científico, constituye un aporte valioso de su compromiso institucional con el desarrollo de una sociedad ecuatoriana. De ahí que se justifica plenamente la elaboración de este trabajo investigación.

En cuanto a la factibilidad, por haber previsto el empleo de recursos bibliográficos, técnicos, tecnológicos e institucionales, necesarios para este tipo de trabajos, fue posible realizar la investigación.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Calidad de las instituciones educativas

1.1.1 La calidad de educación

Es uno de los temas más discutidos en el país, y lo ha sido en todos los gobiernos de turno. Desde el año en que retornamos al régimen democrático en 1979, ya se hablaba de la necesidad de mejorar la calidad de educación en base al modelo pedagógico constructivista de aprender haciendo, donde los estudiantes sean los actores en la construcción de sus propios conocimientos.

Han transcurrido 42 años desde entonces, y seguimos inmersos en el mismo discurso pedagógico, hablando de la crisis de la calidad de educación; con la diferencia en que hoy para medir la calidad a las instituciones educativas se vienen aplicando indicadores de medición de desempeño docente y directivo según determinados estándares de calidad, así como a los demás los actores del proceso educativo institucional.

Se promueve un cambio de calidad establecido por disposiciones contenidas en la Constitución de la República, Art. 27, que dice: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la tarea de construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

En ese contexto, para llegar a una definición de calidad en educación, independiente del modelo pedagógico y su proceso de enseñanza-aprendizaje, es pertinente considerar

algunos criterios, cuyo análisis refleje los datos del estado en que se encuentra la educación actual, y cuáles serían los pasos a seguir:

1.1 .1. 1 La calidad de educación entendida como excelencia.

Es el prestigio o reputación académica y social que alcanzan determinadas instituciones educativas; donde la enseñanza necesita de un “compendio de actividades y decisiones que propenda a la formación de ciudadanos con mejor capacidad crítica” **Carretero, (2009)**. Para el efecto, el constructivismo realiza aportes conceptuales importantes con respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde la construcción del conocimiento de manera autónoma requiere de la participación activa de los estudiantes; esto es, un proceso pedagógico que privilegie la experiencia y considere las características del medio donde se desarrolló el acto educativo.

1.1.1.2. La calidad de educación en función de los recursos.

Un proceso educativo donde el estudiante sea el constructor de su propio conocimiento, donde construya nuevos conocimientos a partir de los que ha adquirido anteriormente, como sostiene Ausubel. Para lograrlo, la “educación debe privilegiar situaciones vivenciales y de experimentación”. **Andrade (2009)**

En ese sentido, en una educación de calidad corresponde a los docentes emplear variadas estrategias metodológicas de aprendizaje activo y funcional, y una variedad de recursos didácticos, donde los estudiantes desarrollen sus operaciones mentales de análisis, síntesis, comparaciones, inferencias, etc., a partir de situaciones concretas y vivenciales, esto es contextualizar y dar significado a las situaciones de aprendizaje.

1.1.1.3. La calidad de educación en función de los resultados.

En la evaluación de los resultados las instituciones educativas tienen dos referentes que en la cultura de calidad total funcionan como criterios de evidencia: La satisfacción del cliente y la visión y misión de la organización. **Álvarez, (2009).**

Es necesario tener presente que en la enseñanza los procesos son cíclicos, se repiten periódicamente, donde es importante evaluar el curso anterior y sobre los resultados aplicar acciones correctoras.

1.1.1.4. La calidad de educación como valor añadido.

Se entiende que una institución se valora en función de su incidencia en el cambio generado en sus alumnos; aunque no es menos cierto que hoy en día, ser un buen maestro o un buen alumno resulta más difícil, porque ya no se sabe con certeza lo que esto significa; pues ¿acaso es un buen estudiante aquel que obedece los mandatos del profesor y el reproduce fielmente lo que dice el libro de texto? A propósito, el enfoque socio-crítico reivindica la actividad del individuo como centro del proceso de aprendizaje; y amplía la concepción del aprendizaje en sus múltiples dimensiones de su desarrollo como ser humano integral. **Carriazo, (2009)**

Es una forma de revalorar la cultura nacional, pues establece la necesaria relación crítica entre los procesos de reflexión e indagación autónoma, los mismos que ayudan a la producción social del conocimiento.

1.1.1.5. La calidad de educación entendida como adecuación a los propósitos.

Bajo esta perspectiva, se entiende que la calidad educativa debe referirse a los fines educativos señalados en el marco legal, a los objetivos que se propone llevar a cabo y la

satisfacción de los alumnos considerados como usuarios de ésta. En el mismo enfoque socio-crítico de la educación, el Profesor J. de Zubiría, dice “Los propósitos están encaminados al desarrollo integral del individuo, más que al aprendizaje (desarrollo intelectual, afectivo-social y práctico). **Carriazo, (2009)**

Este enfoque pretende dar al alumno los fundamentos teóricos tomados de la ciencia, ampliando su comprensión y dominio del saber y su capacidad para investigar y operar en cada disciplina; pues entre los requerimientos de la sociedad, es que los alumnos sean propositivos y proactivos,

1.1.1.6. La calidad de educación como resultado de un proceso.

En este modelo, la calidad se plantea como sustitución del control de calidad sobre el producto, donde para comprobar si el producto se ha elaborado mediante un proceso controlado y bien estructurado, se establece sistemas de control interno para asegurar que los procesos se realicen adecuadamente.

En esta parte, es clave la concepción constructivista de la enseñanza y del aprendizaje, que en lugar de formular teorías sobre cómo deben desarrollarse los procesos educativos, tiene como finalidad aportar con elementos teóricos conceptuales y metodológicos que ayuden a comprender y contribuyan a mejorarlos. **Márquez, (2009).**

La selección de los medios más adecuados para cada situación educativa y el diseño de buenas intervenciones pedagógicas que consideren todos los elementos contextuales (contenidos, características de los estudiantes, circunstancias ambientales, cultura, etc.), resultan factores indispensables para el logro de los objetivos educativos que se pretenden.

Consiste en que la institución debe llevar a cabo las tareas con la mejor perfección posible, y no sólo como respuesta a requisitos legales o a controles técnicos. **Joan, (2006).** Este aspecto se determina en el sentido de que todo en la vida es dialéctico, que todo cambia y se transforma; donde lo que hoy se tiene y sirve para éste momento, no será suficiente para enfrentar los avances de la modernidad y del desarrollo científico y tecnológico.

Por tanto, es menester que docentes y directivos estén en permanente capacitación y actualización, a efecto de comprender el rol que deben asumir y el tipo de acción pedagógica que se debe realizar en las instituciones educativas, a fin de formar los hombres y mujeres que la sociedad necesita para promover el desarrollo que todos anhelamos.

1.1.2. La profesión educativa

Cualquier aproximación a una definición de la profesión educativa no agota las posibilidades conceptuales del término, por cuanto siempre va a depender del modelo educativo o teoría pedagógica que le sirva de referencia. En ese sentido, el rol del profesor debe ser el de guía, conductor, facilitador, mentor, y el amigo que se preocupa del éxito y la superación constante de los alumnos. **Álvarez, (2005).**

Cualquier modelo pedagógico que adopte una institución educativa, debe determinar los elementos o factores conceptuales y metodológicos con los cuales llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde no hay elemento más importante que otro dentro del currículo. En una evaluación del desempeño profesional y de la calidad de gestión administrativa, debe analizarse en su integralidad en función de su entorno socio-cultural, a fin de contar con los insumos y herramientas necesarias para realizar un proceso de evaluación.

La crisis de la calidad de educación subrayada en líneas anteriores, ha servido para reflexionar sobre los referentes pedagógicos que guían a los sistemas educativos, donde se debe evaluar los procesos y resultados en las prácticas vigentes e implementar las directrices y estilos de gestión que den respuestas adecuadas a los problemas identificados.

En tal sentido, el objetivo fundamental de los enfoques educativos centrados en la calidad educativa, es la de identificar los factores que promueven o detienen el avance del proceso educativo, un tema que generalmente se lo hace a partir de la comparación de los paradigmas de excelencia, cuyos indicadores de medición de resultados son los que establecen los criterios de calidad y desempeño, pues hay enfoques que ponen énfasis en la creación de condiciones óptimas, donde las instituciones educativas pueden desarrollarse mediante programas que garanticen su calidad, el cual se entiende como un esfuerzo

sistemático y continuado para mejorar las condiciones internas de los planteles, y que además permitan alcanzar objetivos pedagógicos de calidad, a través del cual se toman las decisiones, se analiza la información y evalúa la situación presente de la institución y su nivel de competitividad, con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro. **Serna, (2005).**

Es en ese contexto que la profesión educativa es eminentemente formativa en el plano intelectual y de valores; pues tiene la enorme responsabilidad de formar personas, potenciando el desarrollo de las capacidades intelectivas y actitudinales. Eso demanda de estudio e investigación, donde la evaluación del rendimiento se constituye en un herramienta de análisis permanente, a efecto de que los docentes lleguen a convertirse en los mediadores del proceso educativo.

En ese sentido se ha reestructurado el enfoque de la formación continua, a través de cursos preparados por el ME que abordan diversos temas inherentes a la actividad docente, donde para cada actor del sistema educativo se ha trazado rutas profesionales, que constituyen procesos de crecimiento que combinan de manera permanente acciones formativas con procesos de evaluación de desempeño, como condición para ascender de posición dentro de la misma ruta o para pasar a otra función.

Para los docentes, se la denomina ruta pedagógica; la de los directivos, ruta de gestión institucional. La de educadores no profesionales, ruta alternativa. La de supervisores, mentores, técnicos de programas, etc., es la ruta de especialistas educativos.

Además, cabe puntualizar que la Política Sexta del Plan Decenal de Educación (2006-2015) contempla la Creación del Sistema Nacional de Educación, el mismo que está constituido por cuatro componentes: Evaluación del desempeño de los estudiantes, del desempeño de los docentes, de la gestión institucional y la evaluación de la aplicación del currículo. **MEC, (2010).**

1.1.3. El desempeño de los docentes y directivos

El desempeño de docentes debe reunir estándares de calidad, pues le corresponde aplicar en el proceso de enseñanza orientaciones metodológicas proactivas y viables, cuya función de mediadores de la acción pedagógica permite regular los aprendizajes de los alumnos, generando condiciones favorables (ambiente gratificante en el aula) para una mejor organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que la “mediación es un factor humanizado de transmisión cultural, donde el ser humano tiene como fuente de cambio la cultura y los medios de información. El mediador se interpone entre éste y el estímulo o la información exterior, para interpretarla y valorarla. **Santillana, (2009).**

Aquí es importante que los docentes establezcan nuevas relaciones en el aula y que su acción transformadora esté acompañada del empleo de una metodología activa y participativa, y de “técnicas de aprendizaje grupal”. **Izquierdo, (1997)**; donde los alumnos y alumnas aprendan haciendo, apliquen procesos cognitivos para el desarrollo de sus operaciones mentales básicas de comparar, clasificar, analizar, sintetizar, inferir, generalizar, inducir, deducir, etc., que les permita comprender y expresar el mundo natural y el simbólico de manera coherente, pues la tarea esencial del docente o mediador es favorecer la organización del contexto (medio socio-cultural) en el que se desenvuelven sus alumnos.

Al respecto, se puede establecer que “las operaciones mentales deben entenderse como un conjunto de acciones interiorizadas, organizadas y coordinadas, que se elaboran a partir de la información de fuentes externas o internas; son la energía dinamizadora de las funciones mentales que activan la capacidad de los alumnos para poner en marcha sus habilidades y desarrollar sus potencialidades” (**ver Santillana, 2009**).

Los directivos de los establecimientos, en cuya responsabilidad recae la marcha de la institución, requieren desarrollar una acertada calidad de gestión administrativa, ejercer un liderazgo democrático que permita la cohesión de todo el cuerpo docente en la misión de alcanzar los objetivos y metas propuestas.

1.2 La evaluación de la calidad de las instituciones educativas

1.2.1. La evaluación educativa

La evaluación educativa supone una forma específica de conocer y relacionarse con la realidad educativa nacional y con la marcha de un plantel escolar, como es nuestro caso, con el fin de promover, en base a los resultados e información que proporcione la evaluación, los cambios optimizadores que reorienten la marcha de la institución en función de las demandas sociales y el tipo de perfil de estudiante que se desee formar; pues se trata de una praxis de investigación e innovación transformadoras, capaces de incidir en profundidad y calidad en los procesos educativos y resultados de gestión, por lo que precisa activar a todos los actores del proceso educativo y los elementos culturales, sociales y políticos más relevantes en los medios en los que se actúa.

En ese contexto, habitualmente se define a la “evaluación como un proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa” **Mateo, (2006)**.

Para que este proceso de evaluación de la calidad de las instituciones educativas pueda generar un diagnóstico objetivo de su realidad educativa, es necesario construir un concepto más amplio sobre evaluación educativa, donde se defina el espacio dentro del cual tendrá lugar dicho proceso. El ámbito de la evaluación de la calidad determina la necesidad de precisar el alcance y el conjunto de instrumentos a seleccionarse para el efecto, y su metodología a utilizar.

En el presente objeto de estudio, se ha considerado cuatro ámbitos: autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación a los docentes por el Rector, los estudiantes y padres de familia.

Una vez determinado el ámbito de la evaluación, el proceso debe “ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones, encaminado a la mejora y optimización del objeto, sujeto o intervención evaluada” **Mateo, (2006)**.

Por tanto, para evaluar la calidad de las instituciones, es importante aplicar procesos de medición de resultados, donde la información recogida tiene que concretarse en realizaciones, en cambios de dirección que atiendan a las especificidades del objeto de la evaluación, y que se desarrollen de manera inmediata herramientas y estrategias metodológicas de aplicación y orientación de los procesos, y de gestión administrativa; pues se trata de construir y aplicar un nuevo concepto de evaluación institucional, entendida como “Un proceso científico e intencional que se vale de ciertos instrumentos para estimar el valor de los resultados en un programa o actividad” **MEC, (2005)**

Este ámbito de acción evaluativa, requiere de compromiso y responsabilidad de todos los actores del proceso educativo, por lo que debe existir una cultura corporativa que emerge de los valores y creencias, ya que se asume nuevos desafíos que demandará de la aplicación de nuevos procesos de desempeño docente y gestión administrativa; pues nadie cambia en ninguna dirección, si no define con claridad los objetivos y metas a lograrlo. Por lo que es importante que directivos y docentes reparen con seriedad que vivimos una “época de rápidos reajustes en la vida cotidiana, y de revisiones radicales en la ciencia; donde la multiplicidad de niveles de realidad, las nuevas concepciones acerca del mundo físico, los estados ampliados de conciencia, los sucesivos avances tecnológicos, son realidades que están ahí y que van a seguir estándolo”. **Ferguson, (1994)**.

Esta lectura de la realidad institucional, permitirá generar un salto cualitativo en la concepción de la educación, lo cual supone la construcción de un nuevo concepto de evaluación institucional, de un cambio en las personas y en las relaciones que se establecen en el plantel. Al respecto, **Hunt, (1997)** dijo: “Hay una enorme demanda de adaptabilidad, porque en este nuevo modelo no se produce ninguna permanencia, sólo una inquebrantable fe en el ser humano y en la capacidad de éste para crear, adaptar, innovar, crecer y cambiar”. Por tanto, es necesario que en las instituciones educativas se genere un liderazgo educacional, que haga posible alcanzar el desarrollo organizacional mediante la formación de cuadros capacitados, que trabajen en grupos y que asuman responsabilidades y

delegaciones. En este modelo orientado al proceso, las personas y las organizaciones van a ser el nuevo campo de posibilidades en lo que respecta el desarrollo y la exploración de la interdependencia de unos y otros.

Por lo visto, la formación integral de las personas va a constituir la base para edificar una sociedad más justa e inclusiva; un proceso que requiere comenzar por implementar una cultura de evaluación institucional, que le permita contar con una base de información del desempeño de todos los actores, pues al conocer sus debilidades y fortalezas, será posible programar líneas de acciones concretas y planes de contingencia para superar esos obstáculos.

El desarrollo de la institución educativa, obedece en gran medida a la formación de grupos operativos de trabajo o de grupos competentes, pues el desarrollo institucional depende de la capacidad para resolver los problemas, de su flexibilidad para innovar e instrumentar cambios sobre la marcha, para crear experiencias exitosas y atiende a las demandas sociales. Los atributos que deben tener los grupos competentes, son: alta motivación, elevado sentido de pertenencia al grupo, aceptación del riesgo, elevada autonomía, liderazgo compartido, búsqueda constante de la excelencia y asume tareas de gran complejidad.

La evaluación del desempeño profesional docente y directivo, supone establecer el valor de algo, y para ello no bastará con la mera recogida de información de los distintos segmentos de la comunidad educativa, sino que precisa interpretarla con criterio técnico, ejercer una acción crítica sobre la misma, buscar referentes más retadores, analizar alternativas y ofrecer visiones no simplificadas de las realidades evaluadas. A propósito, **Mateo, (2006)**, dice que “Evaluar implicará, por encima de todo, la creación de una cultura evaluativa donde se ubique adecuadamente esta forma de conocimiento”. La calidad de una institución educativa se verá reflejada en las transformaciones que se operen en ella, en el logro eficiente de los recursos humanos, el aprovechamiento racional de sus recursos y en el cumplimiento de la misión, objetivos y metas.

En ese sentido, la evaluación de la calidad institucional, se materializa en la calidad del desempeño profesional docente y directivo, donde la concepción de evaluación integral se enriquece a medida que disponga de la información sobre la gestión administrativa y el proceso educativo en sí.

1.2.2. Concepciones evaluativas

La complejidad conceptual del hecho evaluativo y la diversidad de aspectos (normativos como metodológicos) que confluyen en el proceso, han supuesto importantes enfoques analíticos y marcos de referencia para valorarlos en su real dimensión. En el caso de la evaluación de la calidad institucional, es importante considerar algunos aspectos:

- ✓ **El ámbito conceptual.-** La concepción de evaluación actual es absolutamente pluralista, debido a que acepta una multiplicidad de métodos, criterios, perspectivas, audiencias, etc. Una concepción de evaluación que está produciendo un reconocimiento progresivo del papel que tienen los valores en la evaluación, a la vez que se asume un carácter eminentemente práctico. **Santillana, (2009)**. En el caso de la evaluación de la calidad institucional, de aquellas que respondan de manera eficiente a los requerimientos sociales, además de los aspectos mencionados, como el liderazgo, la delegación de responsabilidades, la comunicación efectiva, la capacitación de cuadros y la participación creativa e innovadora de cuadros competentes o grupos operativos de trabajo, la única vía que garantiza alcanzar tales metas, es la Alta Gerencia Educativa, pues constituye la teoría y práctica del desarrollo de las instituciones educativas

- ✓ **Ámbito estructural.-** La transformación más relevante que se ha producido en el plano educativo, es el reconocimiento explícito del carácter multidisciplinar de la evaluación, donde a más de ser un elemento del currículo, incide de una u otra manera en la calidad de tales elementos. La evaluación de la calidad institucional debe contemplar el estudio y análisis integral de la estructura organizacional de todos los actores de la comunidad educativa.

- ✓ **Ámbito metodológico.-** La inclusión de los métodos cualitativos en los procesos de evaluación, ha permitido que actualmente el debate ya no se centre tanto en la legitimidad, como en la compatibilidad o incompatibilidad entre las diversas concepciones pedagógicas, sino en qué medida contribuyen a lograr los objetivos institucionales, de corte, mediano y largo plazo, donde el directivo de la gestión administrativa dispone de la filosofía del cambio, la dirección estratégica y la forma de actuar que es la planeación estratégica, herramientas básicas para impulsar el proceso de cambio.

- ✓ **Ámbito práctico.-** Consiste en evidenciar el desplazamiento desde una concepción instrumental de la evaluación, hacia una visión “iluminativa”, en la que se reconoce el carácter cultural y político. **House, (1993).**

Podría decirse que la evaluación de la calidad institucional, es un proceso que engloba la calidad del desempeño docente y directivo, consiste en disponer de los insumos e instrumentos que orientan la marcha institucional; Información que una vez procesada, pasará a la fase de revisión y formulación de políticas y líneas de acción para enfrentar y solucionar los problemas y reorientar el accionar de la institución; esto es, a la aplicación de un proceso educativo mejorado. Se trata de una tarea que ayuda a la revisión del proceso de desarrollo institucional en forma integral.

En la evaluación orientada a los procesos tanto orientados al desempeño profesional, docente y directivo, como a la calidad institucional, es importante considerar que no existe un solo proceso o forma de evaluar, ya que éstas varían de acuerdo al tiempo, al contexto en el que se desarrollan y a los indicadores de medición de resultados que se apliquen. Podemos decir que la evaluación de la calidad está en función de las realidades institucionales, a la cultura y al entorno socioeconómico donde se desarrolla la acción educativa y gestión administrativa, lo cual significa seguir acorde a la planificación institucional, a los procesos que impulsa el sistema educativo nacional y a las tendencias del desarrollo.

El proceso de cambio en el comportamiento y desarrollo institucional, tiene que ir acompañado de objetivos claros, y de un análisis profundo de las repercusiones que conlleva la nueva conducta que se desea adquirir y los resultados que se esperan de la calidad de gestión.

Así como se requiere de una gestión administrativa de calidad, que valore el desempeño profesional docente y directivo y que oriente la marcha de la institución por un sendero de permanente superación académica, también el papel del alumno en el aprendizaje (ente activo y participativo) es fundamental en todo este proceso, donde las funciones del profesor sea la de facilitar, promover y potenciar su disposición de cambio. **Ontario, et. al., (2006).**

1.2.3. La evaluación de la institución educativa

Desde una perspectiva funcional, la evaluación educativa es un proceso de reflexión sistemática, orientado sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las intervenciones de los profesionales, del funcionamiento institucional y de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligados a la actividad educativa. La evaluación de la calidad institucional busca la percepción global de la información, favoreciendo las conclusiones obtenidas mediante la evaluación de las realidades educativas inmediatas. La evaluación, por tanto, es un proceso complejo, que a su vez incluye otros aspectos como:

- Recogida de información respecto de indicadores que reflejen lo más fielmente posible la situación y los procesos o los productos referidos a los agentes anteriormente citados.
- Determinación del grado de congruencia entre necesidades, realizaciones y objetivos.
- Elaboración de juicios de valor a partir de criterios establecidos o consensuados durante el proceso de la evaluación

- Toma de decisiones que conduzca a la elección y aplicación de la alternativa de intervención más adecuada, en base a la información evaluada o que se halle en proceso de evaluación.
- Seguimiento y control de la alternativa elegida y nueva evaluación de las consecuencias derivadas de la aplicación. **Mateo, (2005).**

La evaluación a la institución educativa, debe ser entendida como un estudio integral de toda la estructura y marcha institucional, por tratarse de un mecanismo regulador de procesos y resultados. La evaluación es posiblemente uno de los elementos más importante de que disponen las instituciones para describir, valorar y reorientar la marcha y la acción de los agentes que operan en el marco de una realidad educativa específica y del contexto económico, social y cultural en el cual se inscribe, pues no de otra manera pueden responder a los requerimientos sociales, si no es a través de la aplicación de currículos flexibles que estén en correlación con el ámbito local, nacional e internacional.

1.2.4. Fases del proceso evaluativo institucional

Concebida la evaluación institucional como un proceso continuo, es posible determinar las siguientes fases: Planificación, desarrollo, evaluación y meta evaluación.

La planificación y diseño de la evaluación implica las siguientes actividades:

- Establecer su propósito, finalidad y función.
- Especificar los juicios que se han de emitir y las decisiones potenciales
- Definir el objeto de la evaluación y las fuentes de información.
- Delimitar los procedimientos de la evaluación (modelo e instrumentación).
- Definir los agentes que efectuarán la evaluación.

- Establecer la temporalización de la acción evaluativa.

El desarrollo, recogida y tratamiento de la información implica ejecutar actividades de obtención de la información, codificación, registro, análisis y elaboración de los primeros resultados.

La evaluación mediante la utilización de la información y los resultados, comprende el análisis y la formulación de juicios (interpretación, clasificación y comparación), negociación con las audiencias, diseminación de los resultados y seguimiento.

La metaevaluación incluye todas las actividades orientadas a ser consideradas en la propia evaluación. **MEC, (2004)**. Por lo expuesto, la evaluación debe ser considerada como un proceso tendiente a producir información de carácter retroalimentador y generar conocimientos sobre el objeto evaluado. Visto así, se puede establecer que la “evaluación permite poner de manifiesto aspectos o procesos que pueden permanecer ocultos, posibilita una aproximación en forma más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, a las formas de organización de los mismos, sus efectos, las consecuencias, los elementos intervinientes, etc. **Elola N. y Toranzas, (2000)**.

1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.3.1. Desempeño profesional docente

El proceso de evaluación de la calidad profesional de los docentes emprendida por el Ministerio de Educación, (Gobierno del Presidente Correa), es considerada como una oportunidad para mejorar el perfil profesional; pues a través de él es posible detectar debilidades que haya que intervenir y subsanarlas inmediatamente, y fortalezas que se pueden aprovechar en beneficio del Plantel. Es un proceso que invita a la reflexión de los docentes a participar de él, y ver en la evaluación una vía para su desarrollo profesional y personal. Para lograrlo, el MEC imparte cursos que forman parte del Programa de Formación Integral de Desarrollo Profesional Docente (Si Profe), con el cual viene

reestructurando el enfoque de la formación continua de los docentes y desarrollando elementos fundamentales sobre la calidad y pertinencia.

En cuanto a la pertinencia, hoy se ofrecen cursos que buscan cubrir las necesidades más apremiantes de los docentes y estudiantes. Y en cuanto a la calidad, los cursos, son impartidos a través de las universidades con instructores que reciben formación específica. **MEC, (2009).**

El Art. 68 de la **Ley Orgánica de Educación Integral, (2011)**, respecto del Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes, dice: “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de calidad de la educación que se aplicarán a través de la evaluación continua de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes”.

Este proceso de evaluación integral a las instituciones educativas, tiene con fin contar con la información necesaria para implementar los correctivos del caso e impulsar las políticas educativas del Ministerio de Educación tendientes a elevar su calidad, por lo que se puede establecer fases o momentos en el proceso de evaluación:

1.3.2. Identificar el objeto a evaluarse

Si lo que se pretende es evaluar el desempeño profesional de los docentes, se debe contar con las herramientas técnicas (indicadores de evaluación) sobre los aspectos que se desean conocer. Se definirán los parámetros y porcentajes respecto al proceso pedagógico (enseñanza – aprendizaje), donde a la enseñanza se la concibe como un proceso complejo y determinado por múltiples componentes de carácter individual, grupal, institucional, social, cultural, regional y nacional. El emprender un proceso de evaluación de la enseñanza, comprende valorar una variedad de aspectos, como: los aprendizajes de los alumnos, las habilidades previas e intereses de las personas en formación, las secuencias didácticas

consideradas en el proceso de enseñanza, los materiales didácticos, el funcionamiento de la institución, la concreción de programas, entre otros.

Frente a esta variedad de aspectos evaluables, es importante tener presente que el concepto de evaluación es polisémico, y el concepto de educación es dialéctico, donde “la institución no refleja únicamente el momento de lo instituido o lo que ya existe, sino que se refiere también al momento de lo instituyente o de la fuerza que anuncia y realiza lo que puede llegar a ser” **Puig, (2007)**.

En muchas oportunidades puede ser más accesible abordar aspectos puntuales del aprendizaje o de la enseñanza, a proponer evaluaciones que tomen las situaciones en toda su complejidad. Cuando esto ocurre, la información que se obtiene no favorece la toma de decisiones acertadas. Por ejemplo: si en el Octavo Año de Educación Básica se desea realizar una evaluación de orientación sobre la destreza general de leer, donde si bien considera el docente que todos los tipos de lectura son importantes, le interesa especialmente abordar en la evaluación las destrezas específicas incluidas en la lectura connotativa y de estudio. En sí, depende, en última instancia, de lo que se desee evaluar y que información se desea procesar. Hay que ser coherentes con el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La evaluación del desempeño profesional docente, determina la calidad de los procesos y resultados que se obtienen de los aspectos pedagógicos y metodológicos, mediante la definición de parámetros cuantitativos y cualitativos concretos.

Por tanto, la evaluación es una actividad humana intencional y sistemática; un proceso de reflexión crítica que se inicia con la investigación de la realidad, y se realiza con la participación de los sujetos que intervienen en el proceso, quienes a la vez son objeto de valoración.

El sistema de evaluación del desempeño docente cumple las siguientes funciones:

- Informar cómo se están desarrollando las operaciones del modelo pedagógico.

- Interpretar de manera coherente el valor de las innovaciones curriculares.
- Identificar los factores que podrían obstaculizar la aplicación del modelo de gestión.
- Permite la oportuna toma de decisiones.
- Prevé la optimización de resultados.
- Promueve la retroalimentación de los procesos.
- Considera la evaluación cooperativa y corporativa. **MEC, (1998)**

1.3.3. Finalidad y función de la evaluación

Una vez que se ha establecido lo que desea evaluar, es necesario determinar cuál será la finalidad y funciones que tendrá el proceso de evaluación; esto es, definir el para qué se quiere evaluar. **Elola, (2000)**. En el caso de las funciones de la evaluación, encontramos diferentes posturas; sin embargo, hay quienes diferencian entre funciones básicas y secundarias, o distinguen aquellas que se refieren a la enseñanza y el aprendizaje, a la organización escolar, la gestión administrativa, etc. Como se puede advertir, hay muchos aspectos a considerarse en la evaluación, pero no todos pueden entrar en un proceso de evaluación, por lo que se recomienda delimitarlo.

1.3.4. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación son elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación. Criterios de evaluación que deben establecer las características de las situaciones evaluadas, donde sea posible discernir y encontrar en los resultados los rudimentos que serán valorados en función de los cambios que se desean acometer. En el caso de la enseñanza, por ejemplo: las funciones que podrían cumplir la evaluación son: orientar, regular y certificar. Si la decisión a tomar consiste en orientar acciones futuras, la función de la evaluación es de orientación. Si la

decisión se refiere a acciones de mejoramiento de la situación de los alumnos o de la enseñanza, la evaluación es de regulación. Si la decisión consiste en establecer el éxito o el fracaso de un sistema de enseñanza, se tratará de una evaluación de certificación, **MEC (2004)**; y si se trata de evaluar la calidad de gestión institucional, será una evaluación administrativa. Como se ve, depende de lo que se desee evaluar y de la calidad de los indicadores de evaluación que se utilicen.

1.3.5. Búsqueda de indicios

Una vez que han pasado las primeras fases del proceso de evaluación, es el momento de buscar señales o pistas sobre la existencia del objeto o de algunas de las características. Obtener indicios de la adquisición de las destrezas, por ejemplo, refleja una actitud que impulsa a evitar apreciaciones apresuradas, a moderar afirmaciones taxativas, a continuar buscando y realizando comprobaciones hasta lograr mayores garantías, por lo que la evaluación siempre debe englobar a todos los elementos que interactúan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, la tarea pedagógica procura el desarrollo armónico del proceso educativo; para lo cual, es importante que el directivo conozca el accionar y el desenvolvimiento de cada uno de los segmentos de la estructura institucional, y además contar con un equipo técnico que elabore los instrumentos de medición de resultados de la calidad de gestión basados en indicadores concretos. **Sovero, (2007)**

1.3.6. Registro de información

Los indicios que docentes y directivos seleccionan deben ser obtenidos mediante el empleo de distintas técnicas e instrumentos, por lo que se dispondrá de una amplia gama de herramientas que aseguren la obtención de información, la misma que servirá de base para emitir juicios de valor y toma de decisiones, de suerte que las mismas ya no se apoyen en lo que vagamente recuerdan o en reinterpretaciones tal vez arbitrarias de situaciones pasadas; sino básicamente en informaciones y resultados confiables, evidencias que darán sustento científico a las decisiones que se tomen, así como también designará los roles de los demás actores del proceso educativo. **MEC, (2004)**

1.3.7. Análisis e interpretación

Este aspecto se realiza sobre la base de los criterios establecidos, pues funciona bajo parámetros de comparación, los mismos que serán analizados e interpretados por el equipo técnico y los demás segmentos del plantel, que se disponga de una base de datos sobre la marcha de la institución; por lo que debe haber coherencia entre los puntos de vista y en los indicadores de resultados aplicados, a fin de comprender el fundamento de las decisiones que se tomarán, toda vez que la información se somete a un tratamiento específico para otorgarle significación, realizar valoraciones, compartir los resultados y tomar decisiones. Sin el trabajo de análisis, la interpretación de datos se transforma en una elaboración mecánica de conjeturas sin ningún sustento científico. De ahí la necesidad de que disponer de la información y resultados que permitan tomar decisiones, donde el equipo que debe estar en permanente innovación de conocimiento e investigación de nuevos procesos. **MEC, (2004).**

1.3.8. Elaborar informes

Se trata de compartir los resultados con todos los actores, brindar la información necesaria sobre los logros, su nivel de avance, los puntos fuertes y débiles y las perspectivas futuras. Informes que le permite incorporar nuevas pautas y aumentar la conciencia acerca de su proceso de gestión. Resultados que también debe compartir con los padres de familias, las autoridades, los orientadores, con otros docentes y demás responsables del proceso educativo. Toda evaluación finaliza con la emisión de un informe donde se recoja la valoración de los datos más relevantes obtenidos durante el proceso de evaluación y que refleje los resultados esperados. **MEC, (2004)**

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

1.4.1. Desempeño profesional de directivos

Muchas son los criterios vertidos sobre el tema educativo y la responsabilidad de los directos en su calidad de gestión, aspectos que han sido ampliamente analizados en

distintos foros nacionales e internacionales, ya sobre el uso de métodos y estilos de gestión, niveles de eficiencia y eficacia de la administración educativa, la continuidad de políticas educativas, vigencia de un conjunto de normas que direccionan la gestión y marcha educativa, etc. Sin embargo, precisa determinar que la gestión es la “capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada” **Sovero, (2007).**

En las instituciones educativas muchos son los aspectos que se deben tomar en cuenta para alcanzar una gestión administrativa de calidad, entre ellos: una organización integrado por sectores, donde fluya la comunicación y la interacción, una gestión administrativa que se actualiza y ejerce un liderazgo que promueve la participación de todos los actores, y una cultura de evaluación que ayude a la gestión administrativa.

Uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación, es el cambio del estilo de gestión, capaz de implementar un modelo educativo que atienda de manera efectiva al espectro de intereses y necesidades o concepciones coyunturales y estructurales, así como a preceptos y corrientes generales de pensamiento, en función de la dinámica social y el avance científico y tecnológico. Eso explica la prioridad de generar cambios en la gestión administrativa de los planteles educativos del país, en base principios fundamentales, como: la diversidad, el pluralismo, la libertad, la democracia, el desarrollo sustentable, aspectos que se deben comenzar a vivenciar en la práctica escolar, afecto de que el proceso educativo responda a los intereses y necesidades de las comunidades donde están ubicados los planteles.

La renovación educativa plantea la aplicación de nuevos paradigmas, de estilos de gestión y procesos educativos que respondan a los requerimientos de la sociedad y a las corrientes del pensamiento universal. En ese sentido, se hace referencia a un “modelo de gestión que desarrolle procesos colectivos de acción institucional que movilicen las potencialidades de los actores internos y externos, que promueva el desarrollo de un proceso centrado en los intereses y necesidades de los estudiantes, de los docentes y demás colaboradores; se trata de un proceso alternativo, flexible, democrático y participativo que comprometa a la institución, la familia y la comunidad”. **MEC. (1998)**

1.4.2. Estilo de gestión

Se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos. Un estilo de gestión visionario que se adapte a situaciones nuevas, que aprende de las experiencias y guía al establecimiento hacia el logro de una misión compartida en un clima de trabajo propositivo y en equipo, que promueva el sentido de pertenencia y bienestar en el establecimiento educativo e implemente un sistema de reconocimiento de logros importantes.

El trabajo en equipo que se traduce en prácticas que ayudan a orientar la marcha del plantel como: establecer reuniones periódicas y sistemáticas, reuniones de seguimiento al quehacer educativo, a la planificación de actividades, socialización de juntas de curso, reuniones de área, la participación de los miembros de la comunidad en el proceso educativo, el empleo de estrategias metodológicas y lineamientos de acción para alcanzar las metas propuestas y los planes de mejora, etc. **MEC, (2012).**

1.4.3. Desarrollo de las instituciones educativas

El desarrollo de las instituciones educativas debe basarse en la filosofía del cambio, por lo que se apoya en tres pilares fundamentales, como son: el trabajo en grupo, el desarrollo de cuadros y el liderazgo. **Mazacón, (2007).**

El marco de desarrollo institucional, constituye las necesidades sociales a las que debe dar respuesta la educación, donde hay que precisar que ninguna institución educativa se desarrolla sola por sí mismo, pues tiene que funcionar de acuerdo a las demandas y expectativas sociales y las directrices de la política nacional; para lo cual es importante trabajar en grupos interdisciplinarios, donde fluya la sinergia y la interdependencia. El desarrollo de cuadros docentes, técnicos, administrativos y de servicio fortalece la gestión administrativa, donde cada uno asume un compromiso de empoderamiento por el funcionamiento de la institución. Y el liderazgo en la gestión administrativa, ayuda a desarrollar las potencialidades de todos los actores de la comunidad educativa.

Sin embargo, la propuesta metodológica en el enfoque de teórico de la Alta Gerencia Educativa, es que se tiene que trabajar desde la perspectiva de la Dirección Estratégica, donde el eje básico es contar con cuadros directivos y operativos predispuestos al cambio. Es necesario tener administradores educativos con capacidad directiva, donde a más de saber la directiva educativa en términos de efectividad, eficacia y eficiencia, aplique gestión administrativa efectiva, eficaz y eficiente. Esto se demuestra básicamente cuando la capacidad directiva reconoce y valora el papel de todos y de cada una de las personas que laboran en la institución, que no pierde de vista la misión institucional, la proyección social y la necesidad de implantar estilos de liderazgo.

En ese sentido, el desarrollo de la alta gerencia educativa, es la respuesta a la necesidad de cambio de las instituciones educativas, donde haya cultura organizacional basada en el cambio y la ética social.

1.4.4. Desarrollo Organizacional

En el proceso de la evaluación del desempeño profesional de los directivos, un aspecto a considerarse es el desarrollo organizacional, considerado como “el esfuerzo previsto enfocado como proceso y no como programa para mejorar los procesos de detección y solución de problemas, al tiempo que se trabaja en asuntos específicos del presente, por lo que se trata de una estrategia de perfeccionamiento del centro”, **Cuevas, (1997)**.

Se concibe, por tanto, al desarrollo organizacional como el camino por el cual transitan los establecimientos educativos que van a la excelencia. Es el proceso deliberado y consciente por el cual los directivos, a la vez que logran que la institución cumpla los objetivos y la misión institucional, favorecen la realización de las personas que la integran, mediante la comunicación y la creatividad; pues la cultura en una organización social se robustece con frecuencia en la medida en que se actúa en función de objetivos institucionales o se debilita si las acciones realizadas trastocan las normas y los valores, puesto que las organizaciones educativas son sistemas sociales donde se establecen relaciones entre las personas que la integran: alumnos, directivos, profesores, personal técnico, de servicio, administrativo.

Vemos, pues, que el desarrollo organizacional de una institución educativa depende de la calidad del desempeño profesional del directivo.

2. METODOLOGÍA

2.1. Participantes

La investigación se realizó en el Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, período lectivo 2012-2013, en el 8º, 9º y 10º Año de Educación General Básica, y en el 1º, 2º y 3º año de Bachillerato. El Colegio en mención fue creado el 01 de mayo de 1980 y está ubicado en la Parroquia urbana “El Guayacán”, calle cuarta, teléfono 052751081. La población a investigarse es la siguiente:

1 Rector del Colegio

1 Vicerrector

1 Inspector general

4 Coordinadores de Área

12 Docentes del 8º, 9º y 10º Años de Educación General Básica (5 hombres y 7 mujeres)

16 Docentes del 1º, 2º y 3º de Bachillerato (7 hombres y 9 mujeres)

226 Estudiantes del 8º, 9º y 10º de Educación General Básica (152 hombres y 74 mujeres)

458 Estudiantes del 1º, 2º y 3º Años de Bachillerato (264 hombres y 194 mujeres)

1 Supervisor de Educación.

La población la integran 28 docentes, más el Rector de los cuales, 22 docentes son Licenciados en Ciencias de la Educación, 3 Ingenieros en Agronomía, un economista, una doctora, una tecnóloga y un MSc. (Rector); aunque en la sección diurna hay 6 docentes con título de PHD. La edad de la mayoría de docentes va de los 45 años en adelante, es decir que tienen no menos de 20 años de ejerció en la docencia; y un pequeño porcentaje de docentes son jóvenes cuya relación laboral es mediante contrato.

Los estudiantes que se educan en este plantel, provienen de hogares de clase media baja, que en su tiempo libre y fines de semana ayudan a sus padres en sus trabajos y también

generan algún ingreso para sus estudios; pero un porcentaje significativo trabaja por cuenta propia para mantener a sus familias y avanzar en sus estudios.

Los padres de familia por lo general trabajan en la agricultura zonas rurales aledañas a la ciudad de Quevedo. Son pequeños finqueros, y otros se dedican a distintas actividades laborales en la ciudad: son comerciantes, maestros constructores, albañiles, jornaleros y muy pocos empleados públicos y privados. La elección de los estudiantes por ingresar a este Colegio, se debe a que en el área rural funcionan algunos colegios técnicos con la especialidad en agropecuaria, y porque en la provincia en sí es agrícola por excelencia, y ofrece grandes expectativas de desarrollo.

El supervisor responsable de este Plantel, tiene en esa función treinta años y está próximo a jubilarse. La población a investigarse en el tema de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, está considerada por estratos, como se demuestra a continuación:

Detalle de los segmentos de la población a investigarse.

Tabla: Población a investigarse

POBLACIÓN	Nº TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Vicerrector	1
Coordinadores de Área	4
Inspector General	1
Docentes 8º, 9º y 10º de Educación General Básica	12
Docentes 1º, 2º y 3º de Bachillerato	16
Estudiantes del 8º, 9º y 10º de Educación General Básica.	226
Estudiantes del 1º, 2º y 3º de Bachillerato	458
Padres de Familia del 8º, 9º y 10º	180
Padres de Familia del 1º, 2º y 3º de Bachillerato	390
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Consejo Directivo	6
Coordinadores de Área	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor Escolar	1

2.2. Muestra de investigación

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajustó a los objetivos y requerimientos de la investigación, fue el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS), sin reposición.

Para calcular el tamaño de la muestra de los estratos de la población considerados en investigación del Plantel en referencia (Educación General Básica y Bachillerato), se aplicó una fórmula estadística, misma que se desarrolla continuación:

2.2.1 Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación General Básica.

Nº de alumnos 226

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

n = Tamaño de la muestra Probabilidad de que el evento ocurra 50%

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

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

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 226}{0.05^2 (226 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 226}{0.0025(225) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{217.0504}{1.5229}$$

$$n = 142.52$$

$$n = 143$$

2.2.2. Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.

Nº de alumnos 458

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

n = Tamaño de la muestra Probabilidad de que el evento ocurra 50%

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

e = error estadístico = en este caso 5 % = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 458}{0.05^2 (458 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 458}{0.0025(457) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{439.8632}{2.1029}$$

$$n = 209$$

2.2.3. Selección de la muestra de padres de familia de 8º, 9º y 10º Años de Educación General Básica.

Nº de Padres de Familia 180

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

n = Tamaño de la muestra Probabilidad de que el evento ocurra 50%

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

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

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 180}{0.05^2 (180 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 x 0.5 x 0.5 x 180}{0.0025(179) + (3.8416) x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{172.872}{0.4475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{172.872}{1.4079}$$

$$n = 122.78$$

n = 123 padres de familia

2.2.4. Selección de la muestra de padres de familia del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.

Nº de Padres de Familia 390

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

n = Tamaño de la muestra Probabilidad de que el evento ocurra 50%

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

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

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 390}{0.05^2 (390 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 x 0.5 x 0.5 x 390}{0.0025(389) + (3.8416) x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{374.556}{0.9725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{374.556}{1.9329}$$

$$n = 193.77$$

n = 194 padres de familia

En el caso del Rector, Vicerrector, Coordinadores de Áreas, Inspector General, Supervisor Escolar, Docentes del 8º, 9º y 10º Años de Educación General Básica y 1º, 2º y 3º de Bachillerato, Consejo Directivo y el Comité Central de Padres de Familia, no se trabajó con la muestra, sino con toda la población.

En la tabla 2, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como hemos indicado, para las encuestas al Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinadores de área, Consejo Directivo. Docentes, Consejo Estudiantil. Docentes del Plantel, Comité de Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, se trabajará con toda la población.

Muestras a investigarse en el Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”:

Tabla: Población por roles

Población	N	-95%	(%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño							
Profesional: Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Coordinadores de Área	4	-	-	-	-	-	4
Docentes de 8º, 9º y 10º Años de Educación Básica.	12	-	-	-	-	-	12
Docentes de 1º, 2º y 3º Años de Bachillerato.	16	-	-	-	-	-	16
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Años de Educ. Gen. Básica	226	95%	15	1.96	0.5	0.5	143
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Años de Bachillerato.	458	95%	15	1.96	0.5	0.5	209
Padres de Familia 8º, 9º y 10º Años de Educ. Básica.	180	95%	15	1.96	0.5	0.5	123
Padres de Familia 1º, 2º y 3º Años de Bachillerato.	390	95%	15	1.96	0.5	0.5	194
Para el desempeño profesional directivo:							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Directivo	6	-	-	-	-	-	6
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité de padres de familia	6	-	-	-	-	-	6
Supervisor	1	-	-	-	-	-	1

Fuente: Datos del Colegio José Rodríguez Labandera

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para evaluar el desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta con el fin de obtener datos de varias personas, cuyas opiniones interesan al investigador. Los instrumentos (cuestionarios) se aplicaron a 1) docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Directivos y Estudiantil y Supervisor escolar, cuyo objetivo fue comprobar la hipótesis de la investigación. Para sistematizar los datos, se utilizaron cuadros en excel, y 2) observación de una clase impartida a sus estudiantes por parte de un docente del 2º de Bachillerato, para lo cual se aplicó una matriz de evaluación.

En la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicaron los siguientes instrumentos:

- 1) Autoevaluación de los docentes.
- 2) Coevaluación de los docentes.
- 3) Evaluación de los docentes por el Rector.
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se emplearon como instrumentos los siguientes cuestionarios:

- 1) Autoevaluación del Rector.
- 2) Evaluación del Rector por el Consejo Directivo.
- 3) Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de familia.
- 5) Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar.

Para la sistematización de los resultados de la investigación de campo, se aplicó una investigación cuantitativa, donde a base de cuadros estadísticos se van desarrollando los diversos aspectos que se consideraron en la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera” por parte de diversos actores de la comunidad educativa, y de una autoevaluación de docentes y directivos.

2.4. Diseño y procedimiento

El tipo de investigación utilizado en el presente estudio es el socioeducativo, basado en el paradigma de análisis crítico. La primera parte, comprende las hojas preliminares; la segunda parte, comprende el cuerpo de la Tesis, cuyo diseño comienza con el resumen de la investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, durante el año lectivo 2012–2013. La introducción hace un enfoque general del objeto de estudio, como es analizar la realidad institucional del Colegio en referencia, se destaca la importancia de esta investigación en el proceso de la evaluación del desempeño profesional, y para la misma Universidad Técnica Particular de Loja, por cuanto evidencia su preocupación por investigar los problemas educativos del país; se plantearon los objetivos (general y específicos) y se formularon las hipótesis, las mismas que orientaron todo el trabajo de la investigación de campo y bibliográfico.

El marco teórico giró en torno a cuatro aspectos: la calidad de las instituciones educativas, evaluación de la calidad de las instituciones educativas, evaluación del desempeño profesional de los docentes y evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la metodología, se determinan los sectores de la población a investigarse: Directivos, docentes, estudiante y padres de familia. La tabulación y organización de la información se hizo en base a la aplicación de encuestas con preguntas cerradas, y de una observación directa de una clase práctica realizada por un docente del Colegio, se hizo el análisis, interpretación y discusión de resultados, se determinaron las conclusiones de la

investigación y las respectivas recomendaciones, se elaboró un proyecto de mejoramiento educativo, y por último se estructuró el informe de la Tesis.

2.5. Comprobación de los supuestos

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por tanto se asignó un criterio matemático para la autoevaluación a los docentes y la autoevaluación del Rector.

De acuerdo a la escala de valoración de la evaluación del desempeño profesional de docentes, directivos y de la institución educativa, se obtuvo las siguientes calificaciones:

Para el desempeño profesional docente, un puntaje promedio alcanzado fue de 63.8, que corresponde a la calificación de B, equivalente a Bueno. Este nivel se encuentra en el rango de 51 y 75 puntos.

Para el desempeño profesional directivo, el puntaje promedio alcanzado fue de 22.8, que corresponde a la calificación de D, equivalente a Deficiente. Este nivel se encuentra en el rango 0 y 25 puntos.

Para el Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, se obtuvo una Calificación de C, equivalente a Mejorable, pues su puntaje de 43.3, se encuentra en el rango de 26 y 50 puntos. Esta calificación es el promedio de los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño profesional del Rector.

Los resultados obtenidos en la investigación de campo, según la escala de valoración de la evaluación, se aceptan por cuanto determinan la necesidad de mejorar los procesos de

enseñanza-aprendizaje y de gestión institucional, para lo cual se plantea una Propuesta de solución en torno a un Seminario de Capacitación.

3. RESULTADOS

3.1 Análisis y discusión

La investigación de campo sobre evaluación de la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera” de la ciudad de Quevedo, provincia de los Ríos, durante el año lectivo 2012 – 2013, se obtuvo los resultados contenidos en las dimensiones que se evalúan, para el efecto se aplicaron instrumentos como:

- 1) Autoevaluación de los docentes.
- 2) Coevaluación de los docentes.
- 3) Evaluación de los docentes por el Rector.
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se emplearon como instrumentos los siguientes cuestionarios:

- 1) Autoevaluación del Rector
- 2) Evaluación del Rector por el Consejo Directivo
- 3) Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil
- 4) Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de familia.
- 5) Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar.

3.2. Resultados

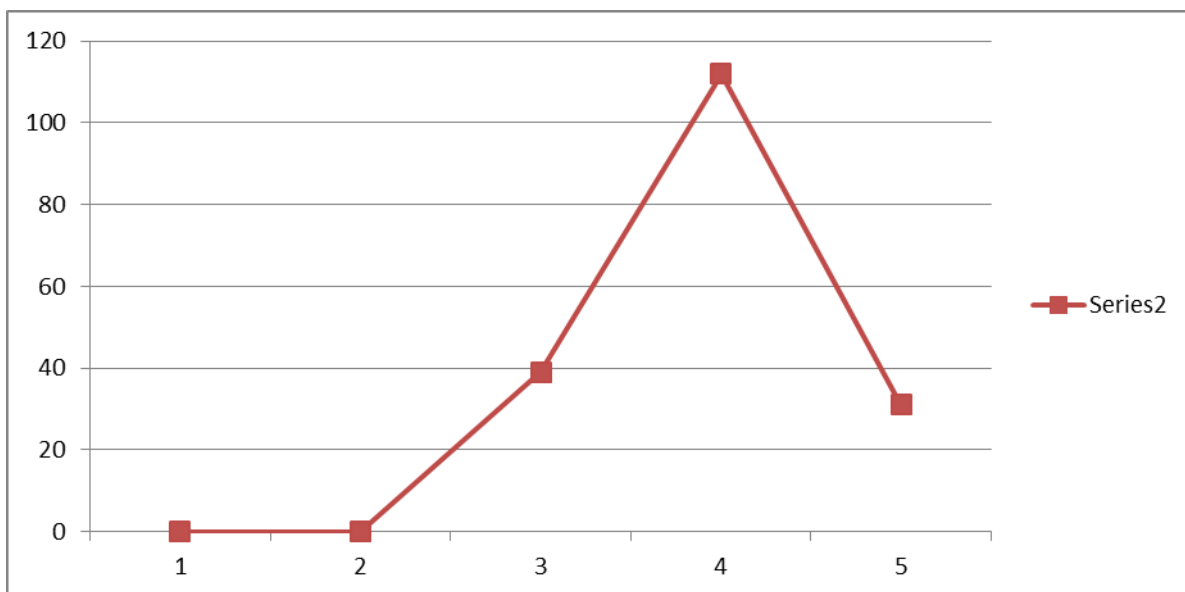
INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

Tabla 1:

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA: 0.72 PUNTOS											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										N	%
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.							20		6		26	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					6	23.07	20	76.92			26	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.							18	69.23	8	30.76	26	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades especiales.							19	73.07	7	26.92	26	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					18	69.23	8	30.76				
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					15	57.69	5	19.23	6	30.07	26	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.							22	84.61	4	15.38		
TOTAL					39		112		31	182	182	
PUNTAJE	0.000		0.026		0.051		0.077		0.103		0.231	
PUNTAJE PROMEDIO					1.989		8.624		3.193		13.061	0.502

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico N° 1:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Los datos obtenidos en el cuadro 1, demuestran que la población de docentes encuestados en la autoevaluación, hubo un total de 112 respuestas que equivale a **frecuentemente** y una valoración de cuatro puntos. Son datos que evidencian una importante desarrollo de la dimensión de sociabilidad pedagógica de los docentes de este plantel; sin embargo está claro que se debe mejorar en tales estándares; pues la acción educativa demanda del cumplimiento de una serie de aspectos de carácter individual, grupal, institucional, social y cultural, que confluyen a orientar y mejorar el proceso de enseñanza–aprendizaje. La información obtenida en esta dimensión, es un indicador de evaluación del rendimiento que permitirá valorar el nivel de desempeño profesional, el mismo que se constituye en un instrumento para aplicar los correctivos del caso.

Tabla 2

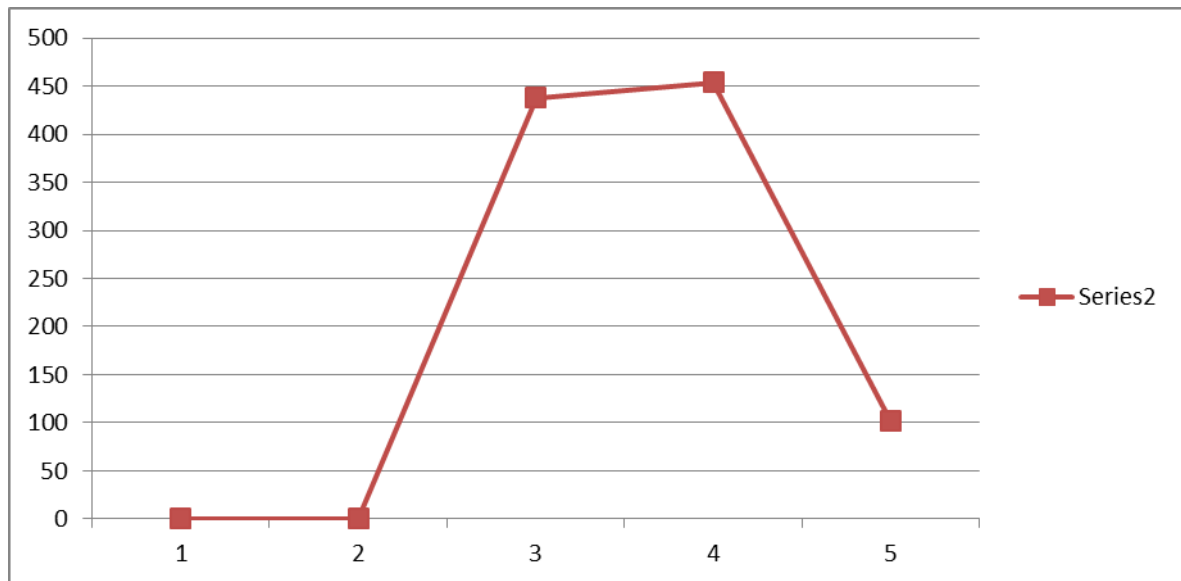
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS: 4.23											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	26	100.0
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					17	65.38	9	34.61			26	100.00
2.2. Selección o los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					17	65.38	9	34.61			26	100.00
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo.					16	61.53	4	15.38	6	23.07	26	100.00
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					15	57.69	11	42.30			26	100.00
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					16	61.53	10	38.46			26	100.00
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					20	76.92	6	23.07			26	100.00
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					22	84.61	4	15.38			26	100.00
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.									26	100.00	26	100.00
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					15	57.69	10	38.46	1	3.84	26	100.00
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					22	84.61	4	15.38			26	100.00
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					20	76.92	6	23.07			26	100.00
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					14	53.84	12	46.15			26	100.00
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					13	50	13	50			26	100.00
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases					10	38.46	16	61.53			26	100.00

2.15. Explico la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					8	30.76	18	69.23			26	100.00
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					16	61.53	10	38.46			26	100.00
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					21	80.76	5	19.23			26	100.00
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					20	76.92	6	23.07			26	100.00
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					19	73.07	7	26.92			26	100.00
2.21. Utilizo material didáctico apropiado a cada temática.									26	100.00	26	100.00
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.							22	84.61	4		26	100.00
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					22	84.61	4	15.38			26	100.00
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar					16	61.53	10	38.46			26	100.00
2.24.2. Sintetizar					13	50	13	50			26	100.00
2.24.3. Reflexionar					20	76.92	6	23.07			26	100.00
2.24.4. Observar					10	38.46	16	61.53			26	100.00
2.24.5. Descubrir					11	42.30	15	57.69			26	100.00
2.24.6. Exponer en grupo					19	72.07	7	26.92			26	100.00
2.24.7. Argumentar							22	84.61	4	15.38	26	100.00
2.24.8. Conceptualizar					15	57.69	5	19.23	6	23.07	26	100.00
2.24.9. Redactar con claridad					10	38.46	10	38.46	6	23.07	26	100.00
2.24.10. Escribir correctamente							22	84.61	4	15.38	26	100.00
2.24.11. Leer comprensivamente					5	19.23	21	80.76			26	100.00
2.24.12. Escuchar					10	38.46	16	61.53			26	100.00
2.24.13. Respetar					8	30.76	18	69.23			26	100.00
2.24.14. Consensuar					6	23.07	20	76.92			26	100.00
2.24.15. Socializar					13	50	13	50			26	100.00
2.24.16. Concluir					10	38.46	10	38.46	6	23.07	26	100.00
2.24.18. Generalizar					10	38.46	16	61.53			26	100.00
2.24.19. Preservar					18	69.23	6	23.07	2	7.69	26	100.00
TOTAL					527		448		91		1.066	
PUNTAJE	0.000		0.026		0.051		0.077		0.103		0.257	
PUNTAJE PROMEDIO					26.877		34.496		9.373		70.747	2.272

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

GRÁFICO 2:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Los datos obtenidos en el cuadro 2, demuestran que la población de docentes encuestados obtuvo una valoración alta de tres puntos y cuatro puntos. Son datos que si bien demuestran un nivel de preocupación y cumplimiento en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, también evidencia la necesidad de mejorar esos niveles de calidad.

Al respecto, estimo pertinente que los docentes deben considerar el proceso de evaluación de la calidad profesional emprendida por el Ministerio de Educación, la cual está concebida como una oportunidad para mejorar el perfil profesional y la calidad de la educación. En ese sentido, la información obtenida, a más de detectar las debilidades, sugiere implementar acciones en procura de subsanarlas inmediatamente. Es un diagnóstico que invita a la reflexión de los y las docentes, de manera que se promueva a la búsqueda de soluciones pertinentes y objetivas, donde los beneficiarios directos sean los y las estudiantes, la comunidad y la sociedad en general.

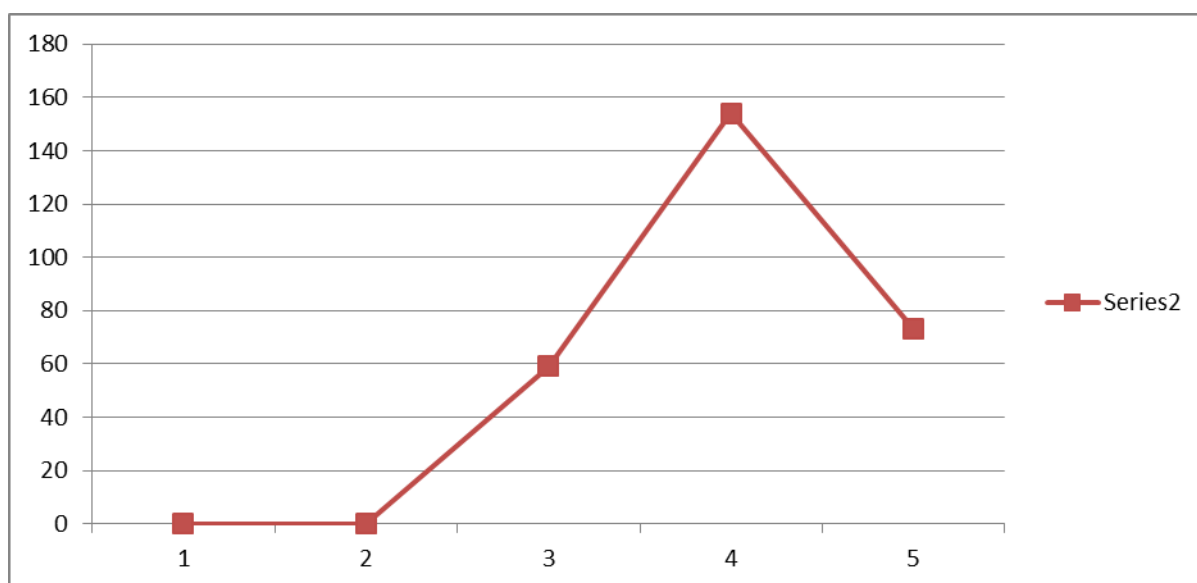
Tabla 3:

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 DESARROLLO EMOCIONAL: 1.13											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										N	%
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.									26	100.00	26	100.00
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					10	38.46	10	38.46	6	23.07	26	100.00
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.							18	69.23	8	30.76	26	100.00
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					10	38.46			16	61.53	26	100.00
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					4	15.38	22	84.61			26	100.00
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.							24	92.30	2	7.69	26	100.00
3.9. Siento que los padres de familia o representantes. Apoyan la tarea educativa que realizo					15	57.29	11	42.30			26	100.00
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.							15	57.29	11	42.30	26	100.00
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.							22	84.61	4	15.38	26	100.00
TOTAL					59		154		73		286	
PUNTAJE	0.000		0.026		0.051		0.077		0.103		0.257	
PUNTAJE PROMEDIO					3.009		11.858		7.519		22.386	0.861

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

GRÁFICO 3:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

Los datos del cuadro 3, demuestran que la población de docentes encuestados obtuvo en la autoevaluación una valoración de cuatro y cinco puntos.

Esta información evidencia un grado de desarrollo emocional importante en los y las docentes, lo cual constituye es un factor positivo para el ejercicio del trabajo pedagógico; pues si hay de por medio la predisposición para hacer bien las cosas, avanzar con responsabilidad en programación didáctica, planificar, participar activamente en las actividades que organice el Colegio, propiciar un ambiente propicio para el proceso de enseñanza-aprendizaje y generar las condiciones adecuadas en el aula, con seguridad fluirán mejores relaciones entre compañeros y el docente y los alumnos construyan sus conocimientos en forma autónoma, poniendo en práctica sus operaciones mentales, capacidades y actitudes.

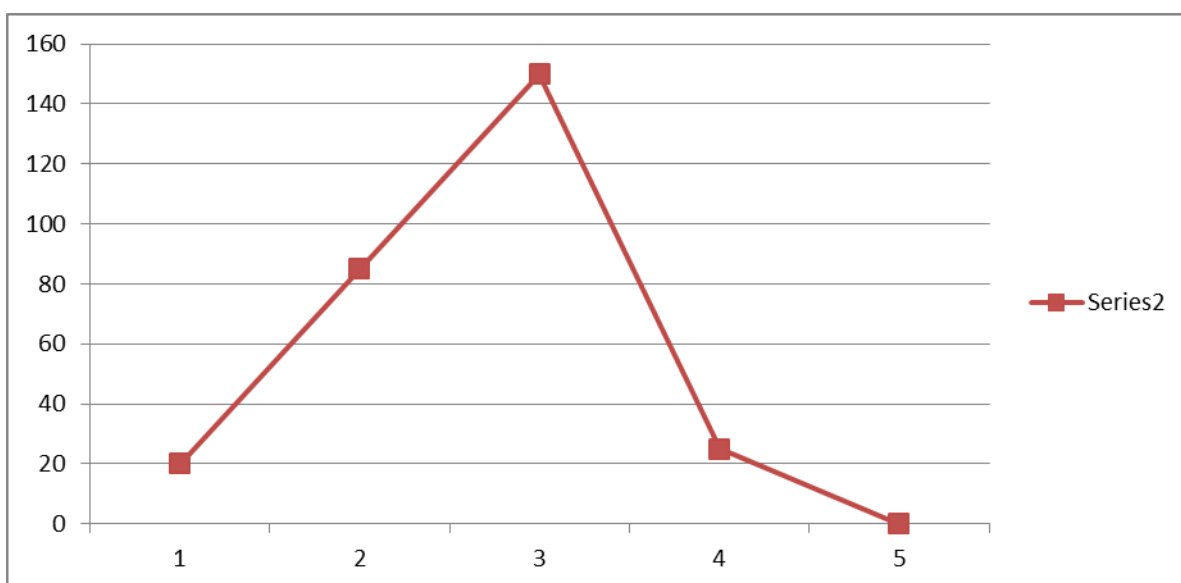
Tabla 4:

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES: 1.03											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										N	%
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especialmente en los estudiantes.			4	15.38	10	38.46	12	46.15			26	100.00
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.			22	84.61	4	15.38					26	100.00
4.3. Envío tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en que presenta problema.					23	88.46	3	11.53			26	100.00
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.			10	38.46	16	61.53					26	100.00
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado			12	46.15	14	53.84					26	100.00
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.			11	42.30	15	57.69					26	100.00
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.							22	84.61	4	15.38	26	100.00
4.9. Me comunico con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					20	76.92	6	23.07			26	100.00
4.10. Realizo entrevistas personales con padres para informales sobre del avance académico del alumno.	20	76.92	6	23.07							26	100.00
TOTAL	20		85		150		25				260	
PUNTAJE	0.000		0.026		0.051		0.077		0.103		0.257	
PUNTAJE PROMEDIO			2.21		7.65		1.925				11.785	0.453

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

GRÁFICO 4:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

En los datos del cuadro 4, se demuestra que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión de atención a necesidades educativas especiales, una valoración de cuatro puntos que equivale a frecuentemente.

Estos datos demuestran que la visión de las necesidades educativas especiales, suponen un cambio cualitativo en la acción pedagógica, pues deben ser atendidas dentro del proceso normal de educación. La valoración alcanzada en esta dimensión, arroja un indicador de evaluación que demanda de un cambio urgente en el proceso de enseñanza en este plantel, pues el proceso pedagógico a debe estar centrada en el alumno y sus problemas; pues el hecho de entender que los problemas de los alumnos no están solo en él, sino que dependen de una serie de variables que interactúan entre sí, nos lleva necesariamente a un cambio de forma de actuar, con la finalidad de reconocer diferentes estilos de aprendizaje que brinden una variedad de estrategias didácticas, a así brindar respuestas adecuadas a todos los alumnos y alumnas.

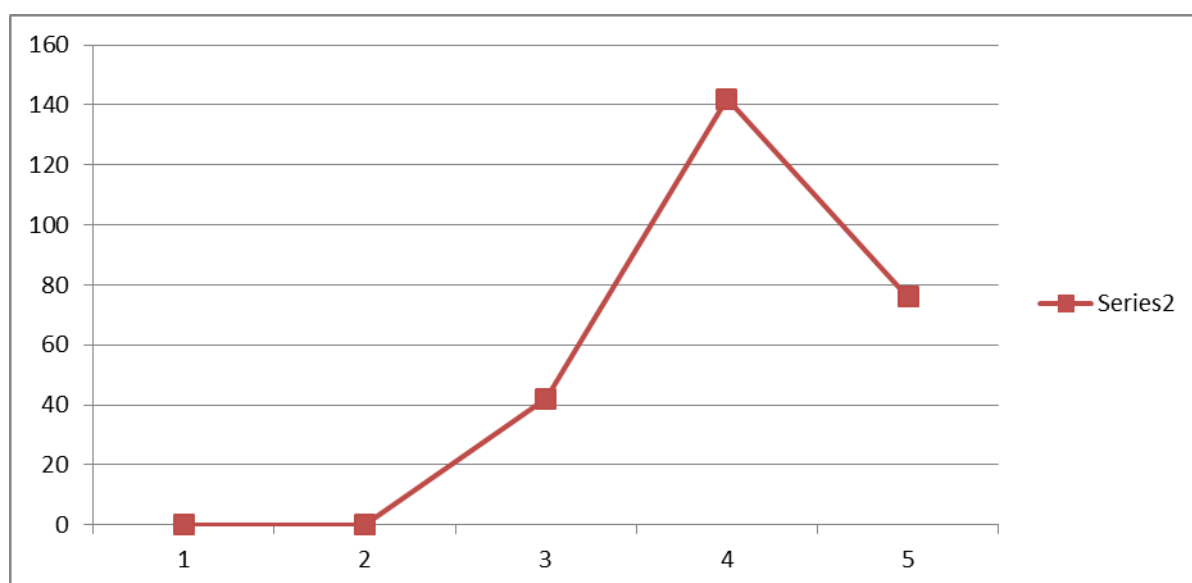
Tabla 5:

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 5											TOTAL	
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS: 1.03												
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										N	%
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					20	76.92	4	15.38			26	100.00
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					10	38.46	10	38.46	6	23.07	26	100.00
5.3. Elaboro el Plan Anual de la asignatura que dicto.					2	7.69	24	92.30			26	100.00
5.4. Entrego el Plan Anual y de Unidades Didácticas en los plazos estipulados por las autoridades.							24	92.30	2	7.69	26	100.00
5.5. Enmarco el Plan Anual en el Proyecto Educativo Institucional.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.							18	69.23	8	30.76	26	100.00
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.							16	61.53	10	38.46	26	100.00
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.							4	15.38	22	84.61	26	100.00
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.							4	15.38	22	84.61	26	100.00
TOTAL					42		142		76		260	
PUNTAJE					0.051		0.077		0.103			
PUNTAJE PROMEDIO					2.142		10.934		7.828		20.904	0.804

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 5:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Los datos del cuadro 5, demuestran que la población de docentes obtuvo un puntaje mayor en la valoración de cuatro puntos, en la dimensión de aplicación de normas y reglamentos.

La información demuestra que en este aspecto los docentes no alcanzan un nivel óptimo, lo cual deja entrever dos cosas: o bien hace falta mayor difusión y socialización de las disposiciones impartidas por las autoridades del Plantel, así como de los aspectos reglamentarios que norman la actividad pedagógica o es debido a la actitud de los docentes de anteponer el aval de la experiencia antes que acatar estrictamente las normativas que se imparten a nivel ministerial, y las que reglamentariamente lo haga el Colegio.

Tabla 6:

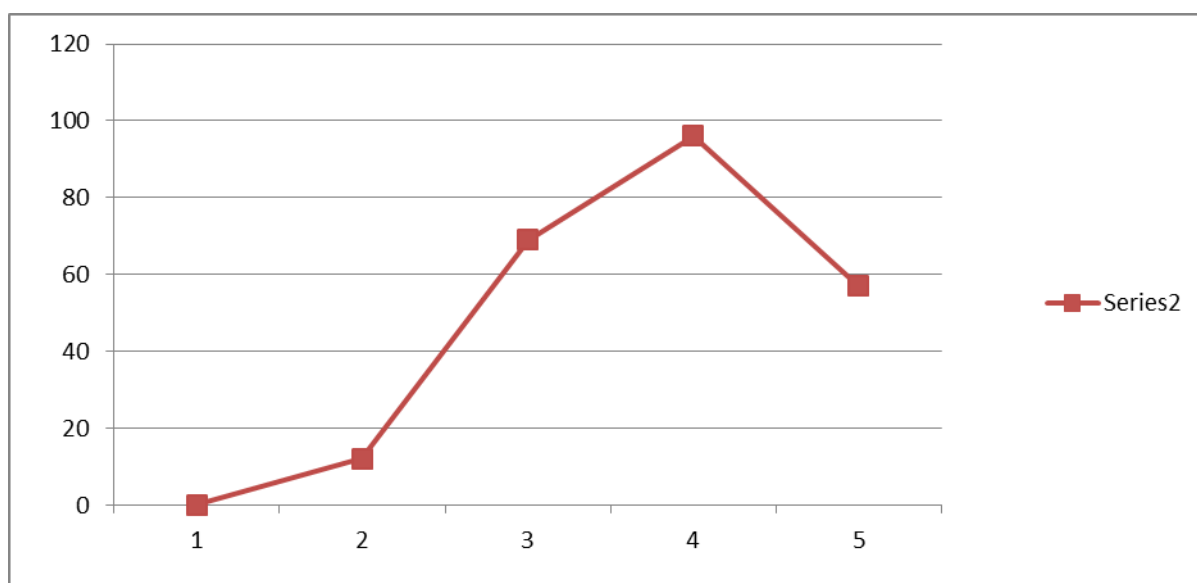
AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSION QUE RELACION CON LA COMUNIDAD: 093											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	26	100.0
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					15	57.69	11	42.30			26	100.00
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiante.							20		6	23.07	26	100.00
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.							10	38.46	16	61.53	26	100.00
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas fuera del tiempo de clases.			12	46.15	14	53.84					26	100.00
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.							10	38.46	16	61.53	26	100.00
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.							15	57.69	11	42.30	26	100.00
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la Comunidad.							4	15.38	22	84.61	26	100.00
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo de la comunidad.							18	69.23	8	30.76	26	100.00

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario					10	38.46	16	61.53			26	100.00
TOTAL			12		69		96		57		234	
PUNTAJE			0.026		0.051		0.077		0.103		0.257	
PUNTAJE PROMEDIO			0.312		3.519		7.392		5.871		17.09	0.657

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 6:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Según los datos del cuadro 6, se puede advertir que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión de relación con la comunidad, una valoración entre tres y cuatro puntos.

Es una información que permite evidenciar que los docentes mantienen un nivel de comunicación horizontal que si bien favorece el establecimiento de relaciones de cooperación y compromiso con la institución, hace falta alcanzar una mejor valoración, toda vez que la institución educativa se inscribe en un contexto económico, social y cultural determinados que demandan de respuestas coherentes con el medio, a efecto de que la educación como acción de cambio y transformación de la realidad histórico-social, permita alcanzar los objetivos y metas propuestas y así responder a las expectativas y requerimientos sociales.

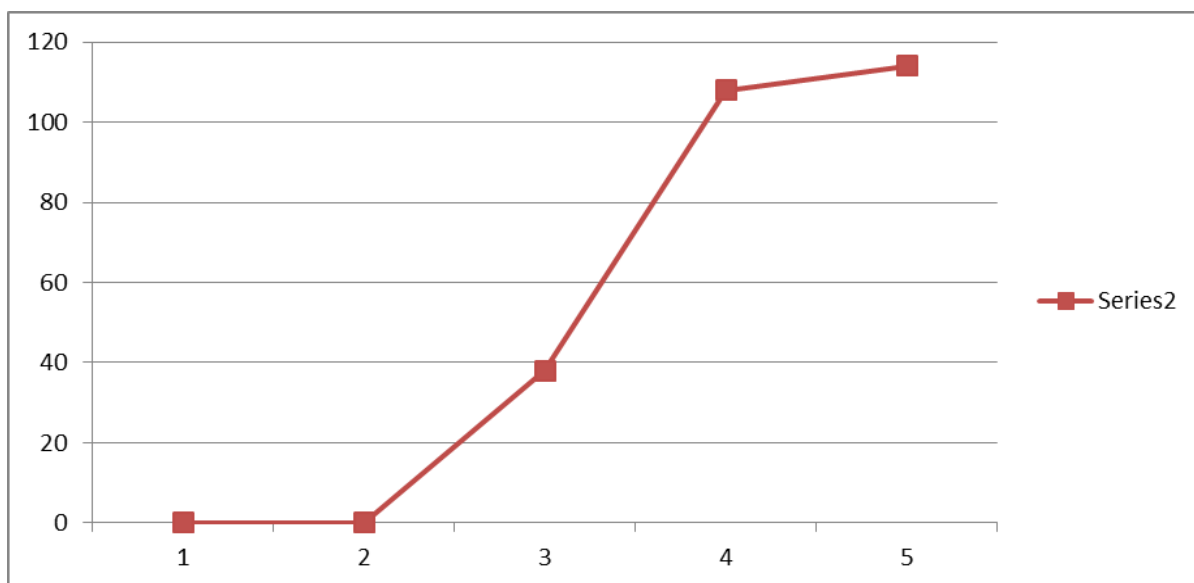
Tabla 7:

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7 CLIMA DE TRABAJO: 0.0.93											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										N	%
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
											50	100.0
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					16	61.53	10	38.46			26	100.00
7.4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.							18	69.23	8	30.76	26	100.00
7.5. Dedico tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.							10	38.46	16	61.53	26	100.00
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.							12	46.15	14	53.84	26	100.00
7.7. Sitúo en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo.									26	100.00	26	100.00
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones opiniones distintas a las mías.							14	53.84	12	46.15	26	100.00
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.							4	15.38	22	84.61	26	100.00
7.10. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					12	46.15	4	15.38	10	38.46	26	100.00
TOTAL					38		108		114		260	
PUNTAJE					0.051		0.077		0.103			
PUNTAJE PROMEDIO					1.938		8.316		11.742		21.996	0.846

Fuente. Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 7



Fuente. Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

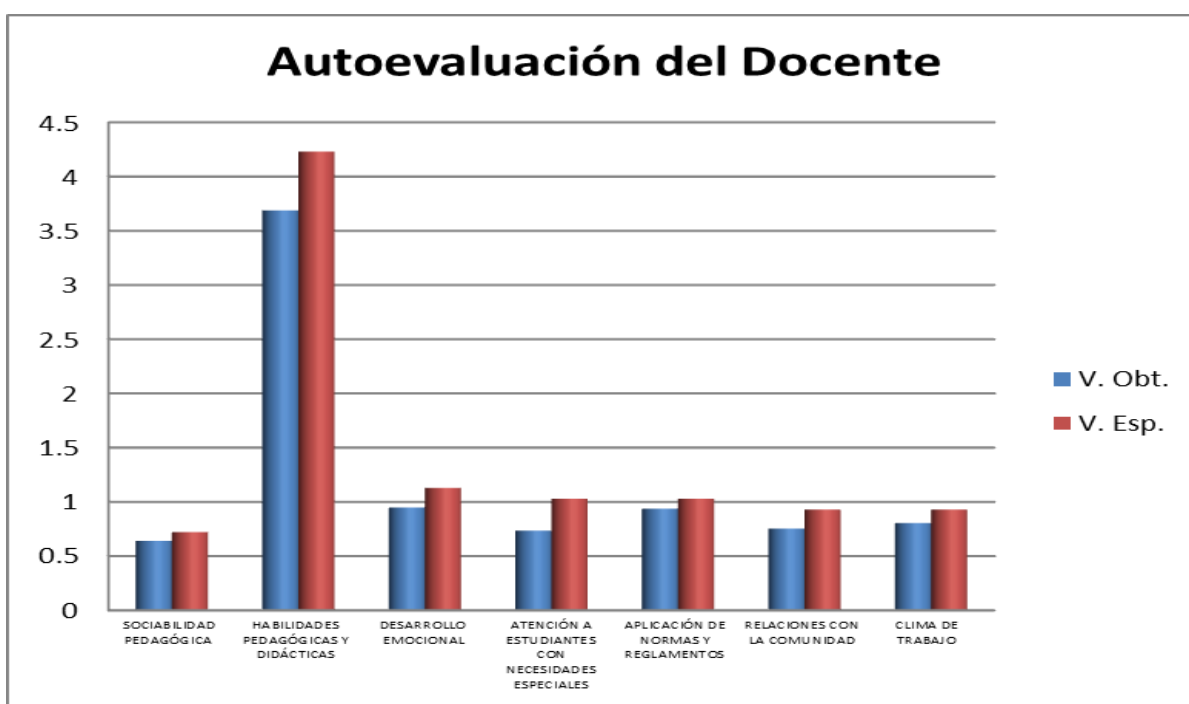
En los datos del cuadro 7, se demuestra que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión de clima de trabajo, puntajes altos en la valoración de cuatro y cinco puntos.

Esta información demuestra que los docentes generan en la institución un clima de trabajo favorable para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual es coherente con la función social que cumple el trabajo educativo, y por tanto, la información que se obtenga de todos los actores de la comunidad educativa va a servir para reorientar la marcha de la institución, y por ende mejorar la calidad de los resultados en todos los elementos del currículo.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE		
CATEGORÍA	V. Obt.	V. Esp.
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0.502	0.72
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.272	4.23
DESARROLLO EMOCIONAL	0.861	1.13
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0.453	1.03
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0.804	1.03
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0.657	0.93
CLIMA DE TRABAJO	0.846	0.93
	6.73	10

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"



3.3 Análisis e interpretación

Luego de realizada la autoevaluación a los docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, y analizados e interpretados los datos al pie de cada tabla y su posterior ponderación, se logró obtener un valor estadístico final de 6.73 equivalente al 67.3 % de éxito en el resultado.

Es un resultado que evidencia la necesidad de elevar sus estándares de calidad de los docentes, puesto que las dimensiones encuestadas: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos y clima de trabajo, se ubican en una valoración de 3, que equivale a algunas veces; y 4, que equivale a frecuentemente; por tanto, sería menester que los docentes consideren esta información técnica y se implementen las acciones pertinentes para optimizar su desempeño profesional.

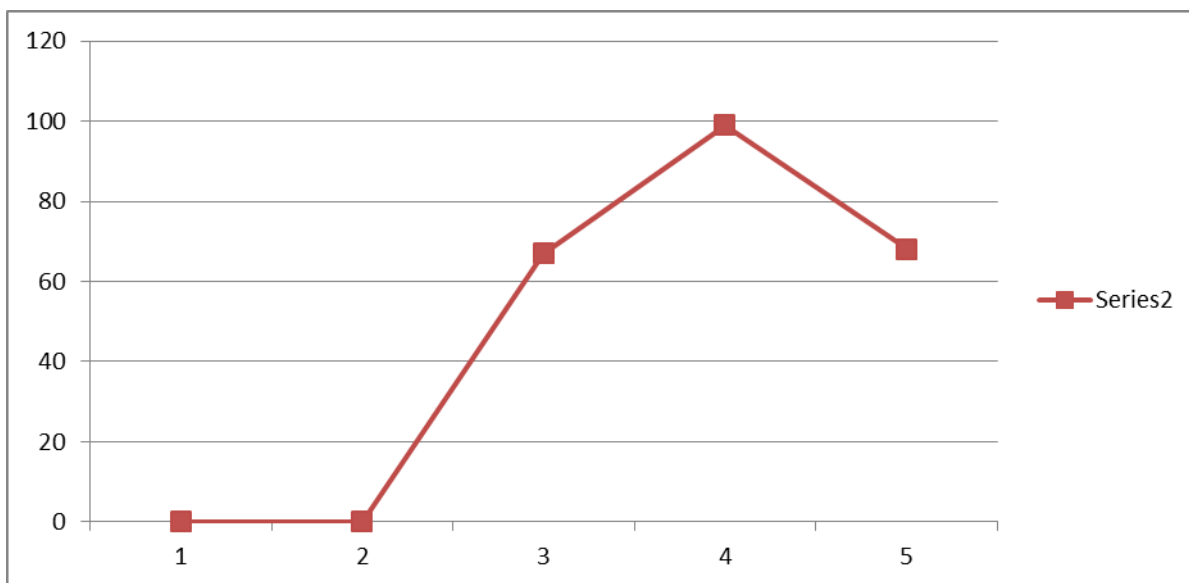
Tabla 8:

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS: 3.46											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.							20		6	23.07	26	100.00
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.							6	23.07	20		26	100.00
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la Autoridad respectiva.									26	100.00	26	100.00
1.4. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.					18	69.23	8	30.76			26	100.00
1.5. Apoya espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					16	61.53	10	38.46			26	100.00
1.6. Utiliza bibliografía actualizada							10	38.46	16	61.53	26	100.00
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					10	38.46	16	61.53			26	100.00
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos					12	46.15	14	53.84			26	100.00
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades especiales.					11	42.30	15	57.69			26	100.00
TOTAL					67		99		68		234	
PUNTAJE					0.192		0.289		0.385			
PUNTAJE PROMEDIO					12.864		28.611		26.18		67.655	2.602

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 8:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: *DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS*

Los datos del cuadro 8, demuestran que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, una valoración mayor en cuatro y cinco punto,

Esta información evidencia que los docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera” presentan una valoración importante en esta dimensión, pero hay un porcentaje de docentes que demuestra cierta debilidad y que requieren de atención. El tradicional carácter de las relaciones pedagógicas que ocurren en el aula, provienen de modelos pedagógicos centrados en la exigencia de que los alumnos deben asimilar contenidos a partir de disciplinas, materias o áreas. Este es una de los indicadores de un tipo de educación que no les sirve a los estudiantes para la solución de sus problemas.

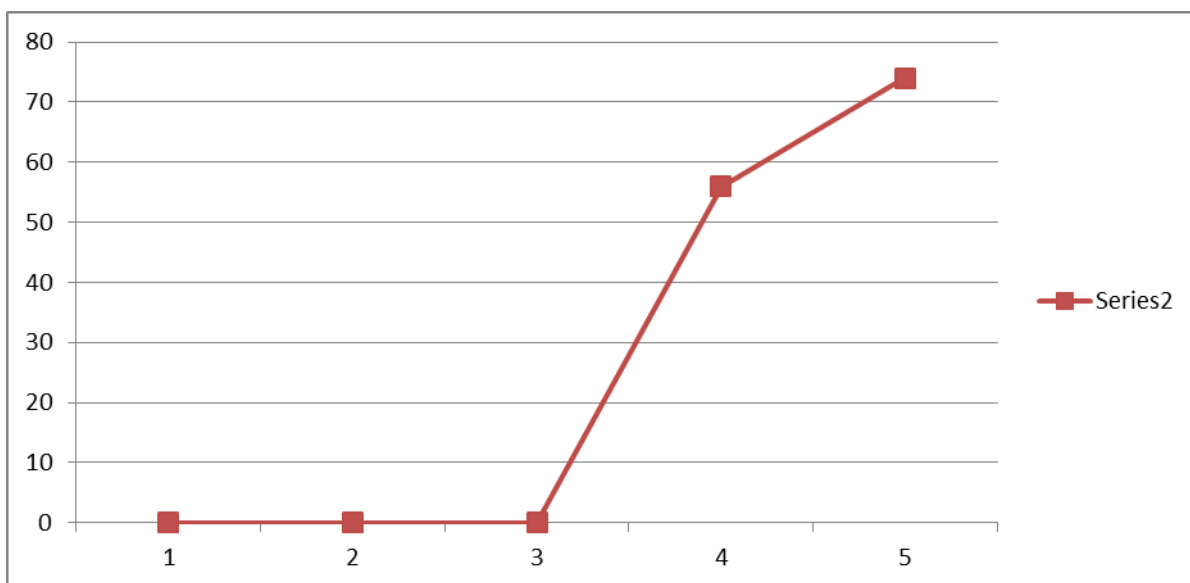
Tabla 9:

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS: 1.92											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en actividades que le competen.							4	15.38	22	84.61	26	100.00
2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.							6	23.07	20	76.92	26	100.00
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes En los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.							16	61.53	11	42.30	26	100.00
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.							18	69.23	6	23.07	26	100.00
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.							12	46.15	14	53.84	26	100.00
TOTAL							56		74		130	
PUNTAJE							0.289		0.385			
PUNTAJE PROMEDIO							16.184		28.49		44.674	1.718

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 9



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS

Los datos del cuadro 9, demuestran que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión del cumplimiento de normas y reglamentos un mayor porcentaje en la valoración de cinco puntos.

Esta información permite evidenciar que los docentes alcanzan un nivel importante en este indicador, lo cual es favorable para la continuidad de los procesos educativos y curriculares que están en marcha. Hoy se quiere la formación de hombres y mujeres con elevado nivel académico, lo cual será posible contando con docentes que cumplan lo dispuesto en las leyes y reglamentos, donde se norma jurídicamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y se determina el perfil de estudiantes a conseguir a través de la acción educativa.

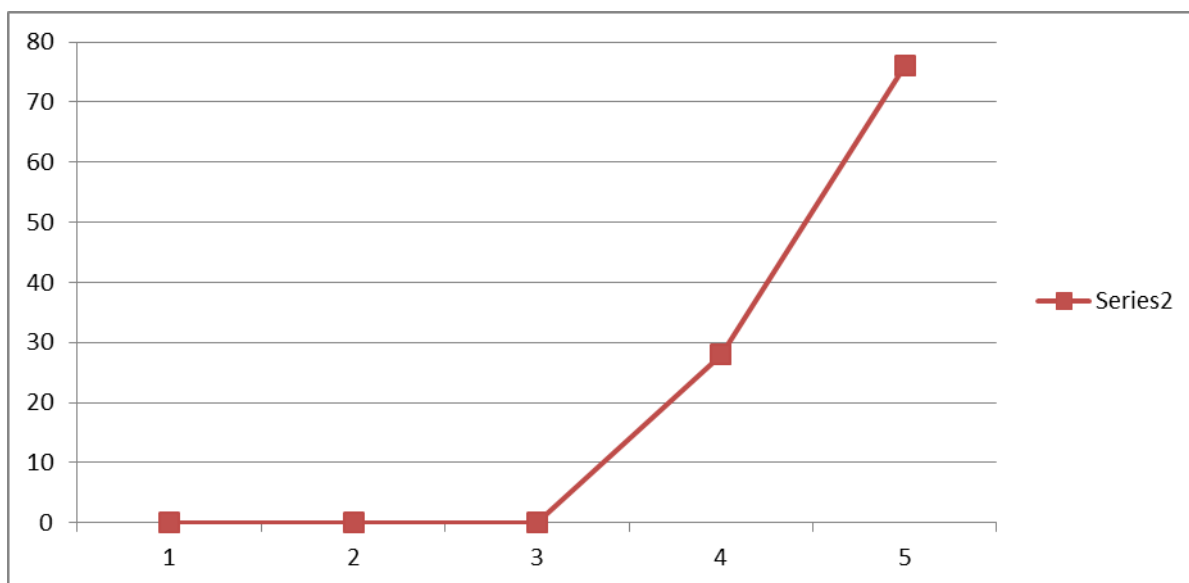
Tabla 10:

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS: 1.54											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo							10	38.46	16	61.53	26	100.00
2.2. Investigar nuevas formas de enseñanza del área que dicta.							2	7.69	24	92.30	26	100.00
2.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I							6	23.07	20	76.92	26	100.00
2.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.							10	38.46	16	61.53	26	100.00
TOTAL							28		76		104	
PUNTAJE							0.289		0.385			
PUNTAJE PROMEDIO							8.092		29.26		37.352	1.436

Fuente: Coevaluación a Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 10



Fuente: Coevaluación a Docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

Los datos del cuadro 10, demuestran que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión de disposición al cambio, equivalencias de frecuentemente y siempre.

Esta dimensión referente a la disposición al cambio en educación, evidencia la predisposición de los docentes al cambio, lo cual es favorable para promover la búsqueda de nuevas formas de enseñanza y estrategias metodológicas, que conviertan a los estudiantes en actores y protagonistas del acto educativo. Es una actitud favorable para emprender en acciones de mayor desafío y responsabilidad.

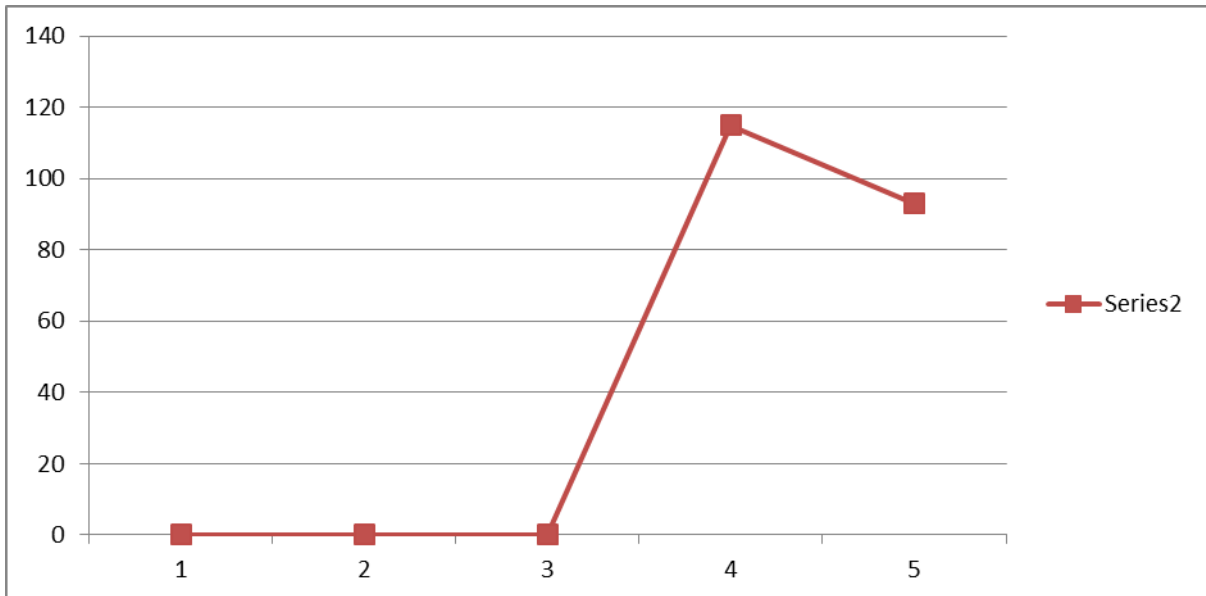
Tabla 11

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 DESARROLLO EMOCIONAL: 3.08											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad							14	53.84	12	46.15	26	100.00
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.							16	61.53	10	38.46	26	100.00
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva de los estudiantes.							8	76.92	18	69.23	26	100.00
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.							8	76.92	18	69.23	26	100.00
4.7. Se preocupa por la falta de un compañero.							15	57.69	11	42.30	26	100.00
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.							14	53.84	12	46.15	26	100.00
TOTAL							115		93		208	
PUNTAJE							0.289		0.385			
PUNTAJE PROMEDIO							33.235		35.805		69.04	2.655

Fuentes: Coevaluación a docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 11



Fuentes: Coevaluación a docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez"

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

Los datos del cuadro 11, demuestran que la población de docentes encuestados alcanzó un porcentaje mayor en la valoración de cuatro puntos.

Esta información evidencia que en la dimensión del desarrollo emocional, los docentes tienen una buena predisposición para fomentar buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y con los estudiantes, una situación que promueve la creación de un clima favorable en el aula para el desarrollo al proceso de enseñanza aprendizaje y de acciones conjuntas para beneficio de la institución.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL
RECTOR**

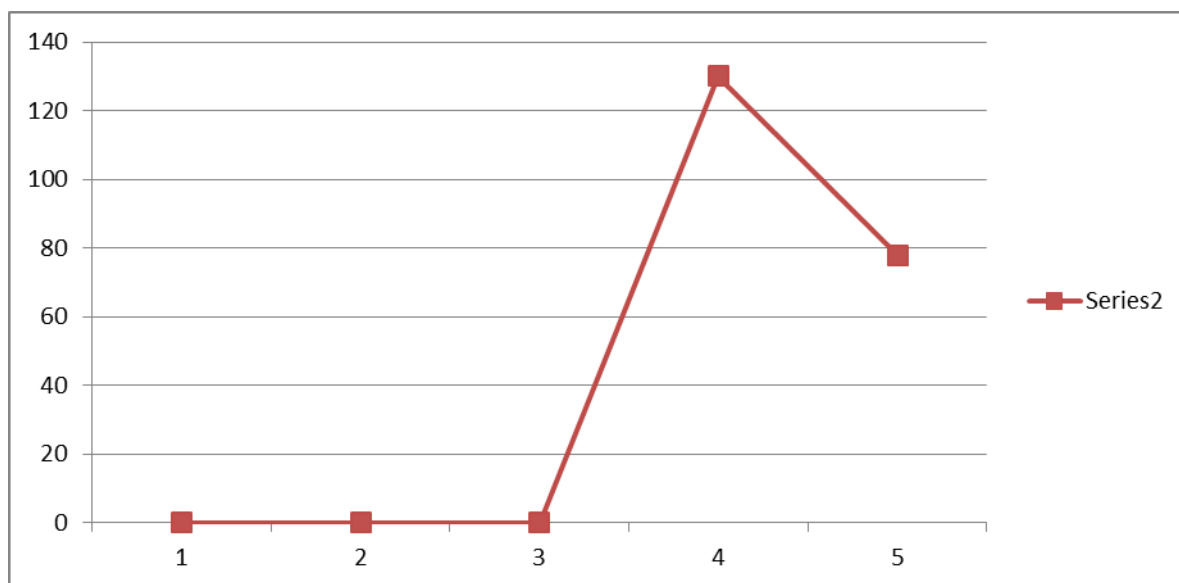
Tabla 12

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD
PEDAGÓGICA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA: 2.35											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.							19	73.07	7	26.92	26	100.00
1.2. Si un estudiante falta, se preocupa por su ausencia llama al padre de familia o representante.							18	69.23	8	30.76	26	100.00
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.							14	53.84	12	46.15	26	100.00
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.							15	57.69	11	42.30	26	100.00
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.							19	73.07	17	65.38	26	100.00
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.							12	46.15	14	53.84	26	100.00
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar sus compañeros con respeto.							13	50	13	50	26	100.00
TOTAL							130		78		208	
PUNTAJE							0.221		0.295			
PUNTAJE PROMEDIO							28.73		23.01		51.74	1.99

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 12



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Los datos del cuadro 12, demuestran que la población de docentes encuestados alcanzó en la dimensión de sociabilidad pedagógica una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida de muestra que los docentes tienen una actitud positiva para el trabajo pedagógico e institucional, el ejercicio de una gestión administrativa coordinada y eficiente de las iniciativas de cambio e innovación, mismas que sirven adecuar la gestión curricular a la realidad de sus propios contextos en los que se desenvuelve la acción educativa.

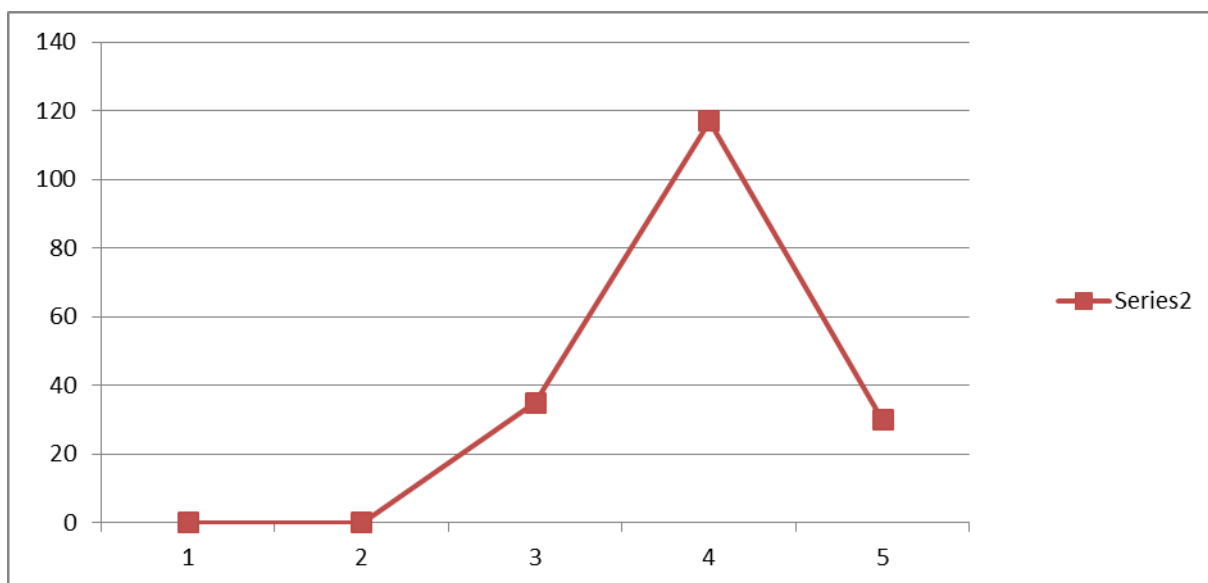
Tabla 13:

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES: 2.06											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.							17	65.38	9	34.61	26	100.00
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.							21	80.76	5	19.23	26	100.00
2.3. Durante la clase permite preguntas e inquietudes de los estudiantes.							15	57.69	11	42.30	26	100.00
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especialmente en los estudiantes.							24	92.30	2	7.69	26	100.00
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.							23	88.46	3	11.53	26	100.00
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de una entrevista personal.					15	57.69	11	42.30			26	100.00
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					20	76.92	6	23.07			26	100.00
TOTAL					35		117		30		208	
PUNTAJE					0.148		0.221		0.295			
PUNTAJE PROMEDIO					5.18		25.857		8.85		39.887	1.534

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 13



Fuente: Docentes del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

Los datos del cuadro 13, demuestran que la evaluación realizada por el Rector a los docentes, alcanzó en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales una valoración alta de cuatro puntos.

Se puede deducir de esta información que los docentes en esta dimensión advierten cierta debilidad en la acción pedagógica, lo cual se refleja en las dificultades que tienen los docentes al realizar las adaptaciones curriculares para atender a este tipo de estudiantes desde la educación regular. Corresponde al Colegio brindar a los docentes la capacitación que requiere este trabajo pedagógico.

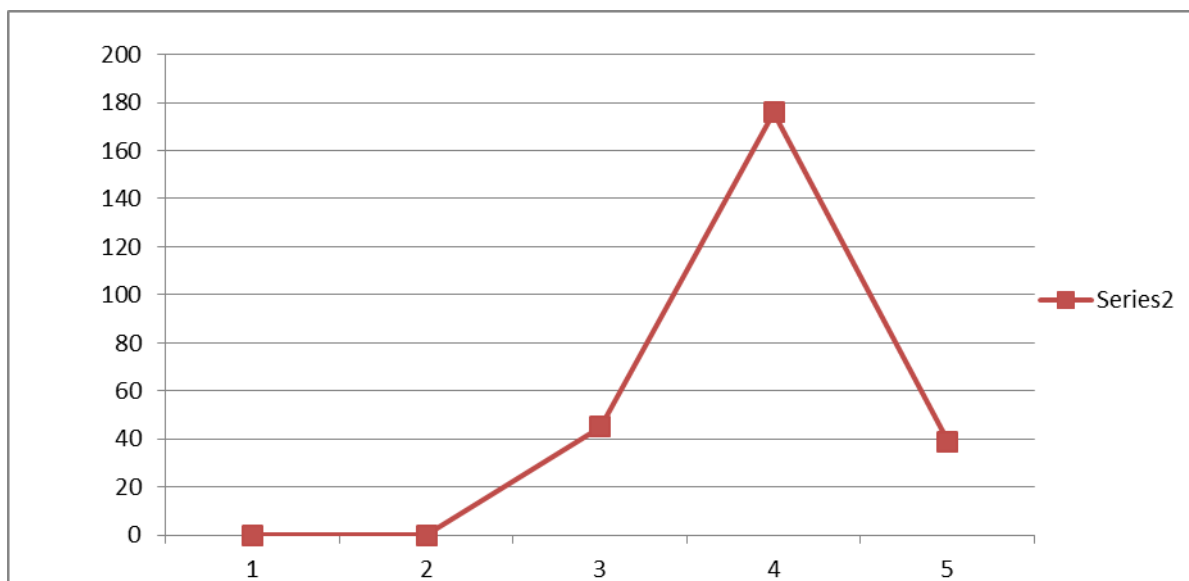
Tabla 14:

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS: 2.94											TOTAL		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada					6	23.07	20		26				100.00
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.							23	88.46	3	11.53	26		100.00
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.							24	92.30	2	7.69	26		100.00
3.4. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.							20	76.92	6	23.07	26		100.00
3.5. Planifica clases en el marco del currículo nacional.					4	15.38	22	84.61			26		100.00
3.6. Da a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo la programación y los objetivos de la asignatura.					3	11.53	23	88.46			26		100.00
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.							4	15.38	22	84.61	26		100.00
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					9	34.61	17	65.38			26		100.00
3.9. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.					23	88.46	3	11.53	17	65.38	26		100.00
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los alumnos, exponiendo con problemas similares a la vida diaria.							22	84.61	6	23.07	26		100.00
TOTAL					45		176		39		260		
PUNTAJE					0.148		0.221		0.295				
PUNTAJE PROMEDIO					6.66		38.896		11.505		57.061		2.194

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 14



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Los datos del cuadro 14, demuestran que la evaluación realizada por el Rector a los docentes en la dimensión de habilidades pedagógicas, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos

Esta información evidencia que los docentes deben mejorar su nivel académico, pues de ello va a depender en gran medida que la educación que se brinda en este Plantel sea de calidad. Para el efecto, es importante que los docentes apliquen estrategias metodológicas de aprendizaje activo, que los recursos didácticos sean pertinentes, que los procesos de evaluación curricular estén centrados en el alumno y su problemática.

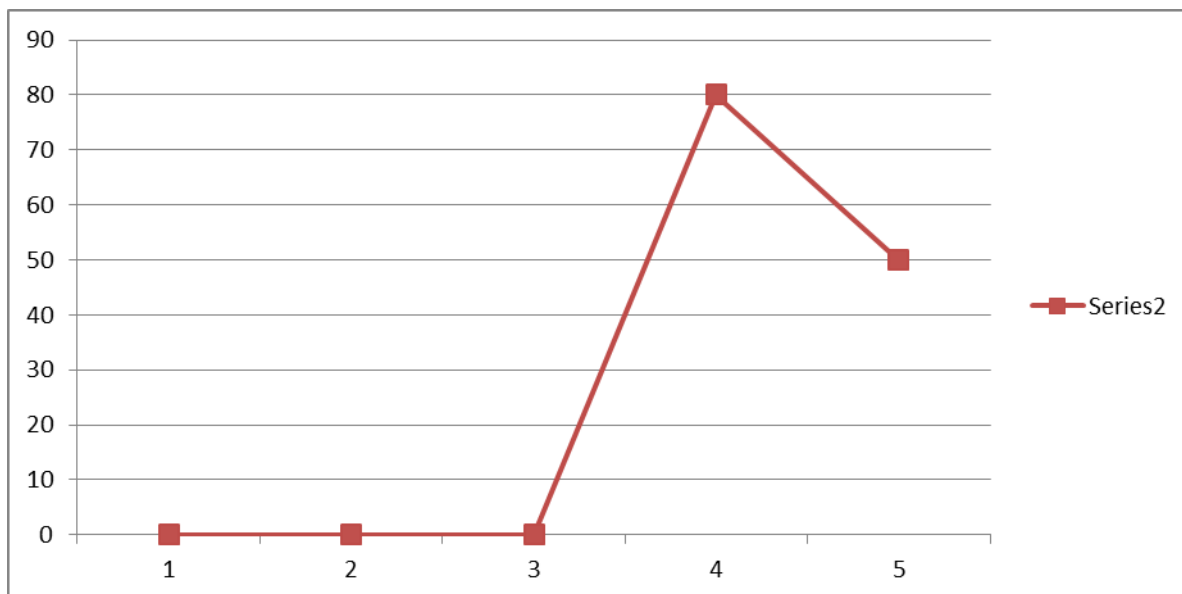
Tabla 15

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS: 1.47											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	EVALUACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Participa activamente en el desarrollo de la Comunidad.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
4.2. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes para el desarrollo comunitario.							13	50	13	50	26	100.00
4.3. Sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional.							24	92.30	2	7.69	26	100.00
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o técnicos.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
4.5. Llega puntualmente a todas las clases							3	11.53	23	88.46	26	100.00
TOTAL							80		50		130	
PUNTAJE							0.221		0.295			
PUNTAJE PROMEDIO							17.68		14.75		32.43	1.247

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico15:



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Los datos del cuadro 15, demuestran que la evaluación realizada por el Rector a los docentes alcanzó en la dimensión de aplicación normas y reglamentos una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida evidencia cierta debilidad en el conjunto de elementos curriculares que se desarrollan en la institución; pues si no se acatan las disposiciones contenidas en las leyes y reglamentos que norman el proceso educativo, es seguir deteniendo la implementación de modelos curriculares innovadores y participativos. Dicho de otra manera, ninguna reforma que se pretenda implantar en los sectores sociales, con significativos cambios en su organización estructural, será posible al margen de la educación.

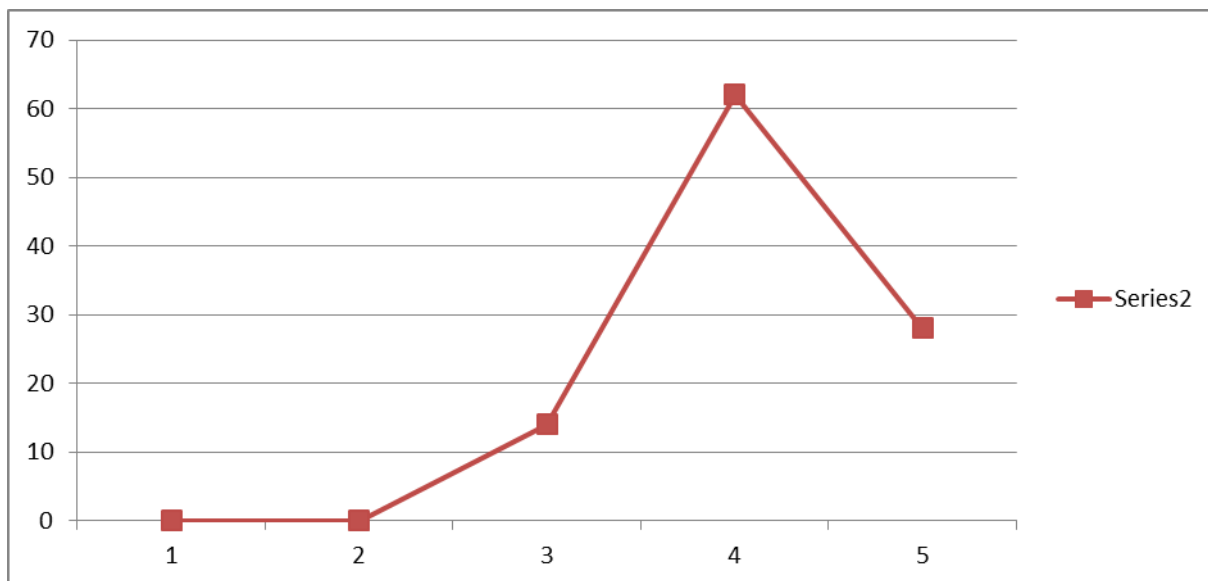
Tabla 16

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD: 1.18											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					12	46.15	8	30.76	6	23.07	26	100.00
5.2. Programa actividades para realizar con padres de familia, representante y estudiantes.					2	7.69	16	61.53	8	30.76	26	100.00
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes para el desarrollo comunitario.							18	69.23	8	30.76	26	100.00
5.4. Participa en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo comunitario.							20	76.92	6	23.07	26	100.00
TOTAL					14		62		28		104	
PUNTAJE					0.148		0.221		0.295			
PUNTAJE PROMEDIO					2.072		13.702		8.26		24.034	0.92

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 16



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 16, demuestran que la evaluación realizada por el Rector a los docentes en la dimensión de relación con la comunidad, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos.

Esta información evidencia que los docentes deben mejorar en este aspecto; pues siendo la educación un producto social que requiere de una acción pedagógica coherente con ese requerimiento, es infructuoso establecer distancias entre los actores, donde cada quien camina por andariveles distintos, cuando más bien se requiere atender a las necesidades básicas de aprendizaje de una manera positiva e innovadora. La acción pedagógica implica reciprocidad, intercambio de opiniones, afectos, pensamientos, deseos, creencias y valores que confluyen a desarrollar una vida en común.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

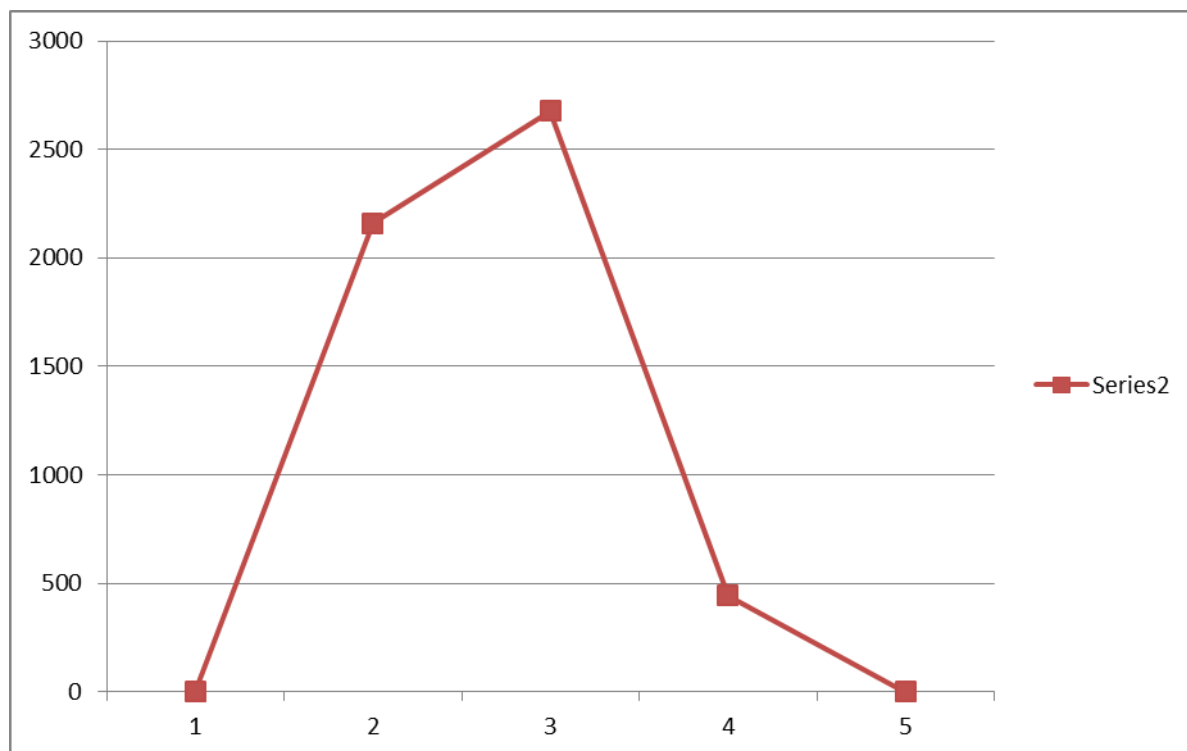
Tabla 17:

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS, 8º, 9º Y 10º

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS: 10.97											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					300	85.22	52	14.77			352	100.00
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.			250	71.02	50	14.20	52	14.77			352	100.00
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					310	88.06	42	11.93			352	100.00
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar su nuevo Tema o contenido.					320	90.90	32	9.09			352	100.00
1.5. Ejemplifica los temas tratados.			200	56.81	132	37.5	20	5.68			352	100.00
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.			300	85.22	27	7.67	25	7.10			352	100.00
1.7. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.			319	90.62	33	9.37					352	100.00
1.8. Desarrolla en los alumnos las siguientes habilidades:												
Analizar			240	68.18	100		12	3.40			352	100.00
Sintetizar			256	72.72	90		6	1.70			352	100.00
Reflexionar					300	85.22	52	14.77			352	100.00
Observar			270	76.70	82						352	100.00
Descubrir					321		40	11.36			352	100.00
Redactar con claridad					318		34	9.65			352	100.00
Escribir correctamente			150	42.61	202						352	100.00
Leer comprensivamente			176	50	100		76	21.59			352	100.00
TOTAL			2161		2676		443				5280	
PUNTAJE			0.171		0.343		0.514					
PUNTAJE PROMEDIO			369.531		917.868		227.702				1.515.101	4.304

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 17



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS, 8º, 9º Y 10º

Los datos del cuadro 17, demuestran que la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes alcanzó en la dimensión de habilidades pedagógicas una valoración alta de cuatro puntos.

Esta información demuestra que los docentes tienen una debilidad que requiere ser atendida en su integridad, pues se debe puntualizar que las necesidades básicas de aprendizaje sustentan el desarrollo del ámbito personal, económico, social, tecnológico y cultural, por lo que el currículo se diseña y desarrolla para que los alumnos logren aprendizajes significativos y sean entes productivos en la comunidad.

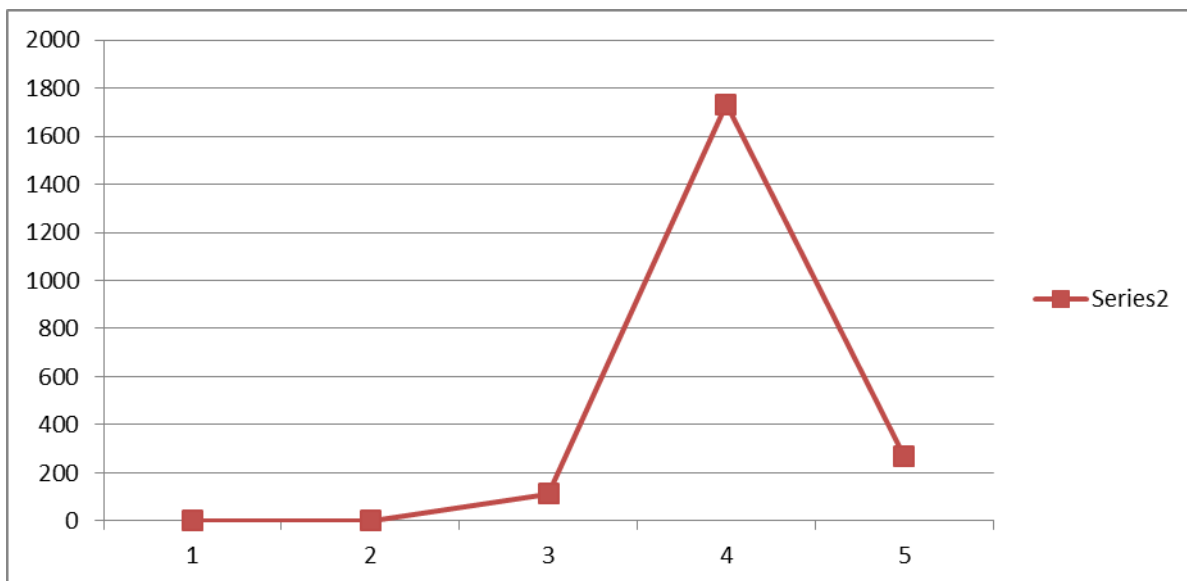
Tabla 18

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 HABILIDADES SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA: 4.12											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.							304	86.36	18	5.11	352	100.00
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.							260	73.86	92	26.13	352	100.00
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					62	17.61	270	76.70	20	5.68	352	100.00
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.							318	90.34	34	9.65	352	100.00
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.							306	86.93	46	13.06	352	100.00
2.6. Aprovecha el entorno natural para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					50	14.20	274	77.84	28	7.95	352	100.00
TOTAL					112		1732		268		2112	
PUNTAJE					0.343		0.514		0.686			
PUNTAJE PROMEDIO					38.416		890.248		268.686		1.197.35	3.401

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 18



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Los datos del cuadro 18, demuestran que la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes dimensión de sociabilidad pedagógica alcanzó una valoración alta de cuatro puntos

Esta información evidencia que los docentes deben mejorar en su nivel de desempeño profesional en esta dimensión; pues de su forma de actuación, de la comunicación que empleen y las actividades pedagógicas que desarrollen en el aula, ayudará a que los estudiantes sean parte importante en la planificación didáctica y en el proceso de enseñanza.

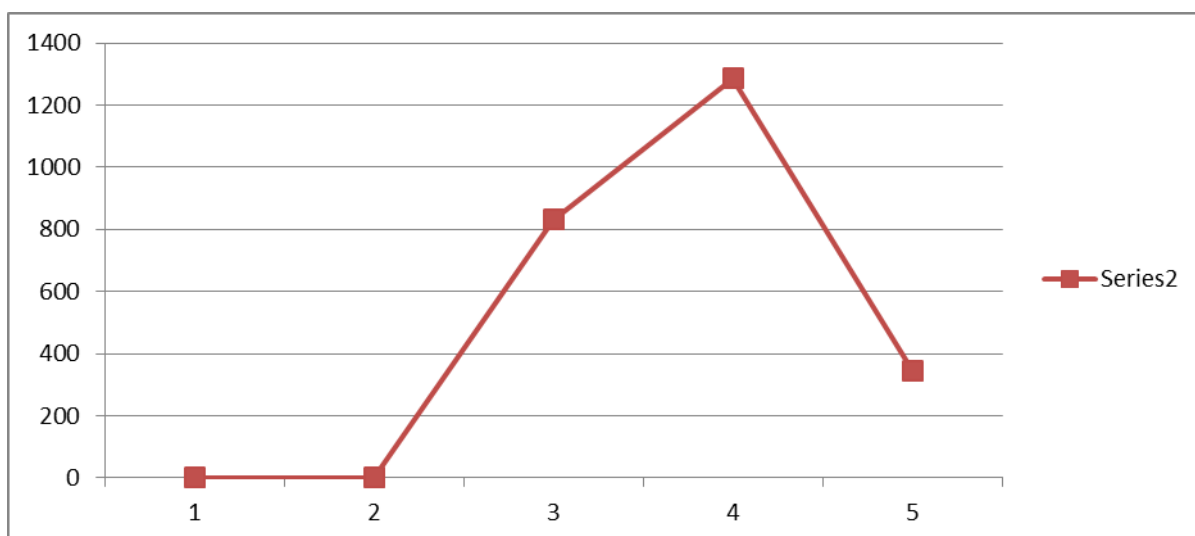
Tabla 19:

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES: 4.80											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	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.					72	20.45	280	79.54			352	100.00
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					330	93.75	22	6.25			352	100.00
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representante o a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					285	80.96	67	19.03			352	100.00
3.4. Envía tareas extras a la casa							290	82.38	62	17.61	352	100.00
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.							112	31.81	240	68.18	352	100.00
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.							32	9.09	320	90.90	352	100.00
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.												
PUNTAJE					831		1285		346		2464	
PUNTAJE					0.343		0.514		0.686			
PUNTAJE PROMEDIO					285.033		660.49		237.356		1.182.879	3.360

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 19



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

Los datos del cuadro 19, demuestran que la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos.

Esta información evidencia que los docentes requieren de capacitación en esta dimensión; pues los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales no deben ser considerados en términos de déficit, desorden o enfermedad, sino como una oportunidad para realizar adaptaciones curriculares y comenzar a trabajar en función de indicadores de crecimiento y desarrollo.

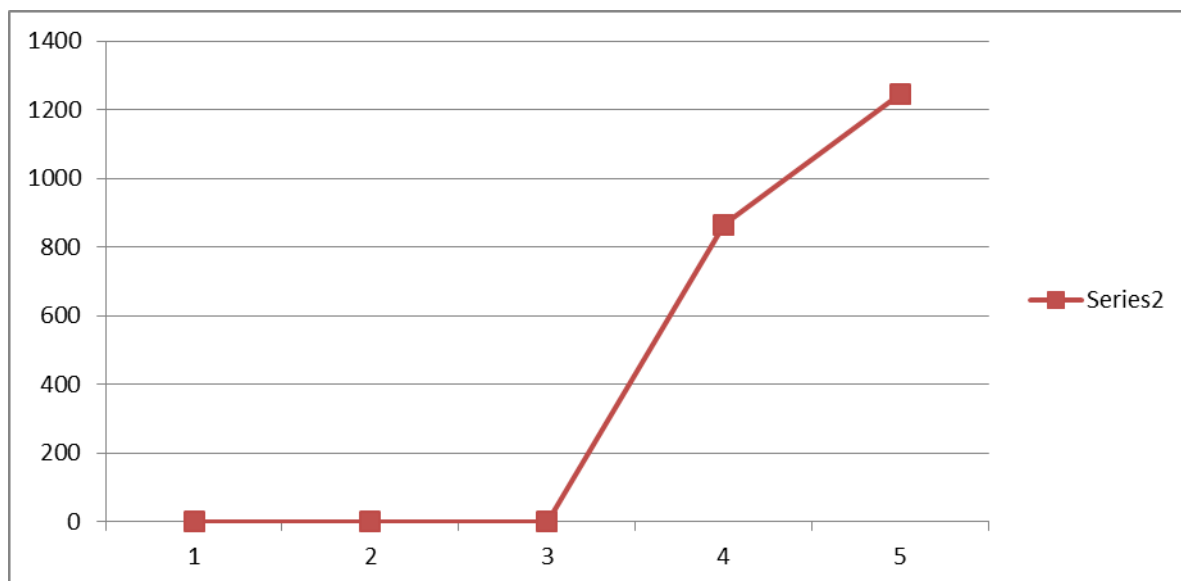
Tabla 20:

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4 RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES: 4.11											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.							152	43.18	300	85.22	352	100.00
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.							37	10.51	315	89.48	352	100.00
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.							42	11.93	310	88.06	352	100.00
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.							308	87.5	44	12.5	352	100.00
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes sin agredirles en forma verbal o física.							240	68.18	112	31.81	352	100.00
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.							186	52.84	166	47.15	352	100.00
TOTAL							865		1247		2112	
PUNTAJE							0.343		0.514			
PUNTAJE PROMEDIO							296.695		640.958		937.653	2.663

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 20



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

Los datos del cuadro 20, demuestran que la evaluación realizada por los estudiantes a los docentes en la dimensión de relación con los estudiantes alcanzó una valoración alta de cinco puntos.

La información obtenida pone de manifiesto que los docentes en esta dimensión tienen un nivel de desempeño profesional importante. El alumno se interesa por el conocimiento cuando él comprende lo que va a aprender y conoce para qué va a aprender; por lo que los contenidos de aprendizaje deben ser significativos, manteniendo la debida pertinencia con lo que el alumno necesita saber y hacer, de acuerdo con las necesidades sociales, económicas y culturales del entorno y con las estrategias de desarrollo que se planteen.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

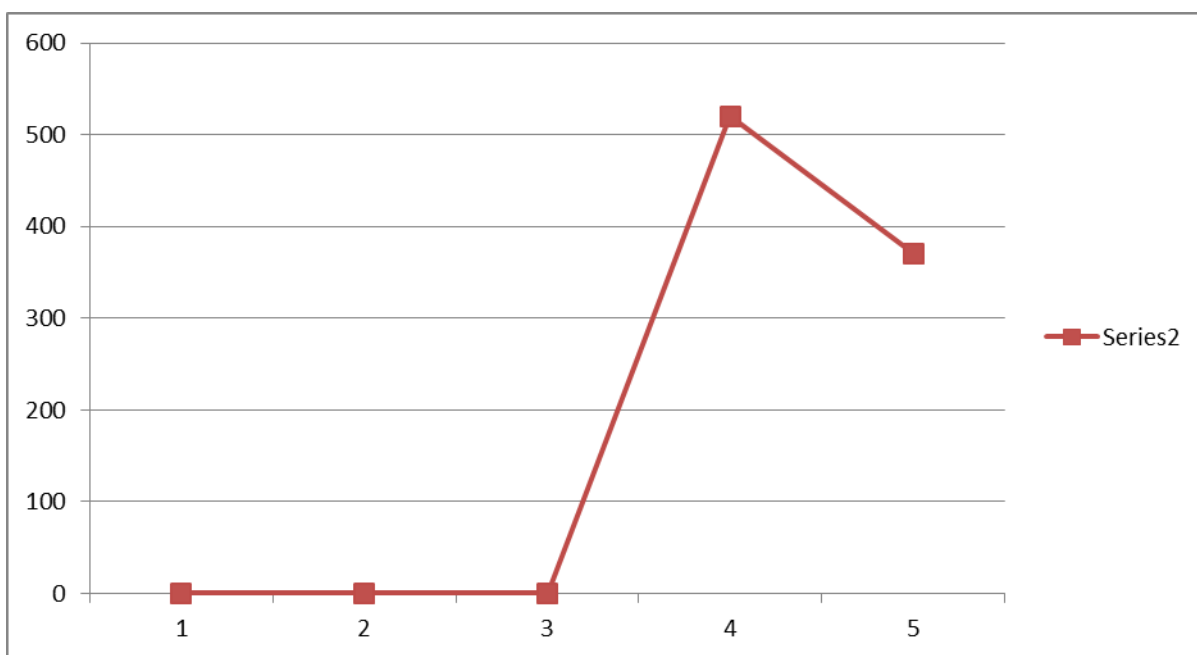
Tabla 21

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD: 2.53												TOTAL	
ASPECTOS CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.							150	50.50	147	49.49	297	100.00	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							190	63.97	107	36.02	297	100.00	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.							180	60.60	117	39.39	297	100.00	
TOTAL							520		371		891		
PUNTAJE							0.632		0.843				
PUNTAJE PROMEDIO							328.64		312.753		641.393	2.159	

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 21



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 21, demuestran que la evaluación realizada por los padres de familia a los docentes en la dimensión de relación con la comunidad, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida evidencia que los docentes tienen que mejorar en sus relaciones con la comunidad, por lo que es necesario aplicar una metodología con sentido participativo, interactuante, socializador y contextualizado, capaz de generar métodos, técnicas y procedimientos que respalden apropiadamente la eficiencia y eficacia de la acción pedagógica, con el aprovechamiento del saber colectivo, teórico-práctico sobre la realidad.

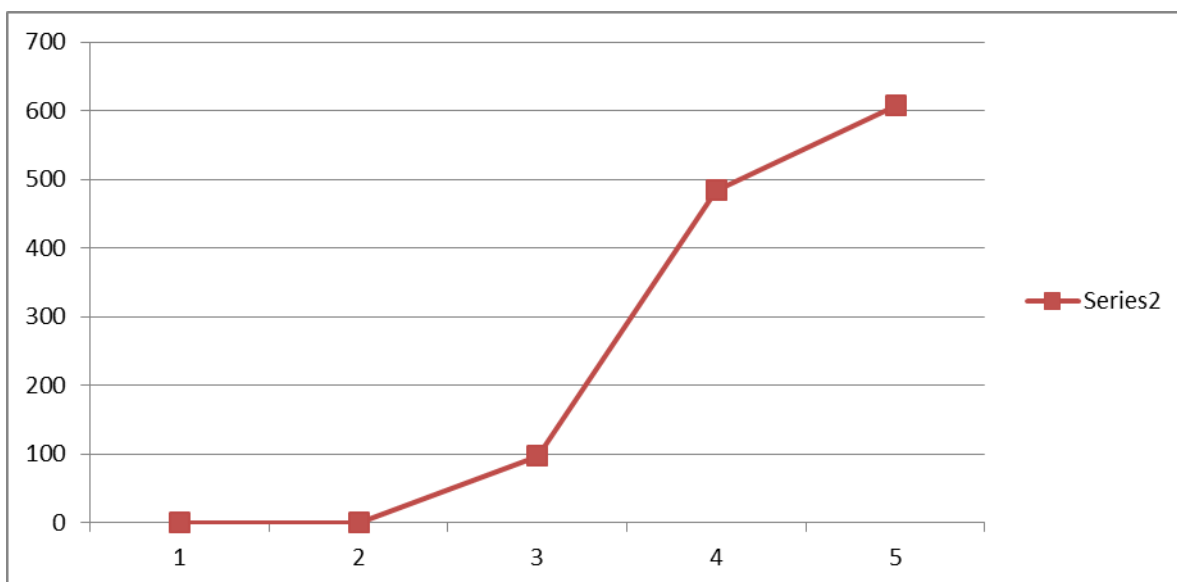
Tabla 22

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS Y REGLAMENTOS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 NORMAS Y REGLAMENTOS: 3.37											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar clases.							47	15.82	250	84.17	297	100.00
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.							67	22.55	230	77.44	297	100.00
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.							170	57.23	127	42.76	297	100.00
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					97	32.65	200	67.34			297	100.00
TOTAL					97		484		607		1188	
PUNTAJE					0.421		0.632		0.843			
PUNTAJE PROMEDIO					40.837		305.888		511.701		858.426	2.890

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 22



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS

Los datos del cuadro 22, demuestran que la evaluación realizada por los padres de familia a los docentes en la dimensión de normas y reglamentos, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos

La información obtenida permite deducir que los docentes en esta dimensión tienen que elevar su nivel de desempeño profesional. El reto es alcanzar niveles óptimos de calidad, y para ello es importante acatar las disposiciones legales y reglamentarias que rigen el quehacer educativo, pues el desafío actual es encontrar nuevas alternativas de diseño mediante las cuales sea posible articular propuestas integradoras que promuevan el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

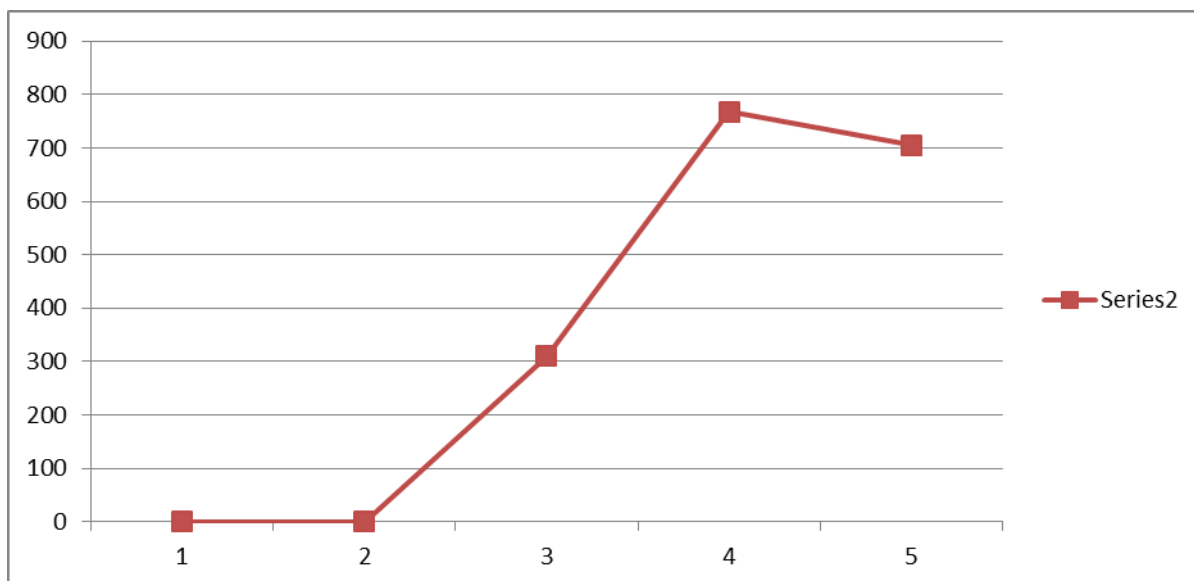
Tabla 23

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA: 5.05											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.							117	39.39	180	60.60	297	100.00
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de sus hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.							107	36.02	190	63.97	297	100.00
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.							82	27.60	215	72.39	297	100.00
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.							177	59.59	120	40.40	297	100.00
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					147	49.49	150	50.50			297	100.00
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial través de esquelas, notas escritas o entrevistas.					163	54.88	134	45.11			297	100.00
TOTAL					310		767		705		1782	
PUNTAJE					0.421		0.632		0.843			
PUNTAJE PROMEDIO					130.51		484.744		594.315		1.209.569	4.072

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 23



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Los datos del cuadro 23, demuestran que la evaluación realizada por los padres de familia a los docentes en la dimensión de sociabilidad pedagógica, alcanzó una valoración alta de cuatro y cinco puntos.

La información obtenida, pone de manifiesto que los docentes en esta dimensión tienen un nivel aceptable. Estamos frente a un tipo de desempeño profesional que se desarrolla en el marco de las nuevas tendencias del desarrollo científico y tecnológico, y de los procesos de construcción del conocimiento en forma autónoma. El proceso de enseñanza-aprendizaje debe sustentarse en las experiencias de la vida cotidiana, generada en las unidades sociales de la familia, el colegio, el barrio, la comunidad, nación y universo.

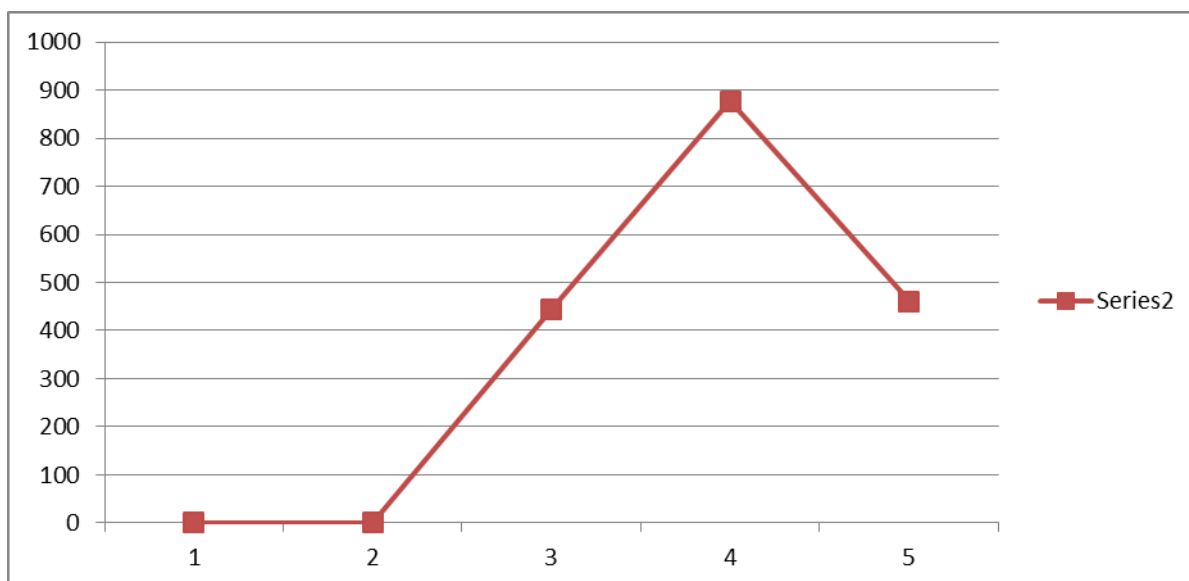
Tabla 24

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES: 5.05											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		N	%
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.							157	52.86	140	47.13	297	100.00
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					57	19.19	240	80.80			297	100.00
4.3. Le asigna tareas específicas a su hijo o representado.					215	72.390	82	27.60			297	100.00
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en clases.							146	49.15	151	50.84	297	100.00
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					172	57.91	125	42.08			297	100.00
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).												
TOTAL					444		877		461		1782	
PUNTAJE					0.421		0.632		0.843			
PUNTAJE PROMEDIO					186.924		554.264		388.623		1.129.811	3.804

Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 24



Fuente: Docentes del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

Los datos del cuadro 24, demuestran que la evaluación realizada por los padres de familia a los docentes en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades educativas individuales, alcanzó una valoración alta de cuatro punto.

La información obtenida evidencia que los docentes deben mejorar en esta dimensión, pues necesitan de capacitación para atender a la diversidad, adoptar métodos de enseñanza de acuerdo a los tipos de aprendizaje y las necesidades de los alumnos. La formación previa del docente requiere hacer cambios y adaptaciones al programa de estudios, por lo que la existencia de currículos abiertos y flexibles constituye una condición fundamental para dar respuesta a las diferentes necesidades de los alumnos y contextos socio-educativos en los que se desarrolla el proceso de enseñanza.

MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE

Nombre del Profesor Evaluado: Lcdo. CHANCUSING IZA BOLÍVAR HERNAN
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO NACIONAL "JOSÉ RODRÍGUEZ LABANDERA"

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí (x) No

¿Quién aplicó la ficha?

(x) Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencia Naturales

(x) Ciencias Sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

Especifique.....

() Educación especial para niños y niñas

Año Curso Dónde Enseña El Docente

Educación Básica

() 8º AEB () 9ª AEB () 10 AEB

Bachillerato.

() 1º Bach (x) 2º Bach. () 3º Bach.

Tabla 25

ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VAROLACIÓN	
	SÍ	NO
1. presenta el plan de clase al observador		x
2. Inicia su clase puntualmente	x	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa		x
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	x	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes	x	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los Estudiantes saben del tema a tratar.		x
Total	3	3
	1.250	0.000
	3.75	0

$3.75/6=0.625$

Tabla 26

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como Punto de partida para la clase.		x
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, Experiencias o demostraciones.		x
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		x
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	x	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		x
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	x	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	x	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema	x	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	x	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los alumnos comprendieron el tema tratado.		x
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades		x
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	x	
13. Envía tareas.	x	
Total	7	6
Puntaje	3.75	0.000
Puntaje promedio	26.25	0

$26.25/6=4.375$

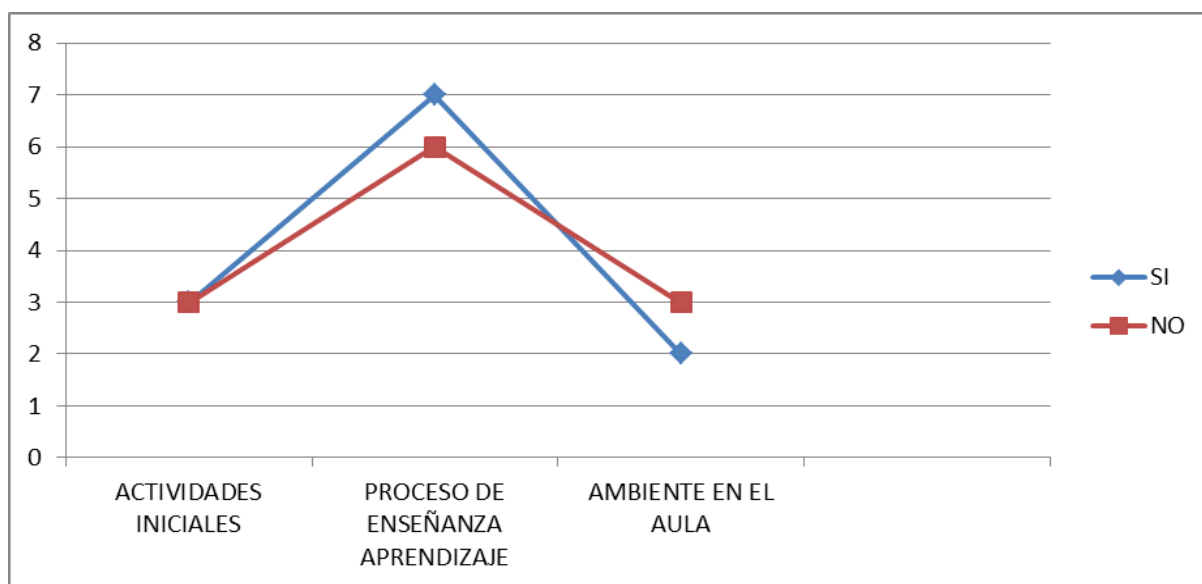
Tabla 27

AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su nombre).		x
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes		x
3. Valora la participación de los estudiantes	x	
4. Mantiene la disciplina en el aula	x	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		x
Total	2	3
Puntaje	1.250	0.000
Puntaje promedio	2.5	

$2.5/5=0.5$

Gráfico: 25, 26, 27



OBSERVACIÓN DE UNA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

5.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al Rector, consejo directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisores Escolar.

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla 28

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES: 14.65											TOTAL			
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.										x		1		
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.											x		1	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad Educativa.											x		1	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.								x					1	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la Institución.											x		1	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos.											x		1	
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.								x					1	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.								x					1	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes del plantel.								x					1	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.								x					1	

1.11. Determino detalles del trabajo delegado.								x				1	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.								x				1	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.								x				1	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional.								x				1	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.										x		1	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.								x				1	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel								x				1	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								x				1	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.								x				1	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias										x		1	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.								x				1	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.								x				1	

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

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

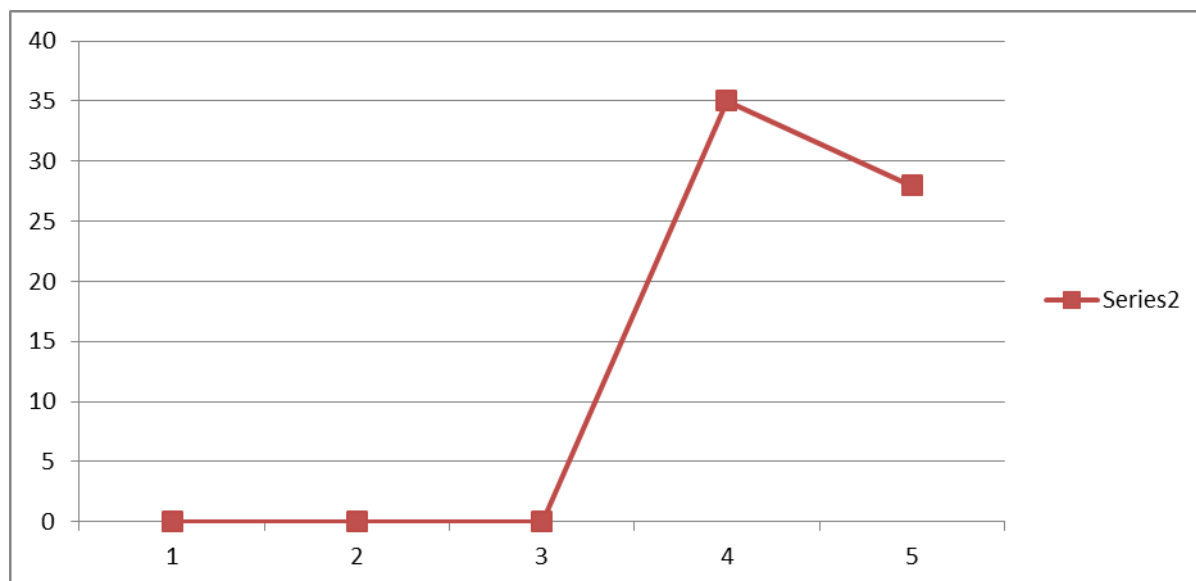
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.									x		1	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica									x		1	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica									x		1	
1.46. Realizo contratación de personal docente, administrativo y de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo.									x		1	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.										x	1	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes.										x	1	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto Funcionamiento de la institución.										x	1	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y Financieras.										x	1	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.										x	1	
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo a las necesidades, con el apoyo del Consejo Técnico.											x	1

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto según normativa legal.									x		1	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									x		1	
1.55. Soy responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios									x		1	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado a los organismos internos de la									x		1	
1.57. Coordino con el presidente del Comité de Padre de Familia y con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.							x				1	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central							x				1	
1.59. Coordino con el Tesorero/a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							x				1	
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución.							x				1	
1.61. Elaboro con el Consejo técnico el distributivo de trabajo horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									x		1	

1.62. Atiendo oportunamente a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.									x		1	
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad Psicológica, física o sexual.									x		1	
TOTAL							35		28		63	
PUNTAJE							0.175		0.233			
PUNTAJE PROMEDIO							6.125		6.524		12.649	12.649

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 28



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera
AUTOEVALUACIÓN AL RECTOR

Los datos del cuadro 28, demuestran que en la autoevaluación realizada por el Rector se obtuvo en la dimensión de competencias gerenciales, alcanzó una valoración alta de cuatro puntos.

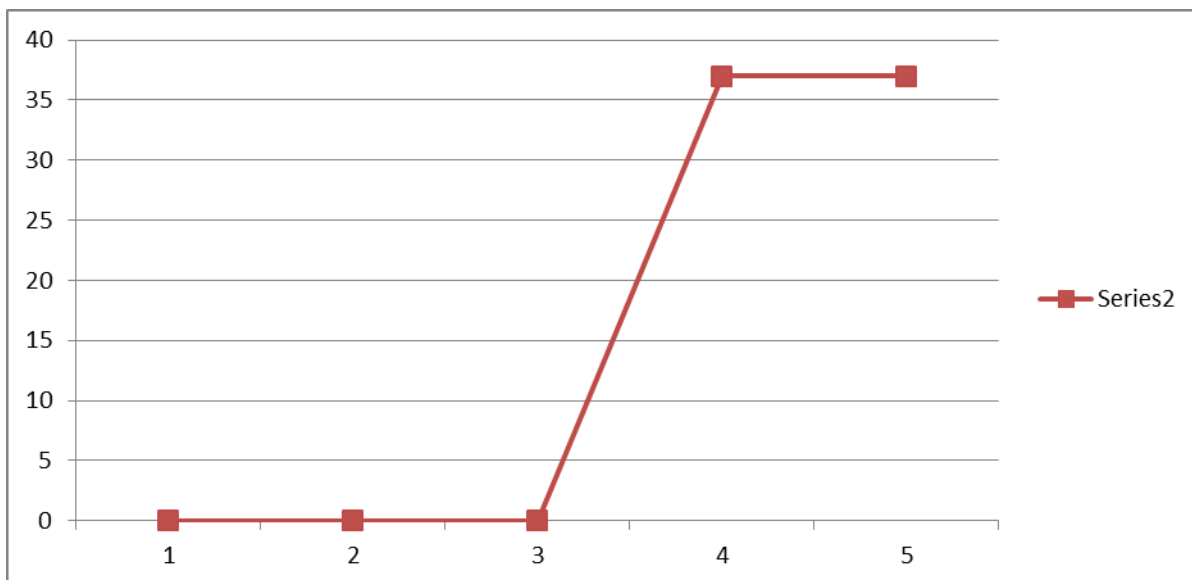
La información obtenida, pone de manifiesto que el Rector en esta dimensión de competencias gerenciales tiene que mejorar su desempeño profesional en gestión administrativa, pues su responsabilidad tiene que ver con la marcha integral de la institución educativa, lo cual demanda de permanente actualización a fin de afrontar con éxito los desafíos que se presenten.

Tabla 29

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.26											TOTAL		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo o Institucional con el Consejo Técnico y la participación de personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.										x		1	
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.										x		1	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica										x		1	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre.								x				1	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en la metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales								x				1	
2.6. Solicito a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar.								x				1	

Gráfico 29



Fuentes: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Los datos del cuadro 29, demuestran que en la autoevaluación realizada por el Rector, en la dimensión de competencias pedagógicas alcanzó una valoración compartida entre cuatro y cinco puntos

La información obtenida, pone de manifiesto que el desempeño profesional del Rector en esta dimensión no alcanza un nivel óptimo. Hoy se requiere de una nueva propuesta curricular centrado en un modelo educativo participativo para la educación y el aprendizaje, para lo cual es necesario de una nueva concepción y metodología de enseñanza, y de gestión administrativa.

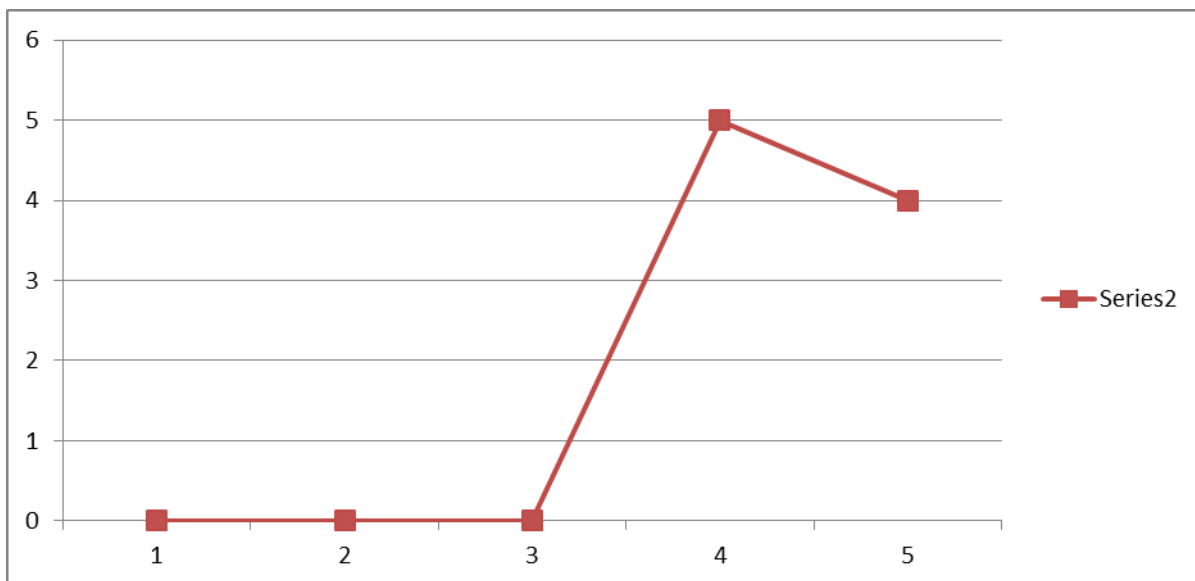
Tabla 30

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD: 2.09											TOTAL		
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa							x					1	
3.2. Apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							x					1	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							x					1	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa									x			1	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad.									x			1	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos									x			1	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad							x					1	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							x					1	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									x			1	
TOTAL							5		4			9	
PUNTAJE							0.175		0.233				
PUNTAJE PROMEDIO							0.875		0.932			1.807	1.807

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Grafico 30



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 30, demuestran que en la autoevaluación realizada por el Rector, se obtuvo dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, una valoración de cuatro y cinco puntos.

La información obtenida permite evidenciar que la gestión administrativa por parte del Rector del plantel ejerce un importante liderazgo en la comunidad; pues si se tiene pensamientos creativos y positivos, si ejerce un liderazgo democrático en el plantel, se tendrá por igual resultados creativos y positivos. Por tanto, es necesario generar diversas opciones pedagógicas y curriculares que valoren socialmente el esfuerzo educativo para atender las exigencias del desarrollo institucional y del recurso humano.

Tabla 31

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

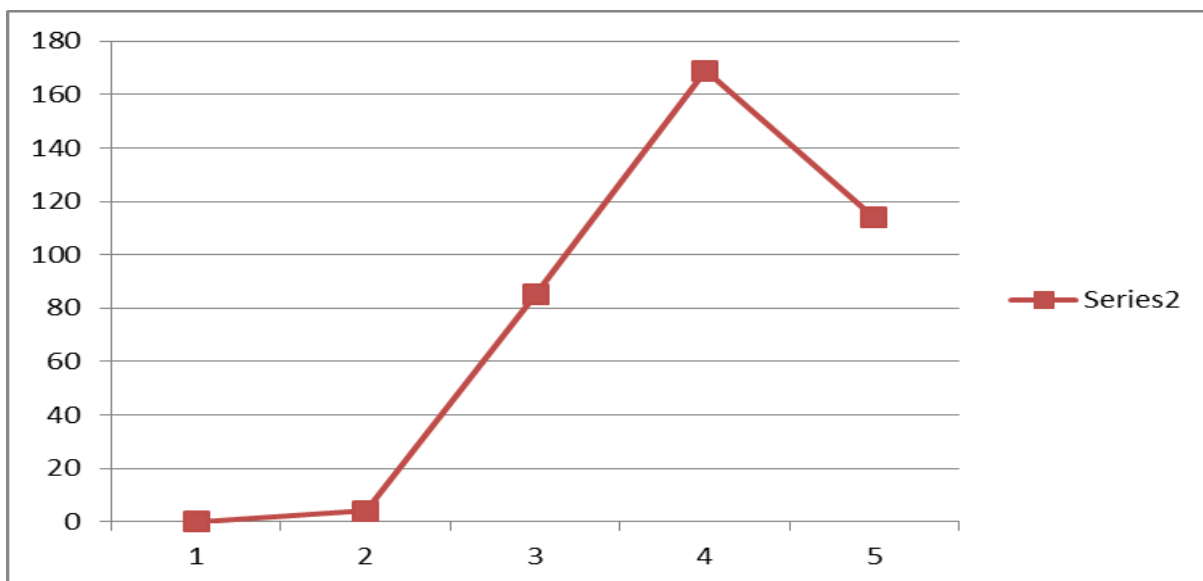
1. COMPETENCIAS GERENCIALES: 14.59											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1 N	%	2 N	%	3 N	%	4 N	%	5 N	%	N	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo							4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad							4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad					3	50	3	50			6	100.00
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo			2	33.3	4	66.66					6	100.00
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					3	50	3	50			6	100.00
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos.							3	50	3	50	6	100.00
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes			2	33.3	4	66.66	4	66.66			6	100.00
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico					3	50	3	50			6	100.00
1.9. Delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos.							4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					3	50	3	50			6	100.00
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					3	50	3	50			6	100.00
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados inventarios de los bienes del plantel.					4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad					3	50	3	50			6	100.00
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor Funcionamiento de la institución					3	50	3	50			6	100.00
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horario bien definido.					3	50	3	50			6	100.00
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							1	16.66	5	83.33	6	100.00
1.19. Incentiva al personal para que asiste a eventos de mejoramiento profesional.							4	66.66	2	33.33	6	100.00

1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.						2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en el tiempo previsto.						3	50	3	50	6	100.00
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio						2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial								6		6	100.00
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						3	50	3	50	6	100.00
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						3	50	3	50	6	100.00
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel a inicio del año lectivo						1	16.66	5	83.33	6	100.00
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores Según disponen las normas y reglamentos respectivos						5	83.33	1	16.66	6	100.00
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docente para el año lectivo con el Consejo Directivo o técnico respetando las normas y reglamentos				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia						4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.30. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil				4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.31. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.32. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución						3	50	3	50	6	100.00
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional						3	50	3	50	6	100.00
1.34. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional						3	50	3	50	6	100.00
1.35. Lidera al Consejo Institucional antes del inicio del año lectivo						4	66.66	2	33.33	6	100.00
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del Año lectivo						1	16.66	5	83.33	6	100.00
1.37. Organizo la planificación del plantel con la Participación del personal docente, administrativo y de servicio				4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar						3	50	3	50	6	100.00
1.40. Establece objetivos de trabajo que puede evaluarse al final del año						3	50	3	50	6	100.00
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos				4	66.66	2	33.33			6	100.00
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional						1	16.66	5	83.33	6	100.00

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.						3	50	3	50	6	100.00
1.44. Promueve la investigación pedagógica						2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.45. Promueve la innovación pedagógica				3	50	3	50			6	100.00
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.						2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						1	16.66	5	83.33	6	100.00
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.						3	50	3	50	6	100.00
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las Normas correspondientes.				3	50	3	50			6	100.00
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación y presupuesto, en base en la normativa legal.						3	50	3	50	6	100.00
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero				3	50	3	50			6	100.00
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos.						1	16.66	5		6	100.00
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				5		1	16.66			6	100.00
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos del plantel.				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el tesorero/a la forma de ejecutar los recursos.				2	33.33	4	66.66			6	100.00
1.58. Coordina con el Tesorero/a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otra fuentes de financiamiento.						5	83.33	1	16.66	6	100.00
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuenta de los fondos del Comité Central.						2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a organismos externos.				3	50	3	50			6	100.00
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.						3	50	3	50	6	100.00
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual						3	50	3	50	6	100.00
TOTAL			4		85		169		114		372
PUNTAJE			0.059		0.118		0.177		0.236		
PUNTAJE PROMEDIO			0.236		10.03		28.674		26.904		65.844 10.974

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 31



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

Los datos del cuadro 31, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Directivo, se obtuvo en la dimensión de competencias gerenciales una valoración alta de cuatro y cinco puntos

La información obtenida evidencia que el Rector del Colegio en esta dimensión tiene un nivel de desempeño profesional importante, lo cual es coherente con la función del plantel de convertirse en un agente de cambio, que crea y recrea expectativas y genera un clima favorable de comunicación. El Gerente administrativo debe promover en los miembros de la comunidad educativa una actitud crítica y científica, así como la autorreflexión y autoevaluación.

Tabla 32

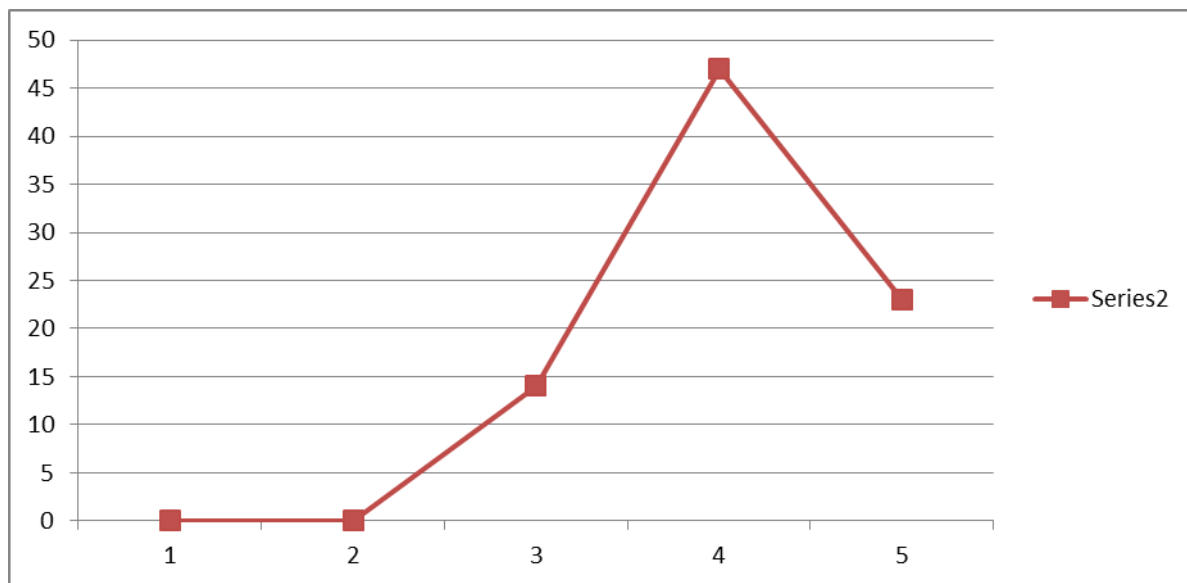
**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. COMPENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.29											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal, administrativo y representantes de los alumnos							4	66.66	2	33.33	6	100.00
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							4	66.66	2	33.33	6	100.00
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.							3	50	3	50	6	100.00
2.4. Observa el desarrollo de las clases del personal Docente al menos una vez al trimestre					3	50	3	50			6	100.00
2.5. Asesora al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales					3	50	3	50			6	100.00
2.6. Solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes al inicio del año escolar							2	33.33	4	66.66	6	100.00
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica					2	33.33	4	66.66			6	100.00
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos					3	50	3	50			6	100.00
2.9. Realiza acciones para evitar la repetición de los Estudiantes							5	83.33	1	16.66	6	100.00
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					3	50	3	50			6	100.00
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los alumnos por parte del personal que labora en la institución							4	66.66	2	33.33	6	100.00
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							3	50	3	50	6	100.00
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran							3	50	3	50	6	100.00
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes							3	50	3	50	6	100.00
TOTAL					14		47		23		84	
PUNTAJE					0.118		0.117		0.236			
PUNTAJE PROMEDIO					1.652		8.319		5.428		15.399	2.566

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 32



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Los datos del cuadro 32, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Directivo, se obtuvo en la dimensión de competencias pedagógicas una valoración alta de cuatro puntos

La información obtenida muestra que el Rector en esta dimensión debe alcanza un mejor desempeño profesional en competencias pedagógicas; pues le corresponde asesorar al personal docente en metodologías de enseñan y atender los requerimientos de los actores del proceso educativo. Tiene que asesor en un tipo de educación que tenga en cuenta las diferencias individuales de los alumnos, y por ello flexibilizar los ritmos de aprendizaje en un marco de una educación socializadora.

Tabla 33

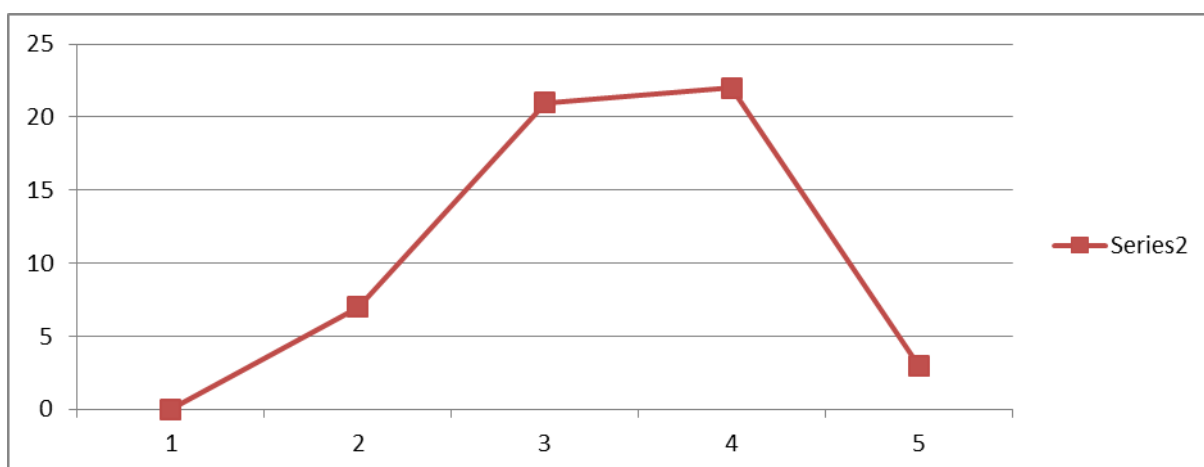
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD: 2.12											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa			1	16.66	5	83.33					6	100.00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad			3	50	3	50					6	100.00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad			3	50	3	50					6	100.00
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa					3	50	3	50			6	100.00
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa							3	50	3	50	6	100.00
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					1	16.66	5	83.33			6	100.00
3.7. Vincula acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					2	33.33	4	66.66			6	100.00
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades Comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					2	33.33	4	66.66			6	100.00
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					3	50	3	50			6	100.00
TOTAL			7		21		22		3			
PUNTAJE			0.059		0.118		0.177		0.236			
PUNTAJE PROMEDIO			0.413		2.596		3.894		0.708		7.611	1.268

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 33



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 33, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Directivo, se obtuvo en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida permite evidenciar que el Rector en esta dimensión debe mejorar su desempeño profesional. Un gerente administrativo tiene que ser un líder, un promotor de acciones positivas. Es su responsabilidad involucrar a los actores de la comunidad educativa en la planificación y ejecución de actividades que vayan en beneficio del Plantel. Por tanto, le corresponde asumir un liderazgo democrático que invite a todos a ser parte decisiva en la consecución del objetivo de mejorar la calidad de educación.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL**

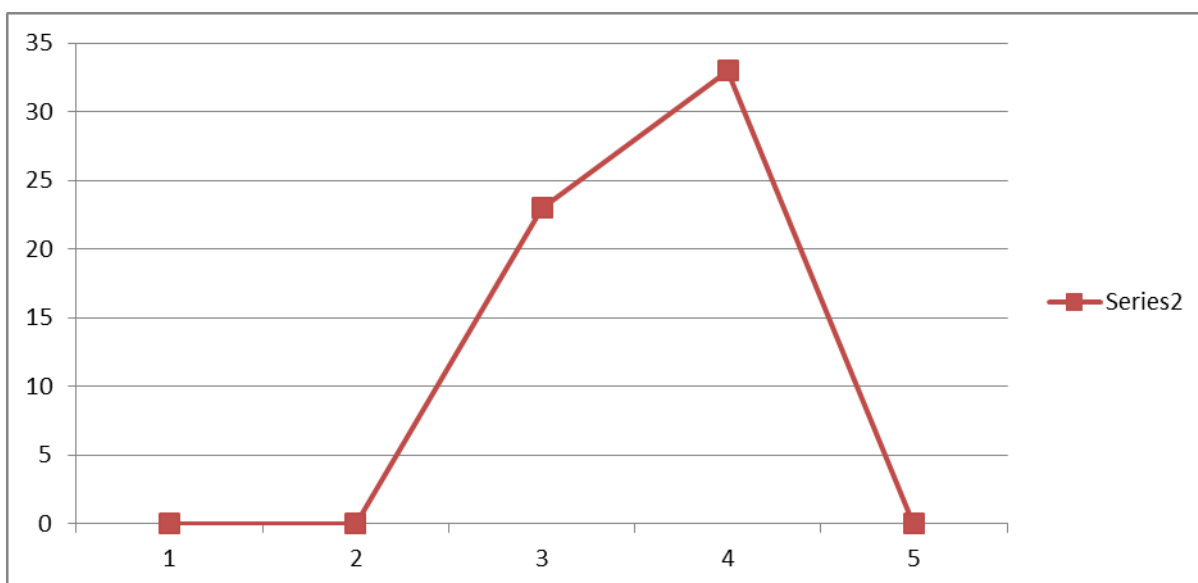
Tabla 34

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

COMPETENCIAS GERENCIALES: 10.00												TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución					1	25	3				4	100.00	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					2	20	2	20			4	100.00	
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					2	50	2	50			4	100.00	
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos					1	25	3	75			4	100.00	
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					2	50	2	50			4	100.00	
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal Docente y administrativo					2	50	2	50			4	100.00	
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil					1	25	3	75			4	100.00	
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					2	50	2	50			4	100.00	
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					2	50	2	50			4	100.00	
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuenta de los fondos del Comité.					2	50	2	50			4	100.00	
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					2	50	2	50			4	100.00	
1.12. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos.					1	25	3	75			4	100.00	
1.13. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					2	50	2	50			4	100.00	
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					1	25	3	75			4	100.00	
TOTAL					23		33				56		
PUNTAJE					0.357		0.536						
PUNTAJE PROMEDIO					8.211		17.688				25.899	6.474	

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 34



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

Los datos del cuadro 34, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Estudiantil, se obtuvo en la dimensión de competencias generales una valoración de tres y cuatro puntos.

La información pone de manifiesto que el Rector en esta dimensión debe mejorar su desempeño profesional; pues la calidad de una administración educativa se mide por sus resultados y el nivel de aceptación de la comunidad educativa. Es importante rendir cuentas de su gestión a los padres de familia, así como brindar una atención oportuna y ágil a los requerimientos de los estudiantes. Para el efecto, es necesario contar con cuadros directivos que asuman a cabalidad sus responsabilidades y que haya un liderazgo que motive a todos los actores.

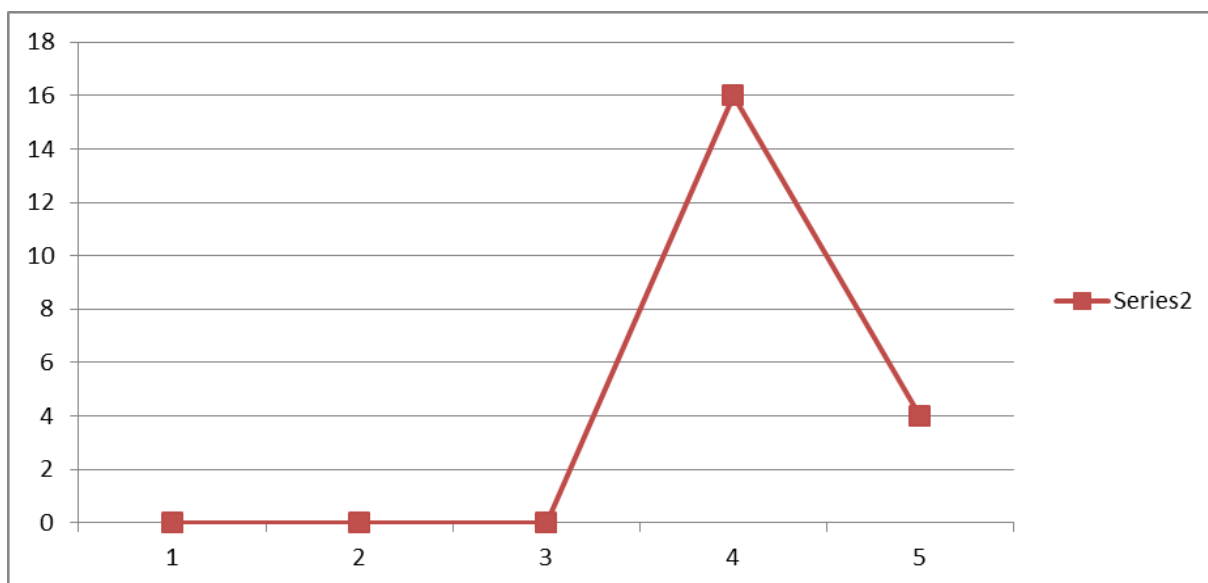
Tabla 35

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.57											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Observa las clases del personal docente, al menos una vez por trimestre							4	100.00			4	100.00
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos							4	100.00			4	100.00
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal.							3	75	1	25	4	100.00
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales							3	75	1	25	4	100.00
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de los problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes							2	50	2	50	4	100.00
TOTAL							16		4		4	
PUNTAJE							0.536		0.715			
PUNTAJE PROMEDIO							8.576		2.86		11.436	2.859

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 35



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Los datos del cuadro 35, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Estudiantil, se obtuvo en la dimensión de competencias pedagógicas una valoración de cuatro puntos

La información evidencia que el Rector del Colegio en esta dimensión advierte cierta debilidad, pues la gestión administrativa de un plantel tiene un campo muy amplio de responsabilidades, entre ellas, la pedagógica. Si bien de esta área se encargada el Vicerrector, no significa que deba descuidarse. El Rector tiene que observar por lo menos una vez por trimestre el desarrollo de las clases de los docentes, supervisar el proceso de evaluación, en fin no puede desatender ningún aspecto.

Tabla 36

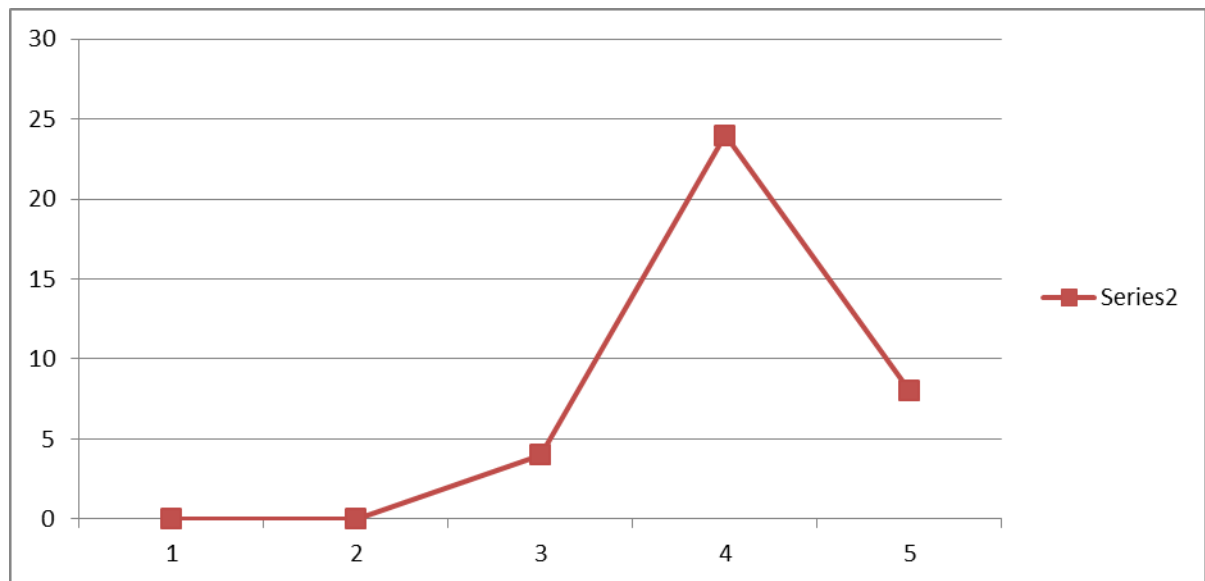
**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD: 6.43											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa							4	100			4	100.00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad							4	100			4	100.00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad							2	50	2	50	4	100.00
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos							2	50	2	50	4	100.00
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario							2	50	2	50	4	100.00
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas							4	100			4	100.00
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio- culturales y educativas							2	50	2	50	4	100.00
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa					2	50	2	50			4	100.00
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes					2	50	2	50			4	100.00
TOTAL					4		24		8		36	
PUNTAJE					0.357		0.536		0.715			
PUNTAJE PROMEDIO					1.428		12.864		5.72		20.012	5.003

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 36



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 36, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Consejo Estudiantil, se obtuvo en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, una valoración de cuatro puntos.

La información permite interpretar que el Rector en esta dimensión no alcanza un nivel óptimo en su desempeño profesional, por lo que se debe implementar los correctivos que sean pertinentes; pues la acción educativa y por ende la gestión administrativa son procesos eminentemente participativos de todos los actores de la comunidad educativa, cuya metodología de servicio debe ser contextualizada y socializadora, no de otra manera el Plantel llegaría a convertirse en un agente de cambio.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ
CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

Tabla 37

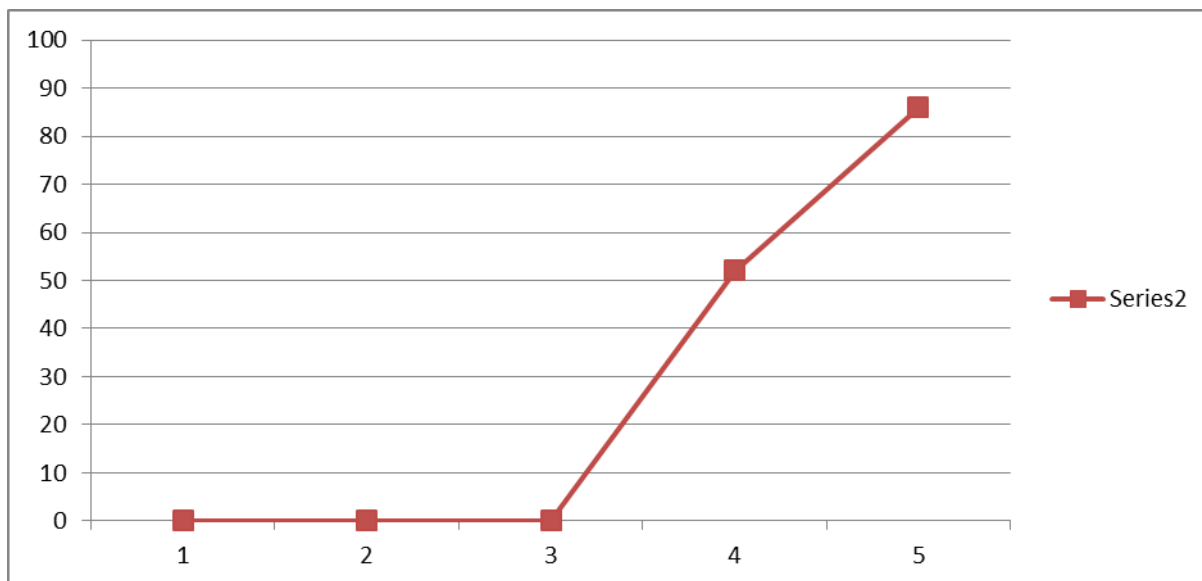
**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES: 10.10												TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN												
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución							1	16.66	5	83.33	6	100.00	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad									6	100	6	100.00	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución							1	16.66	5	83.33	6	100.00	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios.							3	50	3	50	6	100.00	
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional							3	50	3	50	6	100.00	
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.9. Promueve el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							4	66.66	2	33.33	6	100.00	
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del Plantel							1	16.66	5	83.33	6	100.00	
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.12. Supervisa la conformación del Consejo estudiantil							4	66.66	2		6	100.00	
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución							5	83.33	1	16.66	6	100.00	
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.							1	16.66	5	83.33	6	100.00	
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero/a del Comité Central de Padres de Familia.							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el funcionamiento de la institución							5	83.33	1	16.66	6	100.00	
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central Padres de Familia y con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución.							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución							2	33.33	4	66.66	6	100.00	
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.							3	50	3	50	6	100.00	

1.20. Coordina el manejo de recursos recaudados de otras fuentes que financian.							2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.							1	16.66	5	83.33	6	100.00
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información de sus hijos.							2	33.33	4	66.66	6	100.00
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su Integridad psicológica, física y sexual							2	33.33	4	66.66	6	100.00
TOTAL							52		86		138	
PUNTAJE							0.392		0.527			
PUNTAJE PROMEDIO							20.384		45.322		65.706	10.951

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 37



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

Los datos del cuadro 37, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Comité Central de Padres de Familia, en la dimensión de competencias gerenciales una valoración de cuatro y cinco puntos

La información obtenida permite evidenciar que el Rector en esta dimensión tiene un nivel de desempeño profesional importante, lo cual es favorable en el proceso de desarrollo institucional. Hoy se quiere que las comunidades educativas se conviertan en escenarios de aprendizaje y espacios de desarrollo cultural de las comunidades. Para lograrlo, es necesario de capacitación en políticas de gestión y modelos de planeación estratégica, a fin de asegurar el desarrollo de los proyectos educativos y curriculares.

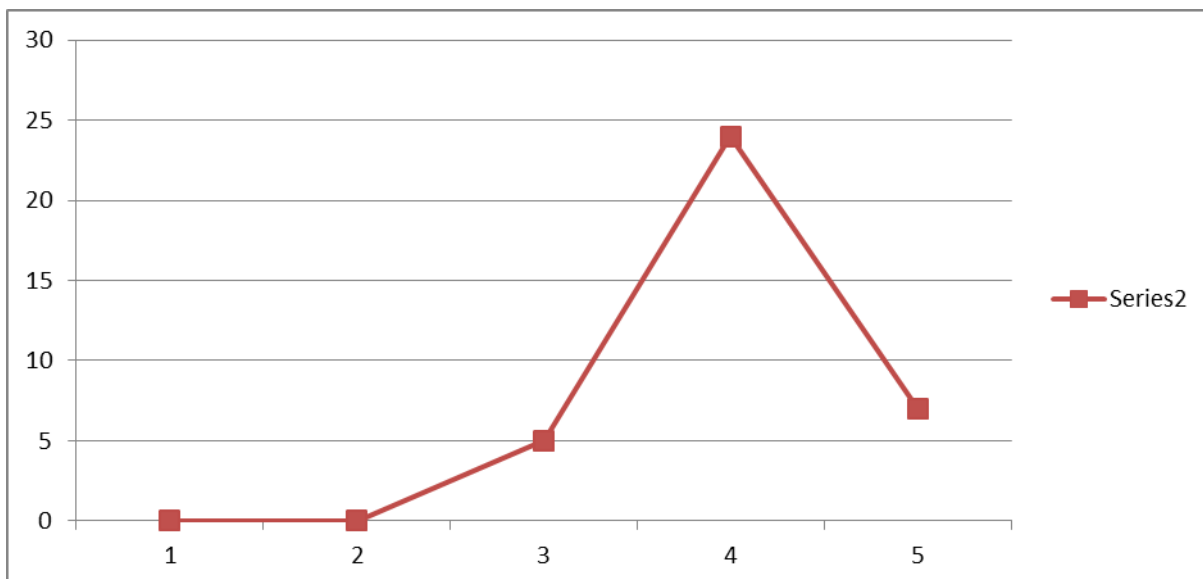
Tabla 38

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.16											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de Promoción de los alumnos					1	16.66	5	83.33			6	100.00
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					3	50	3	50			6	100.00
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución							4	66.66	2	33.33	6	100.00
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales							3	50	3	50	6	100.00
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa					1	16.66	5	83.33			6	100.00
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							4	66.66	2	33.33	6	100.00
TOTAL					5		24		7		36	
PUNTAJE					0.263		0.392		0.527			
PUNTAJE PROMEDIO					1.315		9.168		3.689		14.172	2.362

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 38



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

Los datos del cuadro 38, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Comité Central de Padres de Familia, en la dimensión de competencias pedagógicas una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida en esta dimensión evidencia que el Rector debe mejorar en capacidad de gestión. Es importante que esté al corriente de lo que ocurre en el Colegio. Su capacidad de gestión e intervención ayudará a que el proceso educativo marche con normalidad.

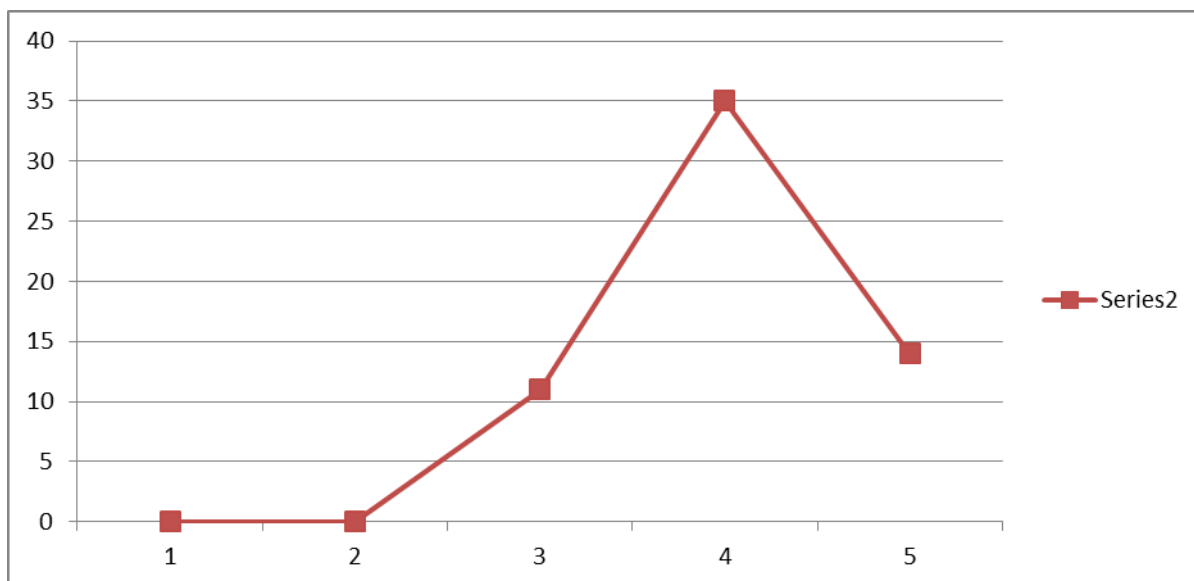
Tabla 39

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD: 4.74											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa					3	50	3	50			6	100.00
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					3	50	3	50			6	100.00
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores alumno padres de familia y comunidad					3	50	3	50			6	100.00
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa							4	66.66	2	33.33	6	100.00
3.5. Delega responsabilidades que rijan actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa							3	50	3	50	6	100.00
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con laparticipación de todos los actores educativos					2	33.33	4	6.66			6	100.00
3.7. Vincula acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad							5	83.33	1	16.66	6	100.00
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas							3	50	3	50	6	100.00
3.9. Relaciona acciones del plantel con el desarrollo comunitario							4	66.66	2	33.33	6	100.00
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas							3	50	3	50	6	100.00
TOTAL					11		35		14		60	
PUNTAJE					0.263		0.392		0.527			
PUNTAJE PROMEDIO					2.893		13.72		7.378		23.991	5.498

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 39



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

Los datos del cuadro 39, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Comité Central de Padres de Familia, obtuvo en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad una valoración alta de cuatro puntos.

La información obtenida en esta dimensión debe mejorar en su desempeño profesional. Las competencias de liderazgo en la comunidad promueven sinergia e interdependencia entre los actores de la comunidad educativa, lo cual es fundamental para avanzar en la consecución de objetivos y metas. Demostrar equilibrio en las acciones y brindar atención amplia y oportuna a los requerimientos y problemas, es allanar el camino para avanzar juntos e incursionar en nuevos desafíos.

**INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL
SUPERVISOR ESCOLAR**

Tabla 40

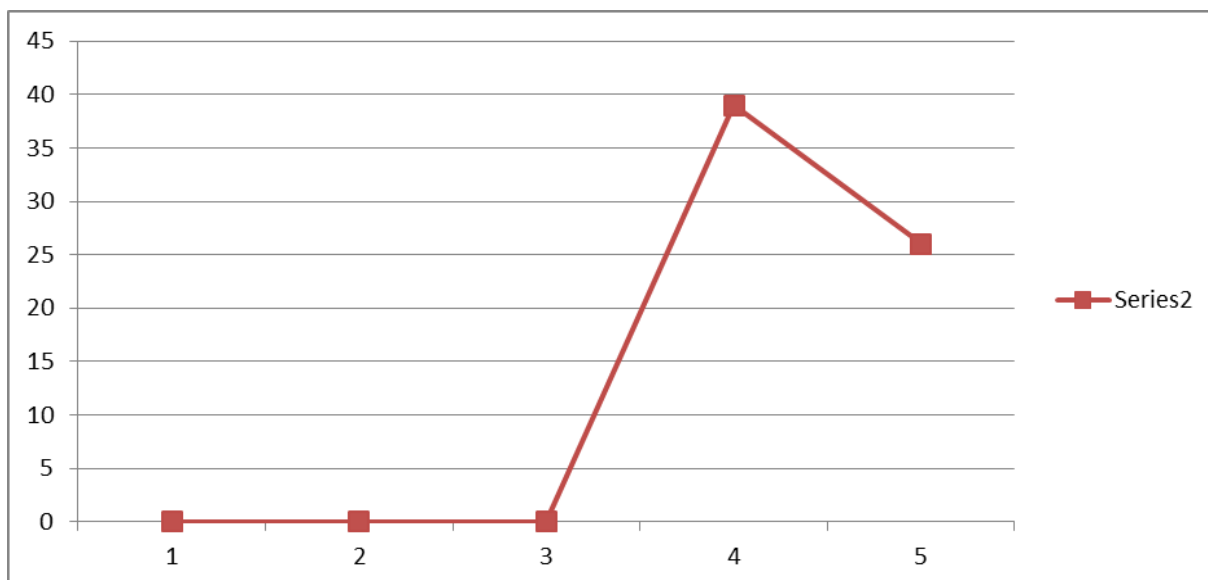
**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES: 14.45											TOTAL			
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución										x				
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad								x						
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa								x						
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del Personal docente y administrativo								x						
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución								x						
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos								x						
1.7. Estimula sanciones a personal, de acuerdo con las Normas legales vigentes								x						
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, Administrativo de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico										x				
1.9. Mantiene actualizados los inventarios de bienes de la institución								x						
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamento respectivos								x						
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.								x						
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega										x				
1.13. Transforma los conflictos en oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad								x						
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional								x						
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución								x						

1.54. Aplica procedimientos de seguimiento evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.									x				
1.55. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.									x				
1.56. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.									x				
1.57. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos interno de la institución.							x						
1.58. Coordina con el Presidente del Comité Central Padres de Familia y con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución.							x						
1.59. Coordina con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.							x						
1.60. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia a los organismos internos de la institución							x						
1.61. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia a los organismos externos de la institución.							x						
1.62. 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									x				
1.63. Orienta al Tesorero/a a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							x						
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución							x						
1.65. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.									x				
TOTAL							39		26			65	
PUNTAJE							0.167		0.223				
PUNTAJE PROMEDIO							6.513		5.798			12.311	12.311

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 40



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

Los datos del cuadro 40, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Supervisor Escolar, obtuvo en la dimensión de competencias gerenciales una valoración de alta de cuatro puntos

La información obtenida en esta dimensión por parte del Supervisor a cargo del Plantel, evidencia que el Rector debe mejorar en su desempeño profesional en competencias gerenciales. Los nuevos procesos de gestión administrativa implican la necesidad urgente de que las funciones educativas y la supervisión escolar se reencuentren en un esfuerzo integrado y sistemático. Aunque precisa resaltar que a la función de la supervisión le corresponde priorizar su atención a los aspectos de asesoramiento, evaluación y seguimiento del proceso educativo en términos de apoyo al desarrollo institucional y a la acción docente.

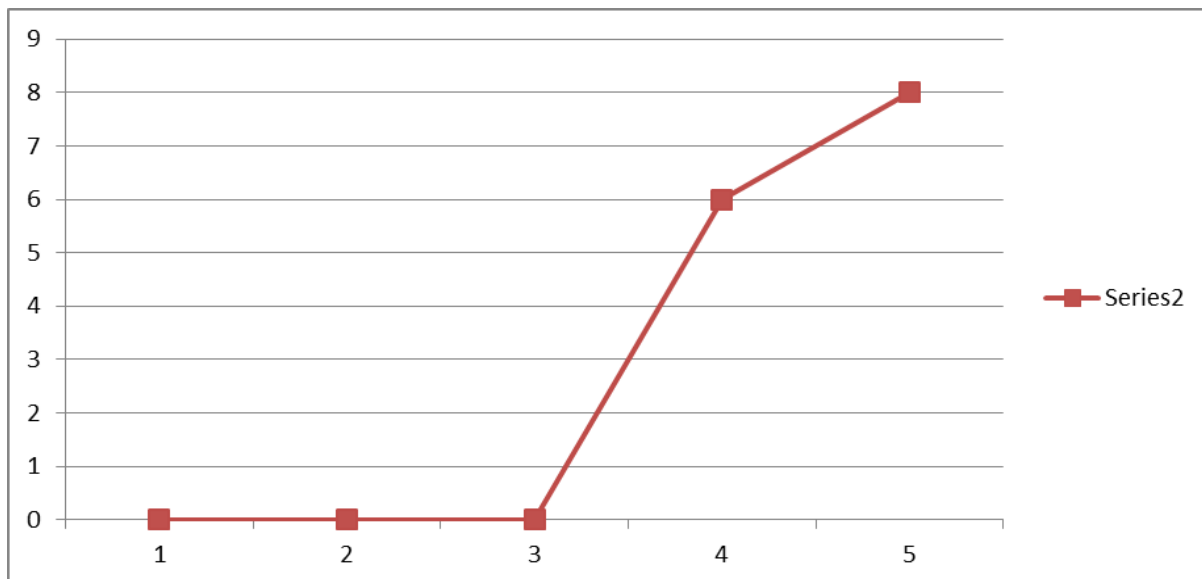
Tabla 41

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.11											TOTAL			
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN													
	1		2		3		4		5					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y participación del personal docente, administrativo y estudiantes.										x				
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente								x						
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la Planificación didáctica										x				
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre								x						
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodología de la enseñanza, a fin de que los aprendizajes sean significativos y funcionales.								x						
2.6. Solicita a los docentes que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo										x				
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.								x						
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos								x						
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de alumnos										x				
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los alumnos								x						
2.11. Supervisa el respeto a los docentes de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución										x				
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales										x				
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requiera.										x				
2.14. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información.										x				
TOTAL								6		8			14	
PUNTAJE								0.167		0.223				
PUNTAJE PROMEDIO								1.002		1.784			2.789	2.789

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 41



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Los datos del cuadro 41, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Supervisor Escolar, se obtuvo en la dimensión de competencias pedagógicas una valoración de cuatro y cinco puntos.

En esta dimensión el Rector alcanza un importante nivel de desempeño profesional, los indicadores de evaluación evidencian que la gestión administrativa tienen el aval para concitar la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa. La autoridad educativa debe estar muy atento al desarrollo de los acontecimientos y a la verificación de resultados, a efecto de intervenir de manera oportuna en la solución de problemas.

Tabla 42

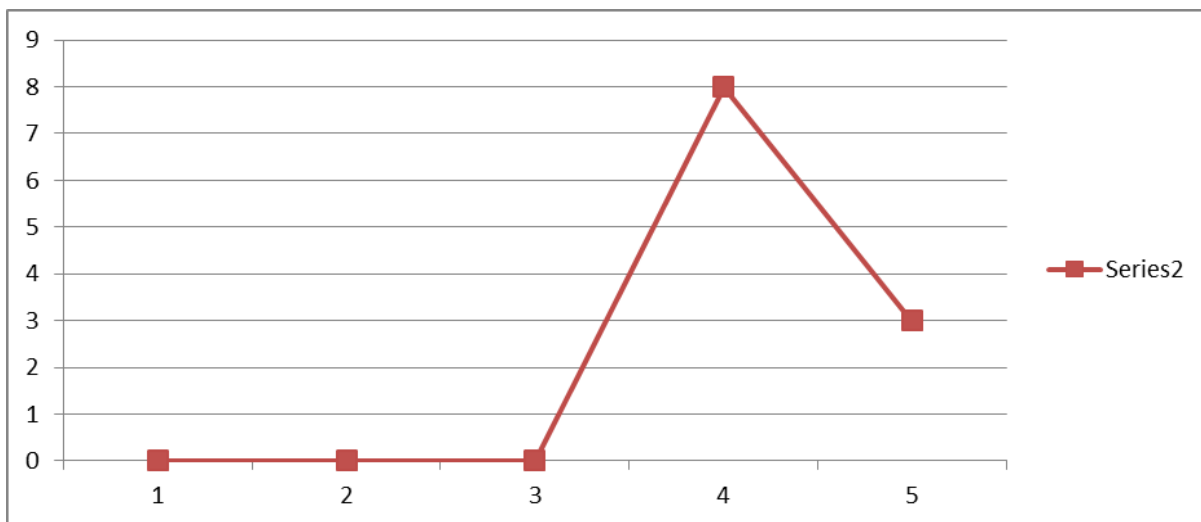
**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD: 2.44											TOTAL	
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa					x							
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad							x					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos padres de familia y comunidad							x					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa							x					
3.5. Delega responsabilidades que rijan actividades a los diferentes miembros de la comunidad educativa					x							
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					x							
3.7. Vincula acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					x							
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					x							
3.9. promueve el desarrollo de actividades socioeconómicas y educativas					x							
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa					x							
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes					x							
TOTAL					8		3				11	
PUNTAJE					0.167		0.223					
PUNTAJE PROMEDIO					1.336		0.669				2.005	2.005

Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

Gráfico 42



Fuente: Rector del Colegio Nacional "José Rodríguez Labandera"

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

Los datos del cuadro 42, demuestran que en la evaluación realizada al Rector por el Supervisor Escolar, en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad alcanzó una valoración alta de cuatro puntos.

La información demuestra que el Rector debe mejorar en esta dimensión, pues los indicadores de evaluación no son óptimos. Es importante que la educación esté orientada hacia el trabajo productivo y que se lo considere como un producto social, y a la vez como factor de cambio social; pues se trata de formar hombres y mujeres comprometidos con la transformación de la sociedad. En ese sentido, le corresponde al Rector mejorar su competencia de gestión e intervención con la comunidad.

3.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados

La evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de los planteles educativos del país, en las actuales circunstancias es un requerimiento institucional necesario, a efecto de valorar la marcha del proceso de enseñanza aprendizaje y su calidad de gestión administrativa, misma que debe estar acorde a los avances científicos y tecnológicos y a las demandas de la sociedad.

En ese contexto, la educación debe enmarcarse en parámetros de calidad, donde para lograrlo es preciso instrumentar sistemas de evaluación institucional bajo indicadores de medición de resultados que permitan disponer de una base de datos e información del proceso educativo, capaz de orientar su marcha. Ese es el caso de la presente investigación respecto al desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos.

Para disponer de los datos en las dimensiones que se evaluaron, se aplicó una encuesta a los diversos actores de la comunidad educativa de este Plantel, de donde se obtuvo los siguientes resultados:

- **Docentes.**

En la evaluación del desempeño profesional de los docentes, en las dimensiones consideradas: Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo, luego de su tabulación y análisis de datos se obtuvo una calificación de B, equivalente al nivel Bueno, con 49 puntos. Este indicador, evidencia la necesidad de mejorar los puntajes alcanzados en las dimensiones evaluadas, así:

En sociabilidad pedagógica, es necesario que los docentes traten con cortesía a los estudiantes, respeten los ritmos de aprendizaje y diferencias individuales, pues cada alumno es un mundo y tienen sus particulares diferencias entre los demás, por lo que los docentes deben crear condiciones adecuadas para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje. Lo cual requiere de un “nuevo modelo educativo basado en valores renovados que tiendan al desarrollo holístico de la persona, y cambiar el modelo clase de aprendizaje por otro centrado en potenciar las capacidades de aprender y pensar, como sostiene Molina, (2006).

En habilidades pedagógicas, la valoración alcanzada en esta dimensión, demanda que los docentes preparen sus clases tomando en consideración las necesidades de los estudiantes, por lo que se debe prescindir de los programas y método estandarizados y facilitar el aprendizaje individual, que tienda más al proceso, que a la asignatura, como afirma Gómez, (2006) en su libro “Potenciar la capacidad de aprender a aprender”. Al respecto, McCarthy, (2991, dice: “nuestras escuelas lejos de reconocer y adaptarse a estos diversos tipos de inteligencias y estilos de aprendizaje, presentan programas estándar a todos los alumnos, utilizan métodos estándar para todos y evalúan a todos los alumnos por medios estandarizados” Por tanto, consideramos que los docentes deben tomar en cuenta las diferencias individuales y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes, pues para ello es importante resaltar las inteligencias múltiples de las personas y su desarrollo en proceso de aprendizaje. Antunes, (2006) en “Inteligencias Múltiples.,

En desarrollo emocional, la valoración alcanzada por los docentes hace que resaltemos la necesidad de afianzar la confianza y autoestima de las personas, enfatizando en las actitudes y práctica de valores que caracterizan a la acción individual y colectiva, por lo que urge potenciar un tipo de cultura emergente que influya en la transformación social, más que en los comportamientos, donde los cambios sociales y la calidad de vida se conviertan en oportunidades para fortalecer las relaciones humanas y de compañerismo, lograr el empoderamiento de los docentes con los objetivos y metas de la institución, como así sostiene Lofland (1996), cuando afirma que se debe “saber qué queremos, es decir, tener una visión clara de cuáles son nuestros objetivos” Para el efecto, se requiere de un modelo educativo donde los docentes asuman un rol protagónico en la elaboración de diseño curricular y en su aplicación.

- ✓ En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, se advierte que los docentes necesitan capacitarse para realizar adaptaciones curriculares desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje sin ningún tipo de discriminación; pues hay que convertir las necesidades educativas en contenidos de aprendizaje, los métodos y recursos de enseñanza, como afirma Blanca Terán en su libro “Adaptaciones curriculares en atención a la diversidad”

- ✓ En la dimensión de relaciones con la comunidad, la valoración alcanzada por los docentes amerita resaltar la necesidad de involucrarse con la problemática educativa, a efecto de valorar su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje y buscar conjuntamente soluciones. Es importante que los docentes participen en las actividades relacionadas con el desarrollo de la comunidad, estar predispuestos a colaborar y mantener una buena comunicación entre los actores de la comunidad educativa. Al respecto, Krusche (1996) sostiene: “lo que nos limita, con frecuencia, es nuestra manera de pensar, que no deja margen para las alternativas”

Una vez detectadas las debilidades, en las dimensiones evaluadas, corresponde a la institución intervenir para subsanarlas inmediatamente. Son resultados que invitan a la reflexión de los docentes a participar en los procesos de evaluación del desempeño profesional e institucional. En cuanto a capacitación docente, el MEC imparte cursos que forman parte del Programa de Formación Integral de Desarrollo Profesional Docente (SiProfe), con el cual viene reestructurando el enfoque de la formación continua de los docentes y desarrollando elementos fundamentales sobre la calidad y pertinencia, cuyo objetivo es cubrir las necesidades de actualización de los docentes y mejorar la calidad de la educación, cursos que son impartidos por las universidades con instructores que reciben formación específica. **MEC, (2009)**

Al respecto, el Art. 68 de la Ley Orgánica de Educación Integral, (2011), referente al Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes, dice: “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de calidad de la educación que se aplicarán a través de la evaluación continua de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional,

aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes”. En este indicador, los docentes tienen mucho que mejorar a fin de alcanzar un nivel competitivo. Fausto Segovia, en un folleto sobre la asertividad, dice esta “puede mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en cada núcleo familiar, en el ámbito escolar, con sus amigos y compañeros de trabajo, pero sobre todo es una herramienta valiosa para sentirse mejor consigo mismo” Hacemos referencia a esta cita, por cuanto el tema de la asertividad viene filtrándose en el accionar de la práctica pedagógica y la gestión administrativa.

- **Comunidad.**

En la dimensión de relaciones con la comunidad, se debe propiciar el respeto al pluralismo y la innovación, a la participación democrática de la comunidad en asuntos relacionados con el proceso educativo, promover la cultura del diálogo como una estrategia de acción para fortalecer compromisos y responsabilidades, donde se propicie la generación de un clima de trabajo coherente e integral. Al respecto, la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 326, núm. 10, dice: “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”. Es importante, que haya buena comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa, al punto de convertirlo en un eje transversal a ser abordado como una prioridad.

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, donde si hoy se acepta la existencia de una pluralidad de formas de enseñar, también se acepta una pluralidad de formas de aprender, con el fin de superar el modelo uniforme predominante. En la dinámica del proceso educativo es necesario que haya flexibilidad curricular que permita realizar las adaptaciones metodológicas y de todo orden, a fin de que coadyuve al desarrollo de un aprendizaje cooperativo, donde se respete las diferencias individuales y el ritmo personal de aprender.

El porcentaje alcanzado en la evaluación en este aspecto, invita a los docentes a reflexionar sobre el proceso de escolar y sus resultados. Se trata de promover un proceso pedagógico

que de mayor atención a los procesos metodológicos y la construcción del conocimiento en forma autónoma, en lugar de conceder la máxima importancia a la asignatura que se imparte.

Está comprobado que en un ambiente gratificante y agradable, unido a una implicación responsable del alumnado, se garantiza la calidad de los aprendizajes y los resultados; pues el proceso de enseñanza aprendizaje debe sustentarse en las experiencias de la vida cotidiana, en el medio sociocultural donde vive el estudiante, generada en las unidades sociales de la familia, barrio, comunidad, nación y universo, un medio geográfico de donde surgen las necesidades básicas de aprendizaje, que los docentes deben considerar en la planificación didáctica, a efecto de contribuir a la solución de los problemas de la comunidad.

- **Directivos del Colegio.**

Respecto del desempeño profesional de los directivos del Colegio, que en el proceso de evaluación del desempeño profesional obtuvo la calificación de B, equivalente a Bueno en dimensiones que se evaluaron: Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales, son debilidades que presenta el proceso de gestión administrativa, generado precisamente por carecer de un adecuado sistema de evaluación de la calidad del desempeño directivo, que permita, en primer, lugar conocer la realidad institucional, y sobre esa base, introducir los ajustes oportunos a los problemas de ineficiencia de la marcha institucional. Se requiere de una nueva concepción de gestión administrativa que promueva el desarrollo de actitudes solidarias y participativas, que ayude a la generación de una cultura organizacional, donde todos contribuyan, desde sus ámbitos de acción y formación profesional, a mejorar la calidad de los resultados de la marcha institucional, pues uno de los problemas que más obstaculiza el mejoramiento cualitativo de la educación, es precisamente la gestión administrativa, por cuanto sus directivos se dedican a cuidar su puesto que buscar la solución a los problemas o dar una atención oportuna a los requerimientos de capacitación y actualización de los docentes.

Por tanto, se considera pertinente poner en práctica una metodología participativa de acción institucional de los actores de la comunidad educativa, donde se propicie el intercambio de experiencias innovadoras, la intervención activa y contextualizada y la consecución de metas retadoras. Se requiere de una institución educativa que sea capaz de gestar métodos, técnicas y procedimientos que respalden apropiadamente la consecución de los objetivos comunes y que mediante acciones conjuntas y mancomunadas, se mejore la calidad de los resultados de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En ese sentido, se considera necesario que la gestión administrativa del Plantel tenga presente que la atención a las necesidades básicas de aprendizaje de los alumnos y alumnas y la marcha del Plantel, no es cuestión de voluntad y experiencia, sino básicamente de conocimientos técnicos en la materia, donde los distintos aspectos y niveles de responsabilidad deben estar sistematizada en el proceso de planificación institucional y programación de los ejes curriculares que sustentan el modelo educativo, las mismas que son inferidas a base de la investigación participativa y coordinada de estudiantes, docentes y directivos.

El desarrollo institucional y el mejoramiento de la calidad de educación, solo es posible lograrlo en el marco de la calidad de respuestas que los planteles den a las demandas y expectativas sociales, donde cada quien cumpla con eficiencia y eficacia sus responsabilidades específicas.

La evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, en las diferentes dimensiones que se consideraron y su respectiva escala de valoración, permite contar con una información general donde el puntaje más alto es de cuatro puntos, de ahí hacia abajo; esto invita a docentes, directivos y comunidad a asumir un compromiso serio de mejorar estos indicadores. De ahí la importancia de la evaluación como un proceso, pues proporciona información de los problemas, debilidades y fortalezas con que cuenta.

En fechas posteriores a la aplicación de las encuestas en el Colegio José Rodríguez Labandera”, hemos constatado que los indicadores de evaluación de la calidad del

desempeño profesional de docentes y directivos, de a poco vienen dando resultados positivos; pues se advierte la generación de un ambiente institucional de mayor participación y acción cooperativa, los niveles de responsabilidad sobre el proceso de enseñanza vienen mejorando, pues los docentes están aplican una metodología de aprendizaje activo y el aula se ha convertido en un espacio que estimula el aprendizaje.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se realizó un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, mediante la aplicación de encuestas en varias dimensiones evaluativas, obteniendo como resultado de dicho proceso de evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos, un porcentaje de mejorable; resultados que invitan a reflexionar sobre los procesos metodológicos de enseñanza aprendizaje y de gestión administrativa..
- Se investigó el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de los planteles educativos, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información y resultados, lo cual permitió contar con un marco de referencia conceptual de los aspectos temáticos que giran en torno a una concepción moderna de educación.
- El desempeño profesional de los docentes del Colegio José Rodríguez Labandera” alcanzó la calificación de B, equivalente al nivel Bueno, según la escala de valoración que considerada en la presente investigación; un resultado que invita a los docentes reflexionar sobre la calidad de los procesos metodológicos que aplican en el aula, además de cambiar la concepción que los docentes tienen de los estudiantes. Ellos son los actores del proceso de aprendizaje, y los docentes los guía y orientadores.
- El desempeño profesional de los directivos del Colegio, respecto a la gestión administrativa, alcanza la calificación de B, equivalente al Nivel Bueno, advirtiéndose ciertas debilidades en algunas de las dimensiones evaluadas. En una información que debe servir para brindar mayor atención a tales indicadores y buscar la solución; pues en educación se debe aplicar sobre la marcha, una vez que se cuenta con el diagnóstico, los correctivos del caso, por lo que el proceso pedagógico debe ser flexible para adaptarse a nuevas exigencias y requerimientos.

- La calidad de gestión institucional del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, según la valoración considerada, alcanza el nivel de bueno, evidenciándose que en los indicadores evaluados, como: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales se debe mejorar , a fin de responder con eficiencia a los requerimientos de los actores de la comunidad educativa y los proceso de gestión administrativa
- Que el proceso educativo del debe mejorar en estrategias metodológicas que se aplican en el aula; pues no guardar correspondencia con la filosofía de cambio y los avances científicos y tecnológicos. Queda en evidencia que la teoría pedagógica y la práctica no comulgan en esta Colegio, pues lo que cada quien hace lo que considera viable. Así es muy difícil ponerse de acuerdo y llegar a consensos
- Se demostrar que el desempeño profesional de los docentes debe redefinir sus prioridades en cuanto a capacitación y actualización docente, un indicador que deja al descubierto una falencia que requiere de inmediata atención.
- El desarrollo pedagógico de la hora de clase observada, presenta algunas debilidades en cuanto a la secuencia de la planificación didáctica, al empleo de los recursos didácticos y el proceso de evaluación.
- Que se estructuró el informe de la investigación acorde a los lineamientos metodológicos sugeridos por la Universidad, resultados que se demuestran en la concreción del presente trabajo de investigación
- Que se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, en respuesta a las debilidades detectadas en la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos

4.2. Recomendaciones

- Los directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, deben realizar de manera periódica diagnóstico evaluativos del desempeño profesional de los docentes; pues la acción educativa es un proceso que está en permanente cambio y renovación, cuanto más si consideramos el vertiginoso avance de las tecnologías de información y comunicación, medios que deben constituirse en herramientas de trabajo pedagógico.
- Se debe investigar las teorías pedagógicas que sustentan el modelo educativo aplicado en el Colegio, donde los elementos curriculares, incluido la evaluación, juegan un papel trascendente en la calidad de educación. Por tanto, la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio debe constituirse en un indicador de permanente atención, Pues permite conocer las debilidades y buscar las soluciones.
- Es imperativo que los docentes del Colegio eleven su nivel de desempeño en función de nuevos estándares de calidad; pues el porcentaje de bueno alcanzado en la evaluación, amerita de atención en cuanto a la programación y ejecución de procesos de capacitación y actualización.
- El desempeño profesional de los directivos del Colegio, en gestión administrativa, debe enmarcarse en parámetros de mayor desafío y calidad, promoviendo un liderazgo educativo que invite a la participación de todos los actores de la comunidad educativa.
- La gestión administrativa del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, debe mejorar el porcentaje alcanzado en el proceso de evaluación, ese debe ser el reto de toda institución. Un nivel de gestión administrativa que promueva el cambio de actitud de los actores de la comunidad educativa a fin de que demuestren implicación y compromiso

- Que los docentes del Colegio en referencia, apliquen en su proceso didáctico y pedagógico estrategias metodológicas activas y participativas, a fin de que los estudiantes construyan sus conocimientos de manera autónoma.
- Es importante que los docentes redefinan sus prioridades en cuanto a capacitación y actualización docente, pues el avance científico y tecnológico demanda de ese nuevo perfil profesional.
- El proceso de la planificación didáctica de los docentes debe materializarse en el desarrollo de la clase, a efecto de impedir que la improvisación sea una norma y deteriore la calidad de los aprendizajes.

5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

La planificación de una propuesta de mejoramiento educativo, surge de las debilidades detectadas en los resultados de la investigación de campo, y ante la necesidad de conseguir los objetivos institucionales y la calidad educativa.

5.1. Título de la propuesta

Seminario de capacitación en liderazgo, docencia y gestión administrativa para docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, con el fin de mejorar su rendimiento académico y administrativo.

5.2. Justificación

Al estar el país inmerso en procesos de cambios sociales, políticos, tecnológicos, económicos y culturales que configuran la nueva sociedad, es obvio que la educación se preocupe por alcanzar un rol protagónico en ese proceso de desarrollo, el mismo que comienza por contar con la información necesaria sobre la calidad de la acción educativa que los planteles brindan a los requerimientos de la sociedad.

La investigación de la evaluación sobre calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de Quevedo, durante el año 2012 – 2013, demuestra algunas debilidades en los indicadores considerados en la investigación, razón por la que se ha decidido investigar las causas y efectos de esta situación, y sobre aquello plantear una propuesta como alternativa de solución.

Para lo cual, se ha considerado pertinente realizar un seminario de capacitación para los docentes y directivos en liderazgo en docencia y gestión administrativa, con lo cual se aspira a mejorar tales indicadores y alcanzar el nivel de excelencia.

5.3. Objetivo general

Desarrollar en los docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, capacidades en liderazgo en docencia y gestión administrativa, a fin de promover el desarrollo institucional.

5.3.1. Objetivos específicos.

Promover nuevas líneas de acción en gestión administrativa estratégica, que eleven la calidad del proceso educativo, tanto por la calidad de respuesta que se brinde a los requerimientos de la sociedad, cuanto por su calidad de gestión.

Establecer una programación de capacitación en liderazgo en docencia y gestión administrativa, por responder a los indicadores de la evaluación diagnóstica.

5.4. Actividades

- ✓ Elaborar la propuesta de mejoramiento educativo según la temática considerada
- ✓ Contratar los servicios profesionales de los facilitadores
- ✓ Financiar el desarrollo del evento de capacitación.
- ✓ Determinar los recursos materiales y tecnológicos con que cuenta el Colegio.
- ✓ Seleccionar a los responsables del evento

5.5. Localización y cobertura espacial

El evento de capacitación en liderazgo en docencia y gestión administrativa para los docentes y directivos del Colegio Nacional “José Rodríguez Labandera”, de la ciudad de

Quevedo, provincia de Los Ríos, tendrá una duración de dos meses (febrero y marzo del 2013), y se desarrollará en una de las aulas del Plantel y en el laboratorio de computación, por la capacidad y las facilidades que brindan para este tipo de actividades.

5.6. Población objetivo

El número de docentes que participará en el seminario de capacitación será de 28, incluido el señor Rector, que comprende a los docentes del 8º, 9º y 10º de educación básica, y del 1º, 2º y 3º años de bachillerato.

5.7. Sostenibilidad de la propuesta

Los recursos económicos, materiales y tecnológicos que se requieren para el desarrollo del evento de capacitación a docentes y directivos del Colegio, son los siguientes:

Materiales:

Dos resmas de papel bond INEN A/4

Cincuenta carpetas de cartón.

Lapiceros

Lápices

50 pliegos de papel periódico

Dos docenas de tiza líquida

4 docenas de marcadores negro y rojo.

Humanos:

Docentes

Autoridades del Colegio, y

Los facilitadores del seminario.

Físicos:

Aula del Plantel y la sala de cómputo.

Mobiliario

Pizarrón acrílico

Proyector

Económicos:

Para realizar la capacitación se contó con un presupuesto de \$1.350 los mismos que fueron distribuidos en las diferentes actividades que se realizó.

Organizacionales:

La organización del seminario de capacitación estará a cargo de la Maestrante y del Rector del Colegio. El evento tendrá una duración de dos meses (febrero y marzo del 2013), en horario de 14h00 a 18h00, cada viernes; esto es, cuatro horas por jornada, con un receso de 10 minutos para servirse un refrigerio.

El control de la asistencia lo llevará el Inspector del Colegio. La inasistencia al seminario solo se justificará en casos de enfermedad, con la presentación del certificado médico del IESS, y por motivos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado. Se exigirá puntualidad en cuanto a la asistencia y a la entrega de trabajos.

Se entregará certificados a los asistentes al seminario al finalizar el evento que le servirá para mejorar su currículum.

5.8. Presupuesto

Detalle	Valor
Materiales de oficina:	
Dos resmas de papel bond Inec A4	7.00
Carpetas de cartón (50 u.)	12.50
Lápices (30 u.)	10.00
Pliegos de papel periódico (50 u.)	12.50
Tiza líquida (2 doc.)	6.00
Marcadores negro y rojo (4 doc.)	12.00
Pago a facilitadores (\$ 16.00 la hora)	1024.00
Gestiones para contratar a facilitadores	35.00
Refrigerio	64.00
Diplomas	64.00
Copias con la temática de seminario	60.00
Imprevistos (3 %)	43.00
TOTAL	\$ 1350.00

5.9. Cronograma

Día	Hora	Temática
4/01/2013	14h00-14h10	Inauguración del seminario de capacitación
	14h10-15h00	1. El líder
	15h00-15h50	2. El líder educativo
	15h50-16h00	Refrigerio
	16h00-17h00	3.Taller pedagógico
	17h00-18h00	4. Plenaria
12/01/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	1. Filosofía de la excelencia educativa
	15h00-15h50	2. La resistencia al cambio
	15h50-16h00	Refrigerio
	16h00-17h00	3.Taller pedagógico
	17h00-18h00	4. Plenaria
19/01/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	El liderazgo y la comunicación
	15h00-15h50	El liderazgo y la cultura organizacional
	15h50-16h00	Refrigerio
	16h00-17h00	3.Taller pedagógico
	17h00-18h00	4. Plenaria
26/01/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	El liderazgo en la dirección estratégica
	15h00-15h50	El liderazgo en el desarrollo institucional
	15h50-16h00	Refrigerio
	16h00-17h00	3.Taller pedagógico
	17h00-18h00	4. Plenaria
01/02/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	1. El gerente educativo
	15h00-15h10	Refrigerio
	15h10-16h00	3. Taller pedagógico
	16h00-17h00	4. Plenaria
08/02/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	1. Alta gerencia educativa
	15h00-15h10	Refrigerio
	15h10-16h00	3. Taller pedagógico

	16h00-17h00	4. Plenaria
15/02/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	Capacitación de cuadros
	15h00-15h50	Grupos operativos de trabajo
	15h50-16h00	Refrigerio
	16h00-17h00	3. Taller pedagógico
	17h00-18h00	4. Plenaria
22/02/2013	14h00-14h10	Recapitulación de la clase anterior
	14h10-15h00	La planeación estratégica
	15h00-15h10	Refrigerio
	15h10-16h00	3. Taller pedagógico
	16h00-17h00	4. Plenaria
	17h00-17h10	Clausura

TEMÁTICA

- **Líder.** Es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común.

- **El líder educativo.-** Su función de líder educativo desde su dimensión didáctica y administrativa, para convertir las escuelas en comunidades de aprendizaje. El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

- **Filosofía de la excelencia educativa.-** A través de nuestra labor buscamos enriquecer a la sociedad que nos sustenta y por lo tanto a los individuos que la componen a través de la comprensión del arte y de la práctica creativa, sin olvidar en ningún momento nuestra misión de transmisores y distribuidores de conocimiento.

- **La resistencia al cambio.-** Por su misma naturaleza, las organizaciones son conservadoras. Resisten activamente el cambio. No se tiene que buscar mucho para ver evidencias de este fenómeno. Las dependencias gubernamentales desean continuar haciendo lo que han estado realizando durante años, ya sea que cambie la necesidad de sus servicios o que permanezca igual. Las instituciones educativas, que existen para abrir las mentes y desafiar la doctrina establecida, en sí mismas son altamente resistentes al cambio. La mayoría de los sistemas escolares están utilizando en esencia las mismas tecnologías de enseñanza hoy que hace 50 años.

- **El liderazgo y la comunicación.-** No hay liderazgo sin comunicación, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, tanto si esta es o no verbal cualquier tipo de relación se basa en la comunicación, la necesidad de transmitir un mensaje lleva en cierta manera implícito que exista alguien con la capacidad de entenderlo. Para un líder la comunicación debe concebirse como un proceso de facilitación para que surjan diversos enfoques o puntos de vista de una misma realidad, de forma que posibilite la solución creativa de los problemas.

- **El liderazgo y la cultura organizacional.-** No se puede negar, que las empresas que participan en los actuales escenarios tienen que tener su propia cultura organizacional de acuerdo a las exigencias de estos, para ello deben contar con un buen líder, gerente, capaz de propiciar esa cultura organizacional que integre adecuadamente sus recursos y lleven a la obtención de resultados positivos en pro de la organización. El líder al hacerse cargo de la dirección de la empresa sabe que tiene bajo su cargo al recurso humano que necesita estar compenetrado con sus labores en pro de alcanzar las metas que se han propuesto. Desde ese mismo momento, se da inicio a una cultura organizacional en donde se manifiestan los conocimientos administrativos modernos necesarios para garantizar resultados, competitividad, productividad y sobre todo, un buen clima que propicie el comportamiento organizacional para lograr una empresa exitosa.

- **El liderazgo en la dirección estratégica.-** El crecimiento económico está condicionado en buena medida por la rivalidad entre los actores económicos, en busca cada uno de alcanzar una mejor posición en el sector en el cual se desarrollan. Esta rivalidad da lugar a la competencia, la cual funciona como un proceso de selección natural en el ámbito empresarial, donde los que mejor preparados estén para hacer frente a sus rivales y al medio, serán los que sobrevivirán.

- **El liderazgo en el desarrollo institucional.-** Al liderazgo le corresponde la responsabilidad de desarrollar organizaciones técnicamente viables y socialmente afectivas, que puedan ser el vehículo para las innovaciones que se desea introducir en el medio. Tiene además que manejar las relaciones con otras organizaciones y grupos con

los cuales hay conexiones importantes, ya sea para la búsqueda de apoyo y recursos o para ejercer la influencia necesaria para lograr la colonización de las innovaciones en el medio que se desea mejorar.

En síntesis el liderazgo tiene dos campos de acción muy importantes: por un lado el desarrollo interno de la organización y por otro lado el manejo de sus relaciones con otras instituciones y con el medio ambiente en general. Debido al carácter de estas dos funciones básicas, el liderazgo debe caracterizarse por su competencia tanto en el terreno técnico como en el político.

Si el liderazgo no se siente íntimamente comprometido con el propósito firme de introducir cambios en el medio, es decir de edificar una institución innovadora y si carece de habilidad y competencia para organizar y dirigir la institución y conducir sus relaciones externas por más que existan oportunidades favorables para el desarrollo de una institución, es muy improbable que esto ocurra.

- **El gerente educativo.-** Es el que direcciona y orienta las diferentes acciones de una institución educativa.

Es el que motiva y estimula la participación y compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a desarrollar.

Es el líder creativo y abierto a nuevas propuestas para el mejoramiento institucional.

Realiza un buen manejo de las herramientas tecnológicas de la actualidad.

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa o Institución Educativa, el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

- **Alta gerencia educativa.-** La gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización pero durante una continua motivación donde estimule inspeccione oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo.

Es por ello que el Gerente Educativo, como cualquier otro Gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas como son la planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad

Indudablemente dentro de la administración gerencial educacional es necesaria la Organización para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización

- **La planeación estratégica.-** En el ámbito educativo, se entiende como el “conjunto de procesos anticipados, sistemáticos y generalizados para concretar los planes nacionales y estatales de desarrollo educativo, mediante la determinación de acciones tendientes al desarrollo equilibrado y coherente de la educación. Para establecer propósitos, objetivos, políticas y estrategias rectoras, que guíen su actuación y respondan a las

demandas y necesidades de sus usuarios. En este proceso, los miembros de una institución desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para lograrlo.

Proceso por el cual en una forma sistemática y coordinada se piensa en el futuro de la institución educativa de una manera reflexiva y se establecen objetivos, seleccionan alternativas, definen programas de actuación a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ, Manuel, Que es un proceso, Módulo IV, Desarrollo de procesos sociales cognitivos, p. 103

AUSUBEL, Novack y Hanessian, 1999, Psicología educativa, un punto de vista cognoscitivo, México, Editorial Trillas, p. 46.

CARRETERO, Mario, (2009), Constructivismo y educación, Buenos Aires, pp. 17-36.

CARRIAZO, Mercedes Helena, 2009, Enfoque socio-crítico, Curso para docentes, Editorial Santillana, Ecuador, p. 38

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador.

CUEVAS, Casas Carlos y Gisela Torres Pérez, 1997, Formación del Gerente Educacional, ISPETP, Cuba, p.3

IZQUIERDO Arellano, Enrique, 1997, Didáctica y Aprendizaje Grupal, Quito, pp. 119-121.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTREGRAL, 2011, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador.

MAZACON, Contreras Antonio, 2006, Alta Gerencia Educativa y Mercadotecnia Educativa, Universidad Técnica de Babahoyo, SECED, 54-55

MATEO Andrés, Joan, 2006, La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, Alfaomega, Grupo Editores S.A. de C.V., México, D.F., p. 276.

MEC, 1993, Documento base para un proceso de reforma curricular del sistema educativo ecuatoriano, Boletín Pedagógico, Junio, Quito-Ecuador, p.18.

MEC, 2000, Apuntes sobre evaluación, N° 1, Proyecto Equinoccio, Ecuador, p. 17

MEC, 2009, Capacitación docente: Calidad educativa, Pizarra, Boletín informativo, pp. 6-8.

MEC, 2009, Evaluar para la calidad, Pizarra, Boletín mensual, N° 25, Octubre. pp. 2-3.

MEC, 1996, Modelo de Gestión, para la construcción participativa de una institución educativa de calidad, Serie: Capacitación, EB/PRODEC, Quito, pp. 87.

MEC. 2010, Aprender a aprender, Pizarra, Revista pedagógica Trimestral, Quito, pp. 22-23.

MEC, 2004, Evaluación de los aprendizajes, Programa de mejoramiento y capacitación docente, Quito, p. 27.

MEC, 2004, Evaluación de los aprendizajes, Programa de mejoramiento y capacitación docente, Quito, pp.106-128.

ME, 2012, Autoevaluación institucional, Documento N° 2, Quito, p. 2

ONTARIA Peña, Antonia, et. al., 2006, Potenciar la capacidad de aprender a aprender, Alfaomega, Grupo Editores S.A. de C.V., México, D.F., p. 26.

PUIG, Josep Mario, (2007), Pedagogía Autoritarias, citado en el texto Curso de Pedagogía y Didáctica, Quito, p. 197

SANTILLANA, 2009, La mediación pedagógica, Curso para docentes, Grupo Santillana S.A. Quito, Ecuador, pp. 42-46.

SANTILLANA, Evaluación, Curso para docentes, Grupo Santillana S.A. Quito, Ecuador, pp. 45.

SANTILLANA, Modelos pedagógicos. Teorías, Curso para docentes, Grupo Santillana S.A., Quito, Ecuador, pp. 51.

SOVERO, Hinostroza, Franklin V., 2007, Gestión Educacional, Tomo I, Primera edición, Editado por Instituto de Desarrollo Humano AMEX SAC, Perú, p. 10.

ANEXOS

Certificación

Santo Domingo de los Tsáchilas, Marzo del 2014

Mgs. Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Hemos revisado la Tesis de grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional “Jose Rodriguez Labandera ”, de la ciudad de Quevedo, provincia de los Ríos, durante el año lectivo 2012-2013”, presentada por Betty Judith Estrella López, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto autorizo su presentación para los fines legales consiguientes


Mgs. Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez

DIRECTOR DE TESIS

UNIDAD EDUCATIVA
“JOSE RODRIGUEZ LAVANDERA”
Quevedo – Ecuador

Telefax 052 751081
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

CERTIFICADO

LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO tiene a bien certifica que la Srta. Lcda. BETTY JUDITH ESTRELLA LOPEZ realizo la encuesta de INDICADORES DE EVALUACIÓN SOBRE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL, DOCENTE Y DIRECTIVO de la Unidad Educativa “Jose Rodriguez Labandera” de la ciudad de Quevedo tanto en Educación Básica como en Bachillerato, incluida los padres de familia, durante el año lectivo 2012-2013

Es todo cuanto puedo certificar

Quevedo, 17 de marzo del 2014


Tlgo. Jorge Molina Laborde
JEFE TALENTO HUMANO (E)

UNIDAD EDUCATIVA
“JOSE RODRIGUEZ LAVANDERA”
Quevedo – Ecuador

Telefax 052 751081
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

CERTIFICADO

LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO tiene a bien certifica que la Srta. Lcda. BETTY JUDITH ESTRELLA LOPEZ entrego a esta unidad la propuesta de tesis cuyo tema es “SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DEN LIDERAZGO EN DOCENCIA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA DOCENTES Y DIRECTIVO DE COLEGIO NACIONAL “JOSE RODRIGUEZ LABANDERA”, de la ciudad de Quevedo, en el periodo lectivo 2012-2013.

Es todo cuanto puedo certificar

Quevedo, 17 de marzo del 2014



Tlgo. Jorge Molina Laborde
JEFE TALENTO HUMANO (E)

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	EVALUACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 especiales						
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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

ESCALA DE VALORACIÓN:

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 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						
2.24.18. Generalizar						
2.24.19. Preservar						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DESARROLLO EMOCIONAL						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 los padres de familia o representante apoyan la tarea educativa que realizo						
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor						
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 extras a la casa para que el estudiantes desarrolle las habilidades en que presenta problema						
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 la necesidad 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 con los padres de familia representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos						
4.10. Realizo entrevistas personales con padres para Informales sobre del avance académico del alumno						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS:						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución y 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 Unidades Didácticas 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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD:						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 estudiante						
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares						
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas 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 relacionados con el desarrollo de la comunidad						
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen trabajo comunitario						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7 CLIMA DE TRABAJO: 0.0.93						
ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso						
7.5. Dedico 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 opiniones distintas a las mías						
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.						
7.10. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES

PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS: 3.46						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 tecnología de comunicación e información para sus clases						
1.5. Apoya 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 especiales						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO CUMPLIMIENTO DE NORMAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS:					
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en actividades que le competen					
2.2. Entrega el 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					
TOTAL					
PUNTAJE					
PUNTAJE PROMEDIO					

Escala de valoración

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

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo						
2.2. investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta						
2.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I						
2.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DESARROLLO EMOCIONAL:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad						
4.2. Propicia el respeto a las personas diferente						
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 de los estudiantes						
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas						
4.7. Se preocupa por la falta de un compañero						
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes						
1.2. Si un estudiante falta, se preocupa por su ausencia Llama al padre de familia o representante						
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes						
1.4 Propicia el debate y el respeto 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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 preguntas e inquietudes de los estudiantes						
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes						
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase						
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de una entrevista personal						
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4 RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES: 4.11						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes						
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo						
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes						
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes						
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes sin agredirles en forma verbal o física						
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS Y REGLAMENTOS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA NORMAS Y REGLAMENTOS						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Es puntual a la hora de iniciar 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 representado						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto						
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de sus hijos 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 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 través de esquelas, notas escritas entrevistas						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica						
4.2. Recomienda que su hijo o representado se atendido por un profesional especializado						
4.3. Le asigna tareas específicas a su hijo o Representado						
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en clase						
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento						
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha:

() Maestrante () otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

Año o Curso donde enseña el docente

Educación Básica:

() 8º EB () 9º EB () 10º

Bachillerato

() 1º de Bach. () 2º Bach. () 3º Bach.

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula
--

INSTRUCCIONES

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. presenta el plan de clase al observador		
2. Inicia su clase puntualmente		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa		
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los Estudiantes saben del tema a tratar		
Total		
PUNTAJE		
PROMEDIO		

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como Punto de partida para la clase		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, Experiencias o demostraciones		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido		
6. refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10 Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los alumnos comprendieron el tema tratado		
11 Adapta espacios y recursos en función de las actividades		

12 Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase		
13 Envía tareas		
Total		
Puntaje		
Puntaje promedio		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por su Nombre)		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes		
3. Valora la participación de los estudiantes		
4. Mantiene la disciplina en el aula		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase		
Total		
Puntaje		
Puntaje promedio		

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1.COMPETENCIAS GERENCIALES: 14.65						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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. Estímulo 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 del plantel						
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente						
1.11. Determino detalles del trabajo delegado						
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 comunitarios						
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y deservicio						
1.23. Entrego oportunamente los datos estadístico, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial						
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de familia en las actividades del plantel						
1.25. Realizo 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, respetándolas 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 en el plan Institucional						
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo						
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos						
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos						
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan institucional con el Consejo Directivo o Técnico						
1.44. Promuevo la investigación pedagógica						
1.45. Promuevo la innovación pedagógica						
1.46. Realizo contratación de personal docente, administrativo y de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo						
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 arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes						
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo a las necesidades, con el apoyo del Consejo Técnico						
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto según normativa legal						

1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						
1.55. Soy responsable 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 Padre 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 al plantel						
1.61. Elaboro con el Consejo técnico el distributivo de trabajo horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución						
1.62. Atiendo oportunamente a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos						
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad Psicológica, física o sexual						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2.COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación de personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes						
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año 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			x			
2.5. Asesoro directamente al personal docente en la metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales			x			
2.6. Solicito a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar			x			
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica			x			
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos			x			
2.9. Realizo acciones para evitar la repetición de los estudiantes						
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes			x			
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 padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
						%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa						
3.2. Apoyo al 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						
1.6. 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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo						
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad						
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad						
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 servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico						
1.9. Delega funciones de acuerdo a 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 inventarios de los bienes del plantel						
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad						
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del persona 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 horario bien definido						
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel						

1.19. Incentiva al personal para que asiste a eventos de mejoramiento profesional						
1.20. Propicia la actualización permanente del persona de la institución						
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.						
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio						
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial						
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias						
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo						
1.27. Realiza asambleas generales de profesores según disponen las normas y reglamentos						
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docente para el año lectivo con el Consejo Directivo técnico respetando las normas y reglamentos						
1.29. Dirige la conformación del Comité Central						
1.30. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil						
1.31. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución						
1.33. Coordino la elaboración del Manual de convivencia Institucional						
1.34. Propicio el cumplimiento del Manual de convivencia Institucional						
1.35. Lidera al Consejo Institucional antes del inicio del año lectivo						
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. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar						
1.40. Establece objetivos de trabajo que puede 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. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras						
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes						
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, en base en la normativa legal						
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero						
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos						
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 del plantel						
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 de la institución						
1.58. Coordina con el Tesorero/a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento						
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuenta de los fondos del Comité Central						
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a organismos externos.						
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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal, administrativo y representantes de los alumnos						
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y el personal docente						
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.						
2.4. Observa el desarrollo de las clases del personal docente al menos una vez al trimestre						
2.5. Asesora al personal docente en metodología 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						
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 repetición de los estudiantes						
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes						
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los alumnos por parte del personal que labora en la institución						
2.12. Garantiza 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						

TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 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.						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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 cuenta 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 cuenta 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 a que requieren información sobre sus hijos.						
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su Integridad psicológica, física o sexual.						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por 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 los problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD:						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:
COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

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

1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución						
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central Padres de Familia y con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos de 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 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						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE
FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS: 3.16						
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN					
	1	2	3	4	5	T
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los alumnos						
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.						
TOTAL						
PUNTAJE						
PUNTAJE PROMEDIO						

Escala de valoración

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



FOTO CON EL SR. VICERRECTOR DEL COLEGIO “JOSE RODRIGUEZ LABANDERA”



DOCENTES Y DIRECTIVOS EN CAPACITACIÓN

