



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

**“Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en
el Colegio Mena del Hierro de la Ciudad de Quito, Parroquia Cotocollao,
Cantón Quito, Provincia Pichincha durante el año 2012 -2013”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Benítez Bustamante, María Jakeline.

DIRECTOR: Vivanco Vivanco, María Elizabeth Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

María Elizabeth Vivanco Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de maestría: "Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular Mixto Mena del Hierro de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha durante el año 2012 – 2013 " realizado por el profesional en formación; Benítez Bustamante María Jakeline, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo,

Quito, agosto 2014.

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Benítez Bustamante María Jakeline declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular Mixto Mena del Hierro de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha durante el año 2012 – 2013 ”, de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo María Elizabeth Vivanco Vivanco directora del presente trabajo; y eximo 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”.

f.....
Autor: Benítez Bustamante María Jakeline
Cédula: 110258328

DEDICATORIA

A nuestro Dios que nos dio la vida, el conocimiento la sabiduría para guiarnos por un buen camino.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, cuna de sabiduría y pilar fundamental en mi formación como profesional y persona.

A mi familia, por cuanto me han brindado todo su amor, apoyo incondicional, toda su preocupación, sus consejos que día a día han sido mi fortaleza para seguir adelante, con propósitos muy firmes en la vida.

Benítez Bustamante María Jakeline.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad Técnica Particular de Loja, por haberme abierto las puertas de este prestigioso templo del saber, cuna de buenos profesionales.

Quiero darles las gracias a todos los profesores quienes me orientaron, durante todo el tiempo de la maestría, con sus guías y consejos despejaron un sin número de inquietudes y me ayudaron a resolverlas.

Quiero además agradecer a mis hermanas Carmen y Lorena quienes destinaron parte importante de su tiempo para ayudarme con los datos estadísticos.

Quiero agradecer a cada uno de los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades del Colegio Particular Mena del Hierro por su valiosa colaboración y ayuda desinteresada en la aplicación de encuestas.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Benítez Bustamante María Jakeline.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO UNO	15
1. MARCO TEÓRICO.....	15
1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	16
1.1.1. La Institución Educativa de Calidad Establecerá Procesos.....	18
1.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	20
1.2.1. Evaluación.	20
1.2.2. Evaluación de la calidad institucional.	23
1.2.3. Evaluación de la calidad institucional en el Ecuador.	25
1.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	28
1.3.1. Objetivos de la Evaluación Profesional Docente.....	30
1.3.2. Cómo evaluar el desempeño de los profesores.	32
1.3.3. Modelo de desempeño docente.	33
1.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	34
1.4.1. Los Directivos.	34
1.4.2. El Directivo como un Administrador.	35
1.4.3. El Directivo Educativo.	37
1.4.4. Roles y Funciones del Directivo Educativo.	38

1.4.5. Evaluación del Desempeño del Directivo Educativo.....	40
1.4.6. Ámbitos de Evaluación del Desempeño Directivo.....	42
1.4.7. Modalidad de la Evaluación al Desempeño Directivo.....	43
CAPITULO II	16
2. METODOLOGÍA	16
2.1. POBLACIÓN	46
2.1.1. Muestra.	46
2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	47
2.2.1. Técnicas.	47
2.2.1.1. Encuestas a docentes, directivos, estudiantes. Miembros del Consejo Técnico y Supervisor Escolar. 47	
2.2.1.2. Observación.	48
2.2.2. Instrumentos.	48
2.2.2.1. Cuestionario para la encuesta.	48
2.2.2.2. Para realizar la observación en clase	49
2.3. DISEÑO DE PROCEDIMIENTO	49
2.3.1. Tipo de investigación.....	49
2.3.2. Proceso de investigación	49
2.3.3. Métodos.	50
2.3.3.1. Inductivo – Deductivo.	51
2.3.3.2. Método Analítico.	51
2.3.3.3. Método Estadístico.	51
2.4. COMPARACIÓN DE SUPUESTOS.....	51
2.5. VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	52
2.5.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes. 52	
2.5.2. Valoración de la evolución del desempeño profesional de los directivos.. 54	
2.5.3. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.	55

2.5.4. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional.....	56
2.5.5. Calificación del Desempeño.....	57
2.5.5.1. Calificación del desempeño profesional Docente.....	57
2.5.5.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo.....	57
2.5.5.3. Calificación del Desempeño Profesional de la institución Educativa.....	58
CAPITULO III	46
3. RESULTADO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	46
3.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE APLICADAS A DOCENTES, DIRECTOR O RECTOR, ESTUDIANTES, PADRES DE FAMILIA Y DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES	60
3.1.1. Instrumento para la Autoevaluación de los Docentes.....	60
3.1.2. Instrumento para la Coevaluación de los Docentes.....	75
3.1.3. Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector.....	82
3.1.4. Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.....	92
3.1.5. Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia.....	100
3.1.6. Matriz de Evaluación: Observación de la Clase del Docente.....	107
3.1.7. Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector.....	114
3.1.8. Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico.	124
3.1.9. Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil.....	132
3.1.10. Instrumento para la Evaluación Del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.....	137
3.2. DISCUSIÓN.	144

CAPITULO 4	156
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	156
4.1. CONCLUSIONES	157
4.2. RECOMENDACIONES	158
CAPITULO V	159
5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	159
5.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA	160
5.2. JUSTIFICACIÓN.....	160
5.3. OBJETIVOS	162
5.3.1. Objetivo General	162
5.3.2. Objetivos Específicos.....	162
5.4. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	163
5.5. ACTIVIDADES	164
5.6. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPECIAL.....	165
5.7. POBLACIÓN OBJETIVO.....	165
5.8. SOSTENIMIENTO DE LA PROPUESTA	165
5.9. PRESUPUESTO	167
5.10. EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	168
BIBLIOGRAFÍA.....	170
ANEXOS	173

RESUMEN

La evaluación de la calidad y desempeño profesional docente y directivo se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Los docentes y directivos son actores claves y relevantes en los procesos de enseñanza - aprendizaje con estos antecedentes se desarrolló la investigación.” La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular Mena del Hierro, ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2012 - 2013”.

Obteniendo una información real del trabajo que realizan en el plantel los docentes y directivos; las encuestas aplicadas fueron tabuladas, analizadas e interpretadas, si bien, los resultados generales situaron el trabajo de directivos y docentes en un nivel medio de eficiencia se visualizó debilidades en los procesos de enseñanza, falta de liderazgo por parte de los directivos, limitada participación de los padres de familia .La propuesta planteada está enfocada en la inclusión de todos los integrantes de la comunidad educativa a los procesos pedagógicos institucionales en favor de una tarea compartida.

Palabras Clave: Evaluación, calidad, desempeño, inclusión.

ABSTRACT

The evaluation of the quality and professional performance and teaching steering is subject to a review, analysis and reflection in search of clues and answers to help the quality of the educational "The Evaluation of the quality of the teaching and managing professional performance systems. Teachers and administrators are key players and relevant in the processes of teaching and learning with these background research is: The evaluation of the quality of the teaching performance and managers in the Colegio Particular Mena del Hierro city of Quito, Pichincha province, during the academic year 2012 - 2013.

Getting an actual information on the work they do in the school teachers and administrators; the surveys were tabulated, analyzed and interpreted, although, the overall results were the work of principals and teachers are an average level of efficiency is visualized weaknesses in the processes of education, lack of leadership by the authorities, limited participation of the parents. The presented proposal is focused on the inclusion of all members of the educational community to the institutional pedagogical processes in favour of a shared task.

Key Words: Evaluation, quality, performance, inclusion.

INTRODUCCIÓN

La evaluación no es un proceso de naturaleza descendente que consiste en controlar y en exigir al evaluado, sino que es un proceso de reflexión que nos exige a todos el compromiso con el conocimiento y con la mejora (Santos Guerra, 2004). Una de las razones intrínsecas de la necesidad de la evaluación es la de que no puede diseñarse y desarrollarse un programa educativo eficaz y eficientemente sin que la fase de evaluación este naturalmente presente. Por lo tanto, difícilmente podrá negarse el valor de la evaluación como factor de calidad.

El presente trabajo investigativo busca analizar la realidad de la “Evaluación de la calidad profesional docente y directivo del colegio “Mena del Hierro” del cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2012 -2013, se lo plantea como un indicador de la situación actual de la institución permitiéndoles a todos los integrantes de la comunidad educativa construir cimientos para lograr una educación integral capaz de cultivar y preparar estudiantes tanto como para el desempeño laboral como la vida misma.

El Marco teórico de la presente investigación se fundamenta en cuatro capítulos; el Primero hace referencia a la Calidad de las Instituciones Educativas se enfoca directamente en atender las necesidades del cliente cumpliendo con las expectativas, logrando una mayor productividad.

El segundo Capítulo sobre La Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas señala como brindar una educación integral que garantice el desarrollo de los procesos de aprendizaje en función de las necesidades de los estudiantes de la Institución Educativa.

El tercer capítulo sobre La Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes está orientado a los logros de calidad y estándares requeridos por el Ministerio de Educación para la cual es necesaria puntualizar la ventaja de contar con sistema de Evaluación al desempeño de los Docentes.

En el capítulo IV se refiere a la Evaluación del Desempeño de la Calidad de los Directivos señala la importancia de transformar el cambio y desarrollar gestiones administrativas, pedagógicas con todos y cada uno de los integrantes de la comunidad.

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

A la comunidad le permitirá comprender que es indispensable el trabajo en equipo con la inclusión de todos los actores del ámbito educativo docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y toda la colectividad en general, las instituciones educativas deben asumir un papel fundamental en el desarrollo local.

Se pudo comprobar que en la actualidad existe una concienciación de parte de los docentes al aceptar que existen falencias en el desempeño docente, lo que se proyecta en los datos provenientes de las encuestas. Existen aspectos puntuales para mejorar como el de la poca vinculación con la comunidad, la transparencia en el manejo administrativo

La respuesta al presente trabajo investigativo se elabora en el marco teórico conceptual, sobre la evaluación de la calidad y desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requerimiento esencial para el análisis e interpretación de la información de campo para a continuación evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones educativas de básica y bachillerato, y directivo. En base a los resultados conseguidos se estructura el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía y se plantea la propuesta de mejoramiento en las instituciones educativas.

La investigación se realizó en una institución local, los recursos utilizados no fueron mayores, hubo colaboración de todos los miembros que conforman la comunidad educativa, se dieron las facilidades pertinentes para la aplicación de encuestas, siendo limitantes el cambio de Rector en la institución por motivos administrativos y económicos.

Los estudiantes que colaboraron con la investigación lograron evaluar y conocer la realidad del desempeño de autoridades y docentes, esto les permitirá participar más y dar puntos de opinión relevantes con la avidez de alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades actuales.

En la presente investigación se utilizó el método inductivo, deductivo, las técnicas como la encuesta dirigida a los estudiantes docentes, directivos, supervisores y padres de familia y la observación al asistir a las clases de los docentes, los mismos que permitieron delimitar el problema, sistematizar la información obtenida, tabular, analizar e interpretar resultados, describir el contenido del marco teórico y elaborar conclusiones y recomendaciones.

Para la aplicación de las encuestas se tomó el formato de las matrices en la Guía de Maestría en Pedagogía, en lo que se refiere a los objetivos se cumplieron favorablemente en este trabajo de investigación.

CAPITULO UNO

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Calidad de las instituciones educativas

En la actual constitución de República aprobada por consulta popular(2006), en el artículo N° 343 de la sección primera de educación, se expresa: el sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

La constitución política de nuestro país (2008), establece en su artículo 26 que “...*la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado...*”; y el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Es por ello que los centros educativos constituyen espacios claves que la sociedad establece para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje escolarizado, y de los cuales se espera calidad y calidez. Nuestra formación y educación empieza en la escuela, el principal lugar donde ocurre el hecho educativo formal para los niños y niñas, es el escenario privilegiado donde el sistema de la comunidad educativa en general, haciéndose participe en el proceso de enseñanza.

La educación es para los niños y niñas uno de los espacios más valiosos de la formación de una sociedad. Desde un enfoque de derechos, son los mismos niños y niñas actores y sujetos de su proceso educativo.

Según una investigación de la Universidad de Nueva York (2008), “...*Un estándar es tanto una meta (lo que debería hacerse) como una medida de progreso hacia esa educación realista...*”; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

Para lo cual los profesionales que desempeñan la docencia y directivos de la institución están comprometidos, involucrándose totalmente en la tarea de formar a sus estudiantes en todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al desarrollo al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño las necesidades de desarrollo de conocimientos.

Para lograr una buena calidad institucional se debe seguir con estándares de gestión escolar que ayuden a los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones se aproximen a su funcionamiento óptimo.

El Ministerio de Educación (2011) propone los estándares de calidad educativos para establecer la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes.

Los estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, es por ello que el Ministerio de Educación presenta los siguientes estándares de Gestión Escolar:

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

El Ministerio de Educación (2011) propone además estándares de aprendizaje Institucionales que permiten describir los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo, y de los centros escolares, en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad:

- ✓ Orientar y apoyar a los actores del sistema educativo, para que estos puedan mejorar la calidad de la educación que ofrecen.
- ✓ Monitorear las acciones de los actores del sistema, y hacerlos responsables mediante la rendición social de cuentas.
- ✓ Proveer información a las familias y otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- ✓ Permite a todos los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

En el Ministerio de Educación (2011) ha realizado un proceso de estándares educativos para que las instituciones tengan una guía y brinden una buena calidad educativa con organización, participación, gestión y administración en el proceso de enseñanza aprendizaje, interviniendo toda la comunidad en el desarrollo educativo.

Los estándares que el Ministerio de Educación (2011) ha bridado presentan características principales como:

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

1.1.1. La Institución Educativa de Calidad Establecerá Procesos.

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como un punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus pilares básicos.

Analiza Joan Mateo (2011), que “...Como Instituciones educativas, los resultados dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos...”

Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto en los alumnos como de la sociedad en general; es por esto que plantea las siguientes dimensiones de organización institucional.

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ORGANIZACIÓN

- ✓ Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar.
- ✓ Desarrollar la metodología de autoevaluación institucional.
- ✓ Desarrollar planes de mejora con la participación de autoridades y el comité de autoevaluación institucional.

DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA – LINEAMIENTO NORMATIVO

- ✓ Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas pedagógicas y de servicio de apoyo.
- ✓ Actualizar puntualmente el archivo maestro de instituciones educativas con datos concretos exactos y completos.
- ✓ Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios priorizando las actividades de aprendizaje.
- ✓ Desarrollar.

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR Y FORMACIÓN CIUDADANA

- ✓ Elaborar el código de convivencia a través de prácticas participativas por el gobierno escolar
- ✓ Establecer mecanismos que propicien la resolución pacífica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria.

- ✓ Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica prescritos por la autoridad educativa nacional que son parte del código de convivencia.
- ✓ Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad educativa dentro de la institución.
- ✓ Establecer políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI.

1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

1.2.1. Evaluación.

La evaluación se ha convertido en los últimos tiempos en un tema polémico, tanto en el debate didáctico como en las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar; para muchos es un tema de difícil solución y acuerdos. Para la época en la vivimos, se hace imprescindible construir una nueva cultura evaluativa que implique incorporar a la evaluación como una práctica cotidiana que realizan todos y afecta a la institución en su conjunto, no ya para sancionar y controlar sino para mejorar y potenciar el desarrollo de sus miembros; de esta manera, la evaluación ya no puede reducirse a una práctica que realizan unos sobre otros.

La evaluación es en sí un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación sobre la realidad, que atiende al contexto, considera globalmente las situaciones, atiende tanto a lo explícito como lo implícito y se rige por principios de validez, participación y ética.

Evaluar implica valorar y tomar decisiones que impactan directamente en la vida de los otros; por lo tanto, es una práctica que compromete una dimensión ética, no siempre tomada en cuenta y asumida como tal; se requiere de un proceso reflexivo que asuma una posición de análisis crítico alrededor de acciones que se realizan conjuntamente con las intenciones que se persiguen; en decir, se hace necesario preguntarse qué se pretende, qué valores están involucrados, cómo se realiza, qué efectos tiene, qué papel asumen los evaluadores, etc.

Rueda Beltrán, Mario y Díaz Barriga, F. 2002.

Hoy en día, por ejemplo, todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo; se evalúan, en este sentido, aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implementado en las instituciones, la gestión y organización, el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el impacto de las políticas educativas adoptadas; nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores.

Los conceptos de enseñanza y de aprendizaje vistos como procesos y el papel del docente como el de un guía y mediador de éstos, conlleva como idea central ir avanzando a lo largo de un camino para la consecución de un fin; desde esta perspectiva, la evaluación sólo supone medir logros sino, además, valorar los avances que se producen en relación con las metas sucesivas e ir comprobando si los procedimientos en ese trayecto son adecuados y adaptados a la consecución del fin deseado; no supone, tampoco, ir emitiendo un juicio a cada paso, sino ir valorando el progreso realizado con el fin de mejorar, tanto el proceso individual del alumno como la propia actividad educativa en sí. Rueda Beltrán, Mario y Díaz Barriga, F. 2002.

La expresión de evaluación de la calidad de la educación tiene que ser utilizada con cautela y de modo restrictivo; en consecuencia, debería evitarse su utilización indiscriminada, reservándose únicamente para aquellas actuaciones en que si se puede aproximarse a la evaluación de la calidad propiamente dicha, entendida en el sentido complejo, multidimensional y relacional a que antes se hacía referencia; de acuerdo con ese criterio, una correcta utilización de la evaluación de la calidad de la educación exigiría el cumplimiento de tres condiciones:

- ✓ En primer lugar, habría que asegurar la integralidad de su enfoque, es decir, debería reservarse su uso para aquellas iniciativas que pretenden abarcar todos los aspectos significativos de la realidad evaluada, sin limitarse solamente a algunos de ellos.
- ✓ En segundo lugar, habría que respetar la globalidad de la valoración, lo que implica referirse a la realidad evaluada en conjunto y no a sus componentes singulares. Integralidad y globalidad constituyen dos requisitos complementarios, que tienden a

asegurar que el objeto sometido a evaluación sea considerado de modo global, incluyendo dentro de su foco de atención todos los aspectos relevantes y significativos de la misma.

- ✓ En tercer lugar, habría que reclamar la apertura a la dimensión cualitativa, centrándose en los aspectos más directamente relacionados con el concepto de calidad que se adopte. (Ferrer, 2006)

Cuando estos requisitos no se cumplen, es posible que se esté ante una actividad concebida con ánimo mistificador o con demasiada ligereza; así, resulta pertinente hablar de la evaluación de la calidad de un centro docente o de un sistema educativo, siempre que se pretenda realizar una valoración global del mismo, de acuerdo con ciertos criterios establecidos de antemano y que guarden relación con las dimensiones más relevantes y significativas de cara a su valoración cualitativa.

Para los expertos Facundo-Rojas (2006), la evaluación de la calidad de la educación debe considerar los siguientes aspectos:

- ✓ La identificación de necesidades y su Operacionalización debe involucrar necesariamente a docentes, directores, supervisores, autoridades civiles y educativas, planificadores, expertos en educación, ONG y a todos los agentes vinculados directa e indirectamente al proceso educativo.
- ✓ La evaluación adquiere sentido en la medida en que sus resultados sirvan como elemento de planificación o de toma de decisiones.
- ✓ La evaluación tienen trascendencia cuando en la escuela/colegio, el maestro y cuando en la escuela/colegio, el maestro y en general, la comunidad educativa, se vincule activamente al proceso, contribuya a la obtención de la información y participe de los resultados de la misma.

1.2.2. Evaluación de la calidad institucional.

En lo que se refiere a la calidad institucional se considera, por un lado las características físicas de los planteles y, por otro, las características de las diferentes fases que conforman el proceso, es decir: planeación, programación, ejecución y evaluación; desde otra perspectiva, la evaluación de la calidad de la educación implica adentrarse a tres dimensiones: calidad académica, calidad política y calidad institucional.

De todas formas, la simple mención de la frase “*Evaluación de la Calidad Institucional*” posiblemente genere, en muchos directivos y maestros, sentimientos y pensamientos encontrados por dos motivos:

- ✓ *“...En primer lugar porque mucho se ha escrito, se ha dicho y reiterado respecto de la importancia, necesidad y valor de la evaluación institucional sin que esas palabras alcancen más realidad que la del texto; en la práctica, en las escuelas y colegios es todavía una expresión de deseo, una necesidad o, en muchos casos, un discurso externo y extraño del que puede prescindirse para que la institución siga haciendo lo que hace...”*
- ✓ *“...En segundo término, cada una de las palabras que rotulan el tema de la evaluación de la calidad institucional tienen diversidad de connotaciones, es decir, dicen o pueden decir cosas bien distintas y, a pesar de ello, siguen siendo ambiguas...”. (Elola, 2006)*

En este contexto, surge la pregunta: ¿Qué es la Evaluación de la Calidad Institucional? Se puede señalar que es una investigación evaluativa que se realiza en una institución educativa para obtener bases firmes de apoyo a la toma de decisiones sobre política institucional, planificación y gestión educativa, administrativa, económica; el solo hecho de plantear la evaluación de la calidad institucional como una actividad de investigación permite reflexionar en la rigurosidad que exige, tanto en su diseño como en su ejecución; el proceso de recolección de información y análisis que toda investigación supone, debe permitir construir un saber acerca del establecimiento y sus problemas, plantear alternativas posibles, trazar estrategias, tomar decisiones y planificar las acciones.

Es evidente que, la Evaluación de la Calidad Institucional, concebida de esta manera, se encuentra en el centro de la búsqueda de la mejora continua de la calidad educativa de la institución; hoy, como en ninguna otra época, la calidad se ha convertido en una exigencia, y los cambios necesarios para alcanzarla en un imperativo, no sólo porque la Constitución de la República (2008) y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2010) la consagra, sino porque la sociedad la cuestiona y demanda; no se trata, pues, de una búsqueda de mayor calidad cerrada sobre sí misma, sino de una búsqueda que atienda al criterio de responsabilidad social que le cabe a las instituciones en cuanto a su misión educadora.

De esta manera, la evaluación de la calidad institucional debe considerar los enfoques sobre la evaluación que indican una evolución que va desde lo informal a lo formal y de las partes al todo; igualmente, debe tomar en cuenta las evaluaciones informales que pueden realizar los docentes con sus alumnos en el aula, unos docentes con otros en la sala de profesores o de directores con docentes en una reunión, recurriendo a instrumentos que registren más sistemáticamente la información y permiten obtener resultados más confiables y válidos.

Es importante señalar que, progresivamente, se va transitando de la evaluación centrada en los aprendizajes de los estudiantes a una evaluación integral de la escuela/colegio que incorpora todas las demás dimensiones de la vida institucional (evaluación de los profesores, la gestión administrativa, los vínculos con la comunidad, etc.).

En este proceso, pueden distinguirse tres formas de Evaluación de la Calidad Institucional que se determina de acuerdo a quienes según quiénes la realizan dando lugar a:

- ✓ *“...La evaluación interna o autoevaluación*
- ✓ *La evaluación externa y,*
- ✓ *La evaluación mixta que procura una integración de aproximaciones internas y externas (Rodríguez Neira, 2007)...”*

Esta forma de evaluación institucionales una tarea realizada por la comunidad educativa donde el sujeto y objeto de análisis es la propia escuela o colegio; plantea un análisis periódico y permanente, realizado por los propios actores involucrados en los procesos institucionales; permite conocer y comprender logros y dificultades que la comunidad educativa enfrenta; posibilita buscaren conjunto, alternativas y estrategias para enfrentar las situaciones problemáticas y conservar, y enriquecer aquellas que hacen posible los mayores logros.

1.2.3. Evaluación de la calidad institucional en el Ecuador.

Diversas investigaciones han demostrado que la calidad de la educación, va de la mano con el servicio educativo que brindan las instituciones educativas; de allí que, conocer cómo se están desarrollando sus respectivos procesos, constituye, desde cualquier punto de vista, una necesidad prioritaria.

Es importante destacar que la evaluación de la calidad en educación, en el Ecuador, es un mandato que consta en la Constitución Política de la República (2008) que señala en el Art. 346 se indica: *“...Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación...”*.

Este mandato constitucional tiene como punto de partida el Plan Decenal de Educación del Ecuador que, en la Política Seis, dice: *“...Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas...”*.

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

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

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

- a) “...Evaluar el desarrollo organizacional;*
 - b) Verificar el cumplimiento de objetivos y metas institucionales y todo lo que le corresponda de las políticas educativas nacionales;*
 - c) Verificar el estado de avance de la planificación institucional y curricular; d) establecer el nivel de desempeño de los estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo y de servicio;*
 - d) Medir el grado de participación y satisfacción de la comunidad educativa con directivo...”.*
- SER (2008)*

En este contexto, la evaluación de la calidad de las instituciones educativas implica la medición de acciones que se llevan a cabo en el espacio que propicia la formación de sujetos creativos y solidarios, que avancen en la consolidación de procesos participativos democráticos y autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a requerimientos y necesidades reales, que aporten en la solución de problemas y en la toma de decisiones; la institución educativa debe garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social en la que se desenvuelve.

Por lo tanto, en el proceso de evaluación de la calidad de las instituciones, se evaluará, principalmente la gestión escolar a través de los resultados del desempeño de los estudiantes, desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, nivel de aplicación del currículo vigente y el nivel de participación de padres o representantes al igual que el grado de participación de los estudiantes.

En una institución de calidad del sistema educativo ecuatoriano, los directivos cumplen un rol fundamental por lo que se deberá evaluar las actividades y competencias de los mismos integrados en cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, cuestión que se ratifica en el Acuerdo Ministerial 0025, que en el Art. 7 se indica: “...La evaluación de las instituciones educativas se orienta al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica, financiera y comunitaria...” (Ministerio de Educación, 2009).

Entonces, la evaluación en lo que concierne a lo gerencial medirá las actividades que facilitan la conducción y el funcionamiento de la institución, en la administración y gestión de la misma, a través del liderazgo, la motivación, compromiso y desarrollo del talento humano; del fortalecimiento del desarrollo técnico, físico y financiero de la institución, orientadas al logro de los resultados explicitados en el PEI; también se incluyen las relaciones e interrelaciones entre estudiantes, docentes, padres de familia y demás integrantes de la comunidad educativa y las diferentes formas de avanzar hacia la promoción y el desarrollo humano de los estudiantes y demás miembros de la comunidad.

En lo referente a lo pedagógico se hará hincapié en las diferentes acciones previstas de acuerdo con el PEI para la construcción de los conocimientos y experiencias educativas; los logros previstos en el desarrollo de los procesos curriculares deben reflejarse en los aprendizajes, en la eficiencia de las metodologías utilizadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados en la institución y su relación con el contexto nacional, provincial y local.

En lo financiero se constatará que el presupuesto esté estructurado de acuerdo a las necesidades institucionales, aprobado por el organismo correspondiente en los plazos previstos por la ley y que mantengan un equilibrio entre ingresos y gastos, así como los fondos recaudados por otras fuentes; se verificará que se apliquen procedimientos de seguimiento, control y evaluación presupuestaria.

En este proceso de evaluación de la calidad de las instituciones, las estrategias claves utilizadas son: “...*La evaluación interna, y la evaluación externa...*” (SER, 2008); esta formas de evaluación permitirán recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de los diversos procesos y de sus resultados. “...*La suma de los promedios resultantes de la evaluación a directivos, docentes y estudiantes determinarán el nivel de la calidad de una institución educativa...*”. (Acuerdo 025 del Ministerio de Educación-Ecuador, 2009).

Como parte de esta tarea se puso en práctica la Autoevaluación Institucional como un proceso experiencial de mirarse y ser mirado, de recibir y de dar apoyo; este modelo de trabajo liderado por el Ministerio de Educación y la Dirección Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa fue aplicado y sistematizado en el año 2011 en todos los establecimientos educativos fiscales del país; producto final de este proceso fue el Plan de Mejoramiento Institucional elaborado, en forma participativa por la comunidad educativa.

1.3. Evaluación de desempeño profesional de los docentes

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

“...La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento...”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (1999) define la ED como *“...El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos...”*.

Además Cronbach (1999) la define como: *“...La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo...”*; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2010 en el capítulo Noveno, explicita leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones en el Ecuador del Siglo XXI.

La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. También la evaluación está considerada como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo de trabajo. La Evaluación de desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requerido para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Todo lo que el docente realiza en el trabajo: al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al preparar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos a esto lo llamamos como desempeño del profesor.

1.3.1. Objetivos de la Evaluación Profesional Docente.

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos:

- El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativa, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobra para facilitar el cambio. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.
- Propiciar el tratamiento de los docentes como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Los educadores pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan en

práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas y se preguntan: ¿ Cómo lo estamos haciendo?.

Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad.

- Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma Dirección:

- ✓ Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.
- ✓ Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo.
- ✓ Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización.
- ✓ Cuenten con un modelo de Gestión por Competencias.
- ✓ Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión.
- ✓ Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- ✓ Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

Mondy y Noé (1997) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

1.3.2. Cómo evaluar el desempeño de los profesores.

Según la Constitución Política del Ecuador en su Art. 346 dice: "Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación"

Existen varias formas o modalidades para evaluar el desempeño de los profesores, y cada una tiene sus ventajas y desventajas y cada evaluador debe escoger según responda a las necesidades de la evaluación.

- ✓ Autoevaluación de los profesores: esta autoevaluación es un requisito, pero tiene sus limitaciones porque compromete su honestidad.
- ✓ Observación en el salón de clase: la observación que se haga del profesor dentro del aula tiene desventajas que pueda darse una situación tensa en la que el docente quiera dar lo mejor ante los jueces y al mismo tiempo responda, lo cual da una observación intimidatoria.
- ✓ Entrevistas a profesores: esta modalidad permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja, que evalúa competencias, más que el desempeño real del docente dentro del salón de clase.
- ✓ Desempeño académico de los alumnos: Esta modalidad trata de sacar una conclusión del comportamiento del profesor a partir de los resultados de los alumnos, lo cual no es justo juzgar el trabajo del docente que pone su mejor esfuerzo.
- ✓ Portafolios: Colecta diversos datos y documentos, (planes de cursos y de clase, videograbaciones, análisis, etc. Abundante información que el evaluador invierte muchas horas de trabajo en cada docente.
- ✓ Encuesta de opinión a los alumnos: Evalúan al profesor de acuerdo a determinado criterio, tiene la desventaja que las opiniones de los alumnos pueden verse afectadas por cuestiones de carácter visceral.

1.3.3. Modelo de desempeño docente.

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

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas. Un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas escuelas. Valverde (2005).

Considera que la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la escolarización. Es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la escuela y, por consiguiente, por lo que se enseña

En este sentido, se crearon los criterios de calidad que orienten o fijen el camino de los esfuerzos educativo. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones:

- a)** Desarrollo curricular.
- b)** Gestión del aprendizaje.
- c)** Desarrollo profesional.
- d)** Compromiso ético

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

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

1.4.1. Los Directivos.

Por lo general, quienes cumplen con la función de directivos son percibidos como personas que dedican su tiempo a discernir y planear las estrategias de las organizaciones, de las instituciones, pero ¿qué tan real es esta percepción? Tradicionalmente se ha difundido el paradigma de que los directivos son quienes toman las grandes decisiones institucionales, que son individuos que han desarrollado un gran pensamiento estratégico, que son astutos y ágiles en la toma de decisiones; generalmente, eso es lo que piensa la gran mayoría de las personas de los directivos; sus colaboradores los ven así y hasta ellos mismos (los directivos), se ven con este perfil, como los grandes directores de orquesta que se ocupan únicamente de lo trascendental.

La labor directiva tiene que ejercitarse, por tanto, en el compromiso de aunar la creación de bienestar con el desarrollo humano y social; en consecuencia, el directivo tiene que comprometerse con hacer efectivas las normas del buen gobierno corporativo y afianzar las mejores prácticas de responsabilidad social en la acción empresarial, institucional, estimulando los comportamientos adecuados a las normas y al cumplimiento efectivo de las mismas.

Bajo estas premisas, es importante considerar lo que la Asociación Española de Directivos (2007) ha desarrollado el Decálogo del Directivo; este conjunto de principios y valores de actuación del directivo integrados en este decálogo son:

- 1.** La vinculación del directivo con la empresa es de contraprestación de servicios en una relación de agencia respecto a los intereses de representación de la propiedad.
- 2.** El directivo tiene el derecho y el deber de conocer de una manera clara los objetivos y expectativas de los accionistas de la empresa.
- 3.** El directivo debe establecer un contrato “moral” de comunidad de intereses con la propiedad que permita generar compromiso, visión compartida y responsabilidad mutua.
- 4.** El directivo tiene la responsabilidad de conseguir involucrar a todos sus colaboradores en un compromiso común de retos y valores compartidos.

5. El directivo debe mantener en todo momento la iniciativa para alcanzar los objetivos y expectativas establecidos.
6. El directivo deberá ser fiel, transparente y ágil en la información suministrada a la propiedad.
7. El directivo debe cuidar el equilibrio entre los diversos grupos de interés que interactúan en la empresa como comunidad de intereses compartidos: propiedad, directivos, empleados, clientes, proveedores y sociedad en general.
8. El directivo debe buscar el equilibrio empresarial entre el corto y el largo plazo para asegurar, de una forma sostenida, las expectativas de futuro de la propiedad y de la empresa.
9. El directivo debe conjugar con lealtad la carrera profesional propia con los intereses legítimos de la empresa.
10. El directivo deberá actuar en todo momento conforme a los principios de ética en los negocios.

1.4.2. El Directivo como un Administrador.

Administrar proviene de “ministrare”, que significa servir, dar, conferir; desde otra perspectiva, el término administrar se refiere también a la actividad a través de la cual un sujeto o grupo de personas le imprimen de orden y organización a una empresa, organización, negocio o estado; es la forma con la cual, una persona o grupo, administra un determinado ámbito laboral para conseguir su eficiente funcionamiento y, por supuesto, también su rendimiento.

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

Un directivo, tiene a su disposición un presupuesto económico y un grupo humano con quienes trabajar, por lo tanto si es un administrador porque desarrolla un proceso administrativo que implica, entre otras actividades:

- ✓ *“...Diseñar e implementar los planes o programas,*
- ✓ *Organizar el trabajo.*
- ✓ *Distribuir y asignar los recursos.*
- ✓ *Conducir al personal e influenciar sobre el mismo.*
- ✓ *Coordinar el trabajo.*
- ✓ *Controlar y evaluar los resultados.*
- ✓ *Adoptar todas las decisiones.*
- ✓ *Efectuar todas las comunicaciones que sea menester para asegurar cumplir con aquellos fines y aquella política...” (Barberá, 2006).*

Mintzberg (2006) define, por su parte, al directivo como: *“...La persona que está formalmente a cargo de una organización, sostiene que fruto de la autoridad que le confiere la organización el directivo tiene un status del cual se desprenden una serie de roles que el mismo debe cumplir...”*.

Sin embargo, es fundamental que un directivo inspire en aquellos con quienes trabaja, credibilidad, respeto y confiabilidad; de esta manera, la función del directivo es la de crear un conjunto más allá de las partes, una institución no es la suma de las partes, sino ese todo funcional armónico; *“...Comparando, al directivo como un director de 30 orquesta, éste necesita que los diferentes instrumentos musicales se integren en un todo para interpretar lo que constituye la obra musical; expresado de otra manera, el director tiene la partitura musical en sus manos pero no los instrumentos...”*. (Santos Guerra, 2007).

Si el directivo es un administrador, es indudable que cumple con algunos roles entre ellos el de conducir, dirigir y gestionar; el directivo, como líder debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, según la situación institucional y los momentos de la misma, lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres.

Todo directivo, por lo tanto, es un administrador bajo cuya responsabilidad está una diversidad de acciones que pueden, en un determinado momento, marcar el éxito o el fracaso institucional.

1.4.3. El Directivo Educativo.

Ser directivo de cualquier institución educativa en el contexto ecuatoriano, significa un sinnúmero de criterios; generalmente, se identifica al directivo educativo con la idea de un actor dedicado a mantener el control normativo del plantel a partir de la aplicación de las normas establecidas en la Ley y Reglamento de Educación (cumplir y hacer cumplir la ley es uno de los lemas generalizados entre los directivos educativos), hasta acciones de gestión en los ámbitos pedagógicos, administrativos, políticos, económicos y sociales.

Esta visión mitológica se genera cuando se supone que: *“...Los directivos educativos son sujetos que dedican su tiempo a planificar, a coordinar y controlar; que se presentan con la imagen de ejecutivo moderno, bien vestido, con un escritorio panorámico en una oficina bien ordenada y lujosa, implementada con tecnología de punta, que es ayudado por colaboradores leales y utiliza medios de comunicación sofisticados...”*. (Gairín, (2007).

La imagen del trabajo directivo educativo de acuerdo a Carlos Crespo (UNICEF, 2009) se puede resumir de la siguiente manera:

- ✓ *“...Una imagen de planificador efectivo y sistemático que no está acorde con una realidad institucional, que exige la realización emergente de varios trabajos, desarticulados, breves y faltos de continuidad.*
- ✓ *Una imagen de eficacia que le obliga a realizar múltiples trabajos al mismo tiempo, que ejecuta acciones paralelas mediadas por ritos, ceremonias, negociaciones y procesos de información.*
- ✓ *Una imagen de la información total de lo que pasa en la organización cuando, en la práctica, se da más importancia a la información blanda (rumores, charlas informales, especulaciones, etc.) y la práctica del medio verbal ante lo escrito o audiovisual.*

- ✓ *Una imagen que considera a la dirección como una ciencia o profesión cuando, en el lugar de los hechos, es una acción intuitiva centrada en el sentido común, la tradición, las empatías, los afectos y las relaciones.*
- ✓ *Una imagen de la información total de lo que pasa en la organización cuando, en la práctica, se da más importancia a la información blanda (rumores, charlas informales, especulaciones, etc.) y la práctica del medio verbal ante lo escrito o audiovisual.*
- ✓ *Una imagen que considera a la dirección como una ciencia o profesión cuando, en el lugar de los hechos, es una acción intuitiva centrada en el sentido común, la tradición, las empatías, los afectos y las relaciones.*
- ✓ • *Una imagen de autoridad y poder en la que dirección significa dirigir cuando en el imaginario común quien dirige es quien posee cualidades que lo diferencian del grupo por su autoridad y su poder...”.*

Esta descripción plantean, en torno del directivo educativo, una realidad en la cual se llevan a cabo prácticas entre el tránsito de lo *normativo* bajo un paradigma de simplicidad y la *gestión* que exige la negociación ante diversos actores: padres de familia y los propios profesores a su cargo, autoridades comunitarias, militares, eclesiásticas, gubernamentales y responsables del escenario económico y político fuera del espacio y ámbito escolar.

Al igual que en muchos espacios y ámbitos laborales, sobre el directivo recae la responsabilidad de los éxitos y fracasos institucionales por lo que, ninguna persona, al momento de valorar los resultados considera factores como los recursos disponibles, el presupuesto destinado a la institución, el talento humano y sus respectivos perfiles que deben estar en relación con las necesidades de la organización.

1.4.4. Roles y Funciones del Directivo Educativo.

Las nuevas tendencias en el campo de la gestión educativa señalan al directivo como el líder de la institución; esta es una gran responsabilidad, ya que el ejercicio del liderazgo tiene una variedad de dimensiones en las que se debe focalizar el rol del directivo.

Se requiere que cada directivo educativo institucional posea el conocimiento, las habilidades, destrezas y los atributos para entender y mejorar la institución como organización y atender todos los asuntos relacionados con la evolución adecuada de la misma; tiene la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo el dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas correspondientes hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales.

El nuevo modelo de gestión, vigente a partir de la aprobación del Plan Decenal para la Educación Ecuatoriana (2006), la escuela o colegio, tienen que desarrollar y generar acciones con las que se visualice la descentralización del poder concentrado en el Ministerio de Educación, todo ello, basado en la participación democrática y responsable de los diferentes actores de la comunidad educativa.

Los directivos, por lo tanto, en la actualidad, deben estar preparados en competencias gerenciales indispensables para promover e implantar los cambios que les corresponden como encargados de la gestión de la institución; por esta razón, el directivo debe tener una visión clara del liderazgo, las teorías, los procesos y los principios que utilizará como base para atender todas las situaciones que se le presenten; desde su función, debe facilitar la labor de los docentes llevando a cabo todos los procesos necesarios para que se pueda mejorar la calidad de la educación propiciando el logro de la excelencia académica y la formación para el trabajo, sustentado en un fuerte trabajo de inclusión social, atendiendo a la diversidad.

El manejo de la gestión, igualmente, es un elemento clave en el perfil de todo directivo educativo, está considerada como un proceso ordenado de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la institución, y de aplicar los demás recursos de ésta para alcanzar las metas propuestas

La gestión del directivo educativo es favorecer la determinación de objetivos colectivos de la institución y propiciar los medios adecuado para su logro; por lo tanto, para dirigir una institución, se requiere: proyectar con claridad las metas y acciones, establecer un plan de trabajo, coordinar todos los recursos disponibles, crear el ambiente adecuado para que cada actor desempeñe la tarea responsable y eficientemente.

El éxito de la gestión de una institución depende, en gran medida, de la capacidad del directivo educativo para optimizar el tiempo, el espacio físico, los recursos humanos y materiales, el equipamiento, que permitan lograr las metas institucionales que se establecen a corto, mediano y largo plazo, viabilizando continuamente el logro de las mismas; mientras más integrado y coordinado esté el trabajo de una institución, más eficaz será la misma; obtener esa coordinación y lograr un espíritu de grupo forma parte del trabajo del directivo y su equipo de gestión.

De esta manera, la labor del directivo educativo, es el de facilitador, para estimular la participación activa y continua; tiene que aprovechar correctamente los recursos humanos, debe estimular la cohesión entre sus miembros quienes tienen que recurrir a su autonomía para adaptarse a los cambios que le exige la comunidad, la sociedad; es indispensable planificar e incorporar innovaciones que permitan, utilizando el consenso, alcanzar la respuesta apropiada a cada una de las dificultades que se presenten.

Por otra parte, el liderazgo del directivo educativo, será el resultado de un conjunto de funciones y acciones que tienen que estar orientadas a brindar servicios educativos de calidad; para lograr esto, debe establecer los mecanismos de supervisión necesarios para determinar el logro de resultados en relación con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación.

1.4.5. Evaluación del Desempeño del Directivo Educativo.

Es fundamental establecer un proceso de evaluación al desempeño de la función directiva donde se evidencien qué medida se están poniendo en práctica competencias para la resolución de problemas, para la toma de decisiones en forma participativa, habilidades comunicativas y de consenso; una evaluación del desempeño directivo que recopile información sobre el saber práctico que exige la gestión ponderando los resultados de saber liderar, gerencia y dirigir.

“..La evaluación al desempeño directivo tiene que ser una forma de “feed-back” que indique si se está consiguiendo los fines y objetivos propuestos por el sistema educativo, es decir disponer de una información confiable que permita tomar decisiones de mejoramiento institucional a corto y largo plazo...”. (Torrealba, 2009).

La evaluación del desempeño directivo en el sistema SER-Ecuador (2008) se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales del nuevo modelo de gestión que lidera el Ministerio de Educación; la evaluación al directivo educativo implica, por lo tanto, una mirada más integral de su rol y función en la que, imprescindiblemente, se vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo, al mismo tiempo, el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

Desde el enfoque de las competencias, éste término se puede definir como: *“...Una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados; en otras palabras, una persona (en este caso un directivo educativo) demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa ;desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de un directivo educativo está en concordancia con el nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades...”. (Morales, 2005).*

El desempeño de un directivo educativo depende, entonces, de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales o observables cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI; es decir, el desempeño de un directivo influye directamente en los sistemas de dirección estratégica, mejoramiento continuo del talento humano, logros de aprendizaje de los estudiantes y, en general, sobre los resultados de la organización integral de la institución.

1.4.6. Ámbitos de Evaluación del Desempeño Directivo.

Por lo general, el perfil de un directivo requiere de una alta formación, capacitación y dominio de “*Competencias Funcionales y de Competencias Comportamentales*” (Díaz Varela, 2009); la evaluación, por lo tanto valorará el desenvolvimiento directivo en estos ámbitos.

En lo que se relaciona con las *Competencias Funcionales* están:

LA GESTIÓN DIRECTIVA que tiene que ver con competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las directrices de las autoridades del sector; involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa.

LA GESTIÓN ACADÉMICA que se refiere a las competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza–aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias; tiene que ver con la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA que implica competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento; requiere.

LA GESTIÓN COMUNITARIA que comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, para conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

Las *Competencias Comportamentales* tienen que ver especialmente con:

EL LIDERAZGO que es la capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional; esta competencia se manifiesta cuando el directivo transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales; influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes; plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas de los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas; promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.

1.4.7. Modalidad de la Evaluación al Desempeño Directivo.

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

La *evaluación interna* (50%) se la realizará aplicando los siguientes instrumentos (fichas):

- ✓ Autoevaluación (5%).
- ✓ Evaluación por parte del supervisor de educación (15%).
- ✓ Evaluación por el consejo técnico/consejo directivo (10%).
- ✓ Evaluación por parte del presidente del consejo/gobierno estudiantil (10%).
- ✓ Evaluación por parte del presidente del comité central de padres de familia (10%).

La *evaluación externa* (50%) se realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple relacionadas con:

- ✓ *Comprensión lectora* (10%): capacidad para decodificar e interpretar textos narrativos, expositivos, argumentativos.
- ✓ *Pedagogía* (10%): conocimiento sobre temas como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa.
- ✓ Conocimientos específicos (30%): dominio sobre liderazgo educativo, gestión y administración educativa/presupuestaria, gestión del talento humano, desarrollo profesional docente, diseño de proyectos, legislación educativa, resolución de conflicto.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Población

La investigación se realizó en el Cantón Quito en el Colegio Particular Mena del Hierro Sección Vespertina. Se encuestaron a un total de 400 personas , siendo los investigados; 27 Docentes de la institución, 1 Directivo, 175 estudiantes, 175 padres de familia, 3 miembros del Consejo Técnico, 3 miembros del Consejo de Padres de Familia, 5 miembros del Consejo Estudiantil, y el Supervisor Escolar.

A continuación se presente los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación.

- Rector de la institución educativa a evaluarse
- 27 Docentes de institución educativa a evaluarse
- 1 Docente de la institución educativa coevaluador
- 90 estudiantes del 8vo, 9no y 10mo Año de Educación General Básica.
- 100 Estudiantes del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato.
- 175 Padres de familia.
- 3 Docentes del Consejo Directivo
- 3 Estudiantes del Consejo Estudiantil
- Supervisor del área de influencia de la institución educativa.

2.1.1. Muestra.

Se presenta el universo de encuestados en la siguiente tabla:

Tabla N° 2
Población a investigarse Colegio Particular Mena del Hierro

POBLACIÓN	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Consejo Directivo(Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5
Inspector General	1
Docentes de 8°, 9° y 10° Año EGB	90
Docentes de 1°, 2° y 3° Año BGU	100
Padres de Familia	100
Para el Desempeño Profesional Directivo:	
Consejo Ejecutivo(Rector, Vicerrector y 3 vocales principales)	5
Inspector General	1
Coordinadores de Área	1
Consejo Estudiantil	3
Comité Central Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

Fuente: Guía de UTPL.

2.2. Técnicas e instrumentos de Investigación

2.2.1. Técnicas.

2.2.1.1. Encuestas a docentes, directivos, estudiantes. Miembros del Consejo Técnico y Supervisor Escolar.

El objetivo principal de este instrumento es conocer a través de un análisis estadístico en qué medida los docentes y directivos de la institución se desempeñan en sus labores cotidianas y como se ajustan a los parámetros de los estándares de calidad planteados por el Ministerio de Educación.

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Vicerrector docentes y estudiantes del Colegio Mena del Hierro, para evaluar el desempeño profesional directivo se encuestó al Rector, Consejo Directivo y Supervisor Escolar.

2.2.1.2. Observación.

Observación de una clase impartida a los estudiantes por parte de los docentes investigados.

2.2.2. Instrumentos.

2.2.2.1. Cuestionario para la encuesta.

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

- 1)** Para la evaluación de los docentes. (Ver Anexo 1)
- 2)** Para la coevaluación de los docentes. (Ver Anexo 2)
- 3)** Para la evaluación de docentes por parte del rector. (Ver Anexo 3)
- 4)** Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. (Ver Anexo 4)

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizarán la correspondiente encuesta, empleado como los siguientes instrumentos cuestionarios.

- 1) Para la autoevaluación del Rector. (Ver Anexo 6)
- 2) Para la evaluación del Rector por el Consejo Directivo. (Ver Anexo 7)
- 3) Para la evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar. (Ver Anexo 8)

2.2.2.2. Para realizar la observación en clase

Para observar, por parte del investigador, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación Clase. (Ver Anexo 5)

2.3. Diseño de procedimiento

2.3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación aplicada es socioeducativa sustentada en el paradigma de análisis crítico basado en el fundamento teórico, utilizando una investigación bibliográfica básica y complementaria.

Este proceso socioeducativo fue realizado mediante juicios de encuesta, tomando en cuenta aspectos importantes; ver, y juzgar a partir del método científico

2.3.2. Proceso de investigación

Durante el proceso de investigación y la recolección, aplicación de información, y con el asesoramiento virtual de la Tutoría de Tesis, se efectuó la recolección de datos los días 27 , 28, 29 de Marzo, en la institución escogida, aplicando 6 instrumentos para el desempeño docente:

- ✓ Autoevaluación Docente.
- ✓ Coevaluación Docente.
- ✓ Evaluación Docente por parte del Director.
- ✓ Evaluación Docente por parte de los Estudiantes.
- ✓ Evaluación Docente por parte de los Padres de Familia.
- ✓ La observación de clase realizada.

Y 5 instrumentos para el desempeño del Rector.

- ✓ Autoevaluación del Rector.
- ✓ La evaluación del Rector por parte del consejo técnico (Consejo Ejecutivo).
- ✓ Evaluación por parte del Consejo Estudiantil.
- ✓ Evaluación por parte del Comité de Padres de Familia.
- ✓ Evaluación por parte del supervisor.

Luego se procedió a la tabulación y organización de la información obtenida y así proceder a realizar el análisis e interpretación de los resultados lo que permitió el planteamiento de la propuesta de mejoramiento educativo orientada a resolver los problemas institucionales y la estructuración del informe final.

2.3.3. Métodos.

De la lectura de información bibliográfica y el establecimiento del marco teórico se procedió analizar los resultados de las encuestas y la observación de las clases comparando con la información teórica obteniendo conclusiones que ayudaron a definir las problemáticas educativas presentes en la institución utilizando los siguientes métodos.

2.3.3.1. *Inductivo – Deductivo.*

El conocimiento se inicia con observaciones individuales, a partir de la cual se plantean generalizaciones cuyo contenido excede el de los hechos inicialmente observados.

Las generalizaciones permitieron hacer pronósticos

2.3.3.2. *Método Analítico.*

A partir de la experimentación y el análisis de un gran número de casos se establecieron leyes, se examinaron teorías por separado y resultados estadísticos y se establecieron las relaciones entre las mismas.

2.3.3.3. *Método Estadístico.*

Se recopiló información, con la cual se elaboró e interpretó datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos en base a encuestas.

2.4. Comparación de Supuestos

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

2.5. Valoración de la evaluación del desempeño

Aplicada la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, en la institución, investigada los distintos instrumentos (encuestas), se realizó la valoración de cada uno de los instrumentos, como se detalla a continuación:

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

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

Para cada uno de los instrumentos citados, se evalúan dimensiones. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar 10 puntos.

✓ Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....	1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Especiales.....	1.03 puntos
5. Relación con la comunidad.....	0.93 puntos
6. Clima de trabajo.....	0.93 puntos

- ✓ Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10 puntos
 - 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....3.46 puntos
 - 2. Cumplimiento de normas y reglamentos.....1.92 puntos
 - 3. Disposición al cambio en educación.....1.54 puntos
 - 4. Desarrollo emocional.....3.08 puntos

- ✓ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....10 puntos
 - 1. Sociabilidad pedagógica.....2. 35 puntos
 - 2. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....2.06 puntos
 - 3. Habilidades pedagógicas y didácticas.....2.94 puntos
 - 4. Aplicación de normas y reglamentos.....1.47 puntos
 - 5. Relación con la comunidad.....1.18 puntos

- ✓ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24 puntos
 - 1. Habilidades pedagógicas y didácticas.....10,97 puntos
 - 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica.....4.12 puntos
 - 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... 4. 80 puntos
 - 4. Relación con los estudiantes..... 4.11 puntos

- ✓ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.....16 puntos
 - 1. Relación con la comunidad.....2.53 puntos
 - 2. Normas y reglamentos.....3.37 puntos
 - 3. Sociabilidad pedagógica.....5.05 puntos
 - 4. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....5.05 puntos

- ✓ Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos
 - 1. Actividades iniciales.....7.50 puntos
 - 2. Proceso de enseñanza aprendizaje.....16.25 puntos
 - 3. Ambiente en el aula..... 6.25 puntos

Total: 100 puntos

2.5.2. Valoración de la evolución del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución investigada, se consideraron los siguientes instrumentos: autoevaluación del director o rector, la evaluación del director por parte del Consejo Directivo o Ejecutivo, la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité de Padres de familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar para dar un total del desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

Para cada uno de los instrumentos, se evalúan sus dimensiones, competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad, cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para una sumativa total del instrumento de 20 puntos.

- ✓ Autoevaluación del Director.....20 puntos
- ✓ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo Ejecutivo.....20 puntos
- ✓ Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.....20 puntos
- ✓ Evaluación del Director por parte de los Padres de Familia.....20 puntos
- ✓ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....20 puntos

Total: 100 puntos

2.5.3. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando:

- ✓ 1 = nunca;
- ✓ 2 = rara vez;
- ✓ 3 = algunas veces;
- ✓ 4 = frecuentemente; y
- ✓ 5 =Siempre.

Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece puntaje.

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuesta).

Se emplea una tabla de respuestas acertadas, la que se presenta seguidamente.

2.5.4. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional.

- ✓ Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

1. Instrumento para la evaluación de los docentes.....10 puntos
2. Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10 puntos
3. Instrumento para la evaluación de docentes por parte del los por parte de los directores.....10 puntos
4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....10 puntos
5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia.....16 puntos
6. Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos

- ✓ Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

- 1) Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector.....20 puntos
- 2) Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo.....40 puntos
- 3) Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar.....40 puntos

2.5.5. Calificación del Desempeño.

2.5.5.1. Calificación del desempeño profesional Docente.

Realiza la valoración en detalle de todos los instrumentos (encuestas), se ejecutó una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se calificó el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, como se observa a continuación.

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

2.5.5.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo.

Realizados los distintos instrumentos (encuestas) en todo su nivel se ejecuta una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total obtenida se calificó el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles; excelente, bueno, mejorable y deficiente, como se observa a continuación.

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

2.5.5.3. Calificación del Desempeño Profesional de la institución Educativa.

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede obtener una calificación de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje del promedio total conseguido, se consigue calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable, y deficiente, como se observa a continuación:

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

CAPITULO III

3. RESULTADO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes

3.1.1. Instrumento para la Autoevaluación de los Docentes.

Tabla 1 Autoevaluación de los Docentes Dimensión: Sociabilidad Pedagógica Tabla

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,000	0,000	0,000	0,770	1,751	27	2,521	0,093
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,000	0,000	1,155	1,236	27	2,391	0,089
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,156	0,306	0,154	1,339	27	1,955	0,072
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,616	1,957	27	2,573	0,095
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,462	2,163	27	2,625	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,000	0,000	0,408	1,463	0,000	27	1,871	0,069
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,156	0,765	0,308	0,206	27	1,435	0,053
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,371	0,569

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 1 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación De los Docentes.
Dimensión: Sociabilidad Pedagógica**

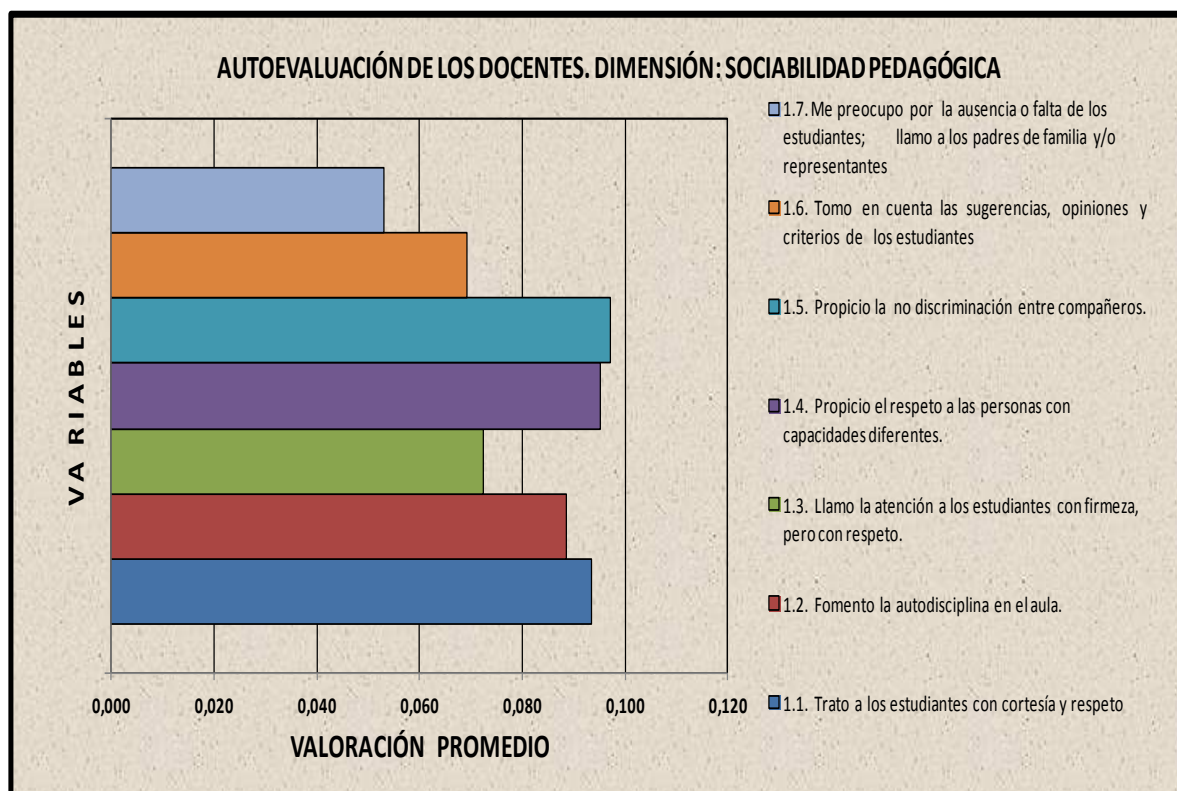


Gráfico 1 Sociabilidad Pedagógica.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La sociabilidad pedagógica está integrada por 7 indicadores que pretenden establecer la relación de los docentes con los estudiantes y padres de familia. De acuerdo a los resultados obtenidos entre las prioridades de los docentes se encuentran: el trato con respeto a los estudiantes, propiciar el respeto a las personas con capacidades diferentes y propiciar la no discriminación entre compañeros. En un segundo plano se encuentran el llamar la atención a los estudiantes con firmeza y respeto y aceptar las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes. La tabla refleja que la debilidad de los docentes es la poca preocupación por las faltas de los estudiantes, reflejando que existe una comunicación deficiente con los padres de familia esto se debe en gran medida a que la mayor parte de representantes de los alumnos no son los padres de familia sino otro familiar cercano que no presenta el interés adecuado en los asuntos escolares y sociales del representado.

El puntaje obtenido es de 0,598/072 en la dimensión sociabilidad pedagógica, siendo el talón de Aquiles la falta de comunicación entre maestros y padres de familia lo que repercute en el desempeño de los estudiantes pues no existe preocupación de las partes que intervienen en su formación.

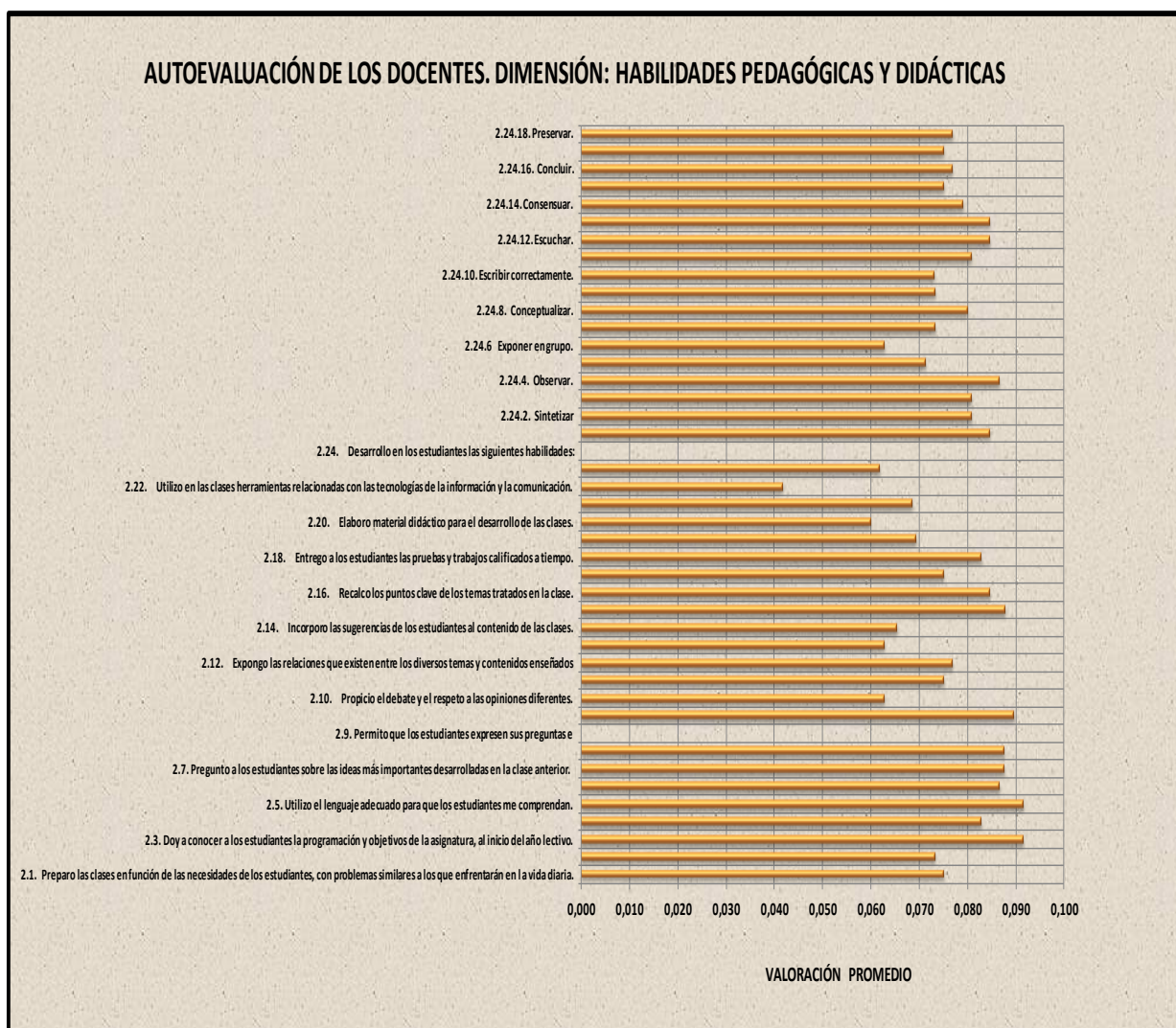
Tabla 2 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,102	1,925	0,000	27	2,027	0,075
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,104	0,000	1,463	0,412	27	1,979	0,073
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,204	0,308	1,957	27	2,469	0,091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,000	0,000	0,204	1,001	1,030	27	2,235	0,083
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,545	27	2,469	0,091
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,102	1,001	1,236	27	2,339	0,087
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,102	0,924	1,339	27	2,365	0,088
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,000	0,000	0,204	0,616	1,545	27	2,365	0,088
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,000	0,000	0,204	0,462	1,751	27	2,417	0,090
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,052	0,663	0,770	0,206	27	1,691	0,063
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,408	1,001	0,618	27	2,027	0,075
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,000	0,000	0,306	1,155	0,618	27	2,079	0,077
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,000	0,156	0,408	0,616	0,515	27	1,695	0,063
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,612	1,155	0,000	27	1,767	0,065
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,052	0,102	0,462	1,751	27	2,367	0,088
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,000	0,000	0,102	1,155	1,030	27	2,287	0,085
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,000	0,204	1,617	0,206	27	2,027	0,075

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,204	1,001	1,030	27	2,235	0,083
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,510	1,155	0,206	27	1,871	0,069
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,000	0,156	0,306	1,155	0,000	27	1,617	0,060
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,156	0,204	0,770	0,721	27	1,851	0,069
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,156	0,663	0,308	0,000	27	1,127	0,042
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,000	0,156	0,306	1,001	0,206	27	1,669	0,062
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0,000	0,000	0,000	1,463	0,824	27	2,287	0,085
2.24.2. Sintetizar	0,000	0,000	0,000	1,771	0,412	27	2,183	0,081
2.24.3. Reflexionar.	0,000	0,000	0,204	1,155	0,824	27	2,183	0,081
2.24.4. Observar.	0,000	0,000	0,000	1,309	1,030	27	2,339	0,087
2.24.5. Descubrir.	0,000	0,000	0,408	1,309	0,206	27	1,923	0,071
2.24.6. Exponer en grupo.	0,000	0,052	0,663	0,770	0,206	27	1,691	0,063
2.24.7. Argumentar.	0,000	0,104	0,204	0,847	0,824	27	1,979	0,073
2.24.8. Conceptualizar.	0,000	0,052	0,204	0,770	1,133	27	2,159	0,080
2.24.9. Redactar con claridad.	0,000	0,104	0,102	1,155	0,618	27	1,979	0,073
2.24.10. Escribir correctamente.	0,000	0,052	0,306	1,001	0,618	27	1,977	0,073
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,000	0,000	0,102	1,463	0,618	27	2,183	0,081
2.24.12. Escuchar.	0,000	0,000	0,000	1,463	0,824	27	2,287	0,085
2.24.13. Respetar.	0,000	0,000	0,102	1,155	1,030	27	2,287	0,085
2.24.14. Consensuar.	0,000	0,000	0,306	1,001	0,824	27	2,131	0,079
2.24.15. Socializar.	0,000	0,000	0,408	1,001	0,618	27	2,027	0,075
2.24.16. Concluir.	0,000	0,000	0,102	1,771	0,206	27	2,079	0,077
2.24.17. Generalizar.	0,000	0,000	0,204	1,617	0,206	27	2,027	0,075
2.24.18. Preservar.	0,000	0,000	0,204	1,463	0,412	27	2,079	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	84,775	3,140

Tabla 2 Habilidades Pedagógica y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 2 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación de los Docentes.
Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas**



**Gráfico 2 Habilidades Pedagógica y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.**

Las habilidades pedagógicas y didácticas busca establecer descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen mayor paralelismo con el aprendizaje de los estudiantes, como se desenvuelven los docentes en sus actividades cotidianas, que metodologías utilizan y si logran o no que sus estudiantes logren desarrollar las destrezas planteadas en el área.

El puntaje obtenido es de 0,042/4.23 en la dimensión 2, los docentes no utilizan herramientas relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación; la institución no cuenta con equipos de última tecnología que puedan ser usados por los profesores para dar clases.

Tabla 3 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Desarrollo Emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,000	0,000	1,463	0,824	27	2,287	0,085
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,000	0,102	1,617	0,412	27	2,131	0,079
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,000	0,306	1,309	0,412	27	2,027	0,075
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,000	0,204	1,309	0,618	27	2,131	0,079
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,000	0,102	1,617	0,412	27	2,131	0,079
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,156	0,102	0,616	0,309	27	1,183	0,044
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,000	0,104	0,510	0,462	0,309	27	1,385	0,051
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,000	0,204	1,463	0,000	27	1,667	0,062
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,260	0,663	0,308	0,000	27	1,231	0,046
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,204	0,000	2,369	27	2,573	0,095
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,000	0,204	1,001	1,030	27	2,235	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,981	0,777

Tabla 3 Desarrollo Emocional.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 3 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación de los Docentes.
Dimensión: Desarrollo Emocional**

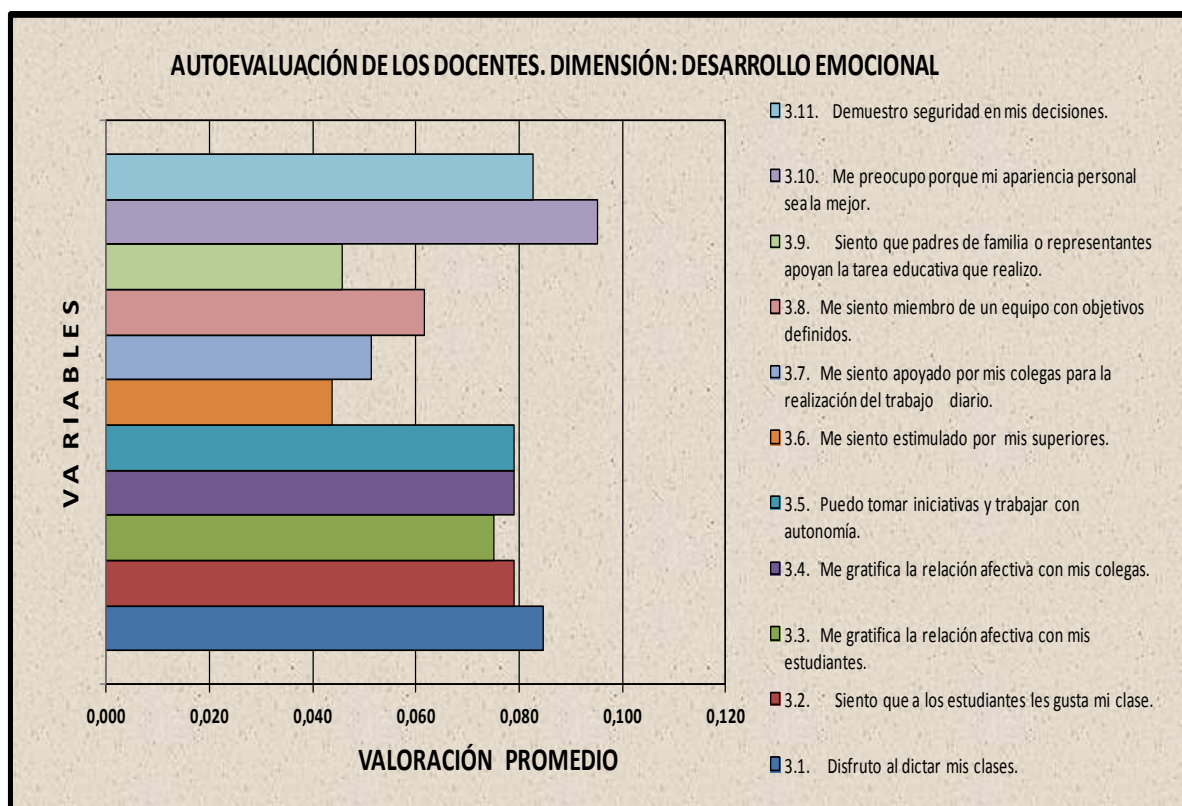


Gráfico 3 Desarrollo Emocional.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de desarrollo emocional busca establecer el estado de ánimo de los docentes y el desarrollo de su lado afectivo con los estudiantes y sus compañeros de trabajo.

El puntaje obtenido es de 0,044/1,12 en la dimensión 3, me siento estimulado por mis superiores, los docentes cuentan con ideas y proyectos que ayudarían a promover el mejoramiento y crecimiento de la institución en muchos ámbitos, pero al formar parte de una fundación son consideradas como amenazas limitando a los docentes a expresar y generar cambios de excelencia.

Tabla 4 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,104	0,510	1,001	0,000	27	1,615	0,060
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,052	0,408	0,847	0,000	27	1,307	0,048
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,052	0,510	1,155	0,000	27	1,717	0,064
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,390	0,612	0,000	0,000	27	1,002	0,037
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,208	0,765	0,000	0,206	27	1,179	0,044
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,338	0,510	0,154	0,000	27	1,002	0,037
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,208	0,306	0,693	0,000	27	1,207	0,045
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,510	1,001	0,412	27	1,923	0,071
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,052	0,510	0,770	0,515	27	1,847	0,068
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,156	0,408	0,770	0,309	27	1,643	0,061
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,442	0,535

Tabla 4 Atención a Estudiantes con Necesidades.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 4 Con los promedios por preguntas obtenidos en la autoevaluación de los docentes.
Dimensión: atención a estudiantes con necesidades**

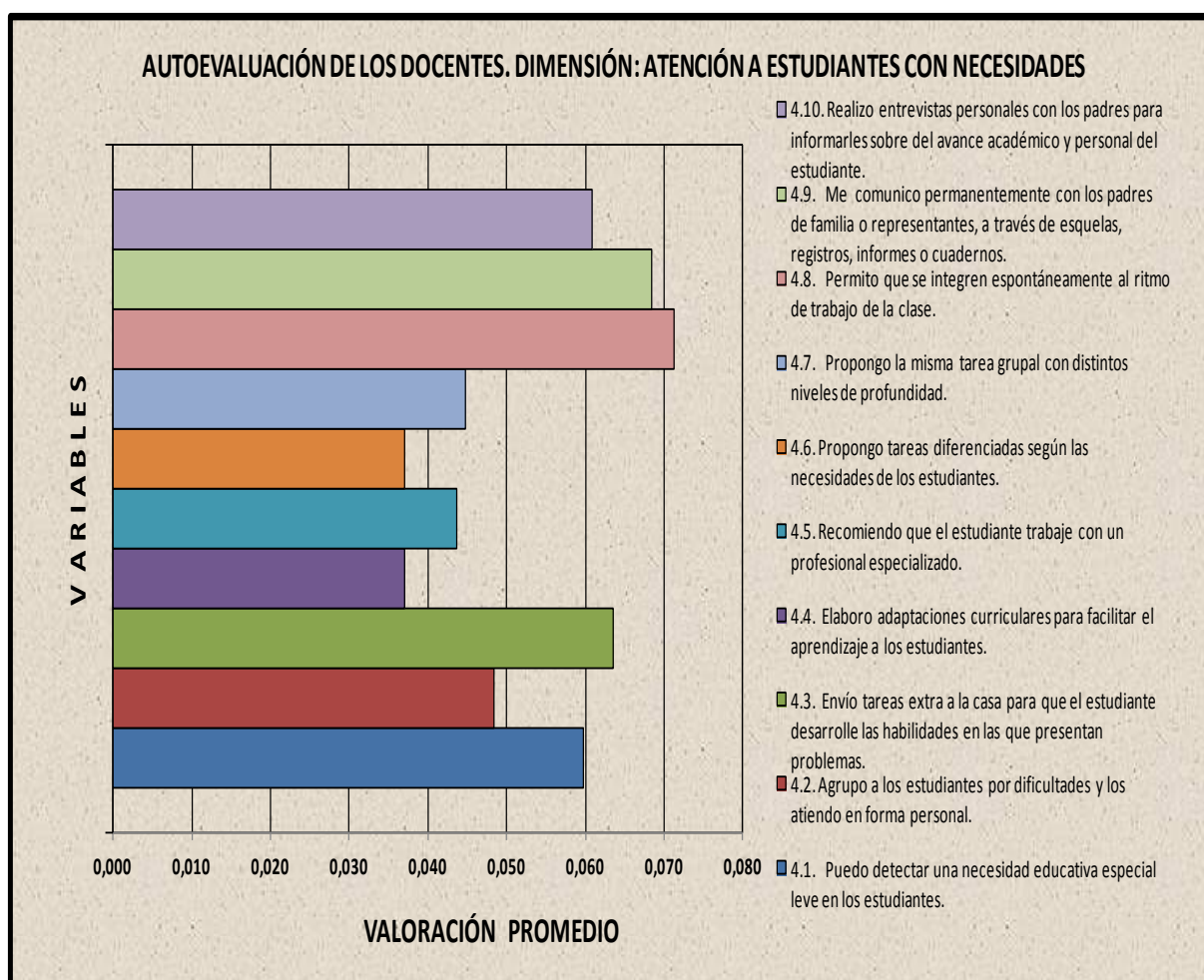


Gráfico 4 Atención a Estudiantes con Necesidades.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En esta dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales se busca establecer parámetros que evalúen la actitud del docente frente a dificultades personales de los estudiantes y sus necesidades individuales.

El puntaje obtenido es de 0,37/1.03 en la dimensión 4, Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, los docentes no creen estar capacitados para planificar clases diferenciadas, existen falencias en este aspecto los docentes deben recibir capacitaciones para trabajar con estudiantes con necesidades especiales de acuerdo a la LOEI, y realizar la inclusión de los estudiantes en el salón de clases.

Tabla 5 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Aplicación de Normas y Reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,000	0,000	0,306	1,155	0,618	27	2,079	0,208
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,000	1,155	1,236	27	2,391	0,239
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,000	0,000	0,308	2,369	27	2,677	0,268
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,924	1,545	27	2,469	0,247
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,104	0,102	0,770	1,133	27	2,109	0,211
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,000	0,000	0,663	0,308	1,030	27	2,001	0,200
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,408	0,616	1,133	27	2,157	0,216
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,408	0,770	0,927	27	2,105	0,211
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,000	0,000	0,204	0,462	1,751	27	2,417	0,242
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,208	0,306	0,154	0,515	27	1,183	0,118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,588	2,159

Tabla 5 Aplicación de Normas y Reglamentos.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 5 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación de los Docentes.
Dimensión: Aplicación de Normas y Reglamentos**

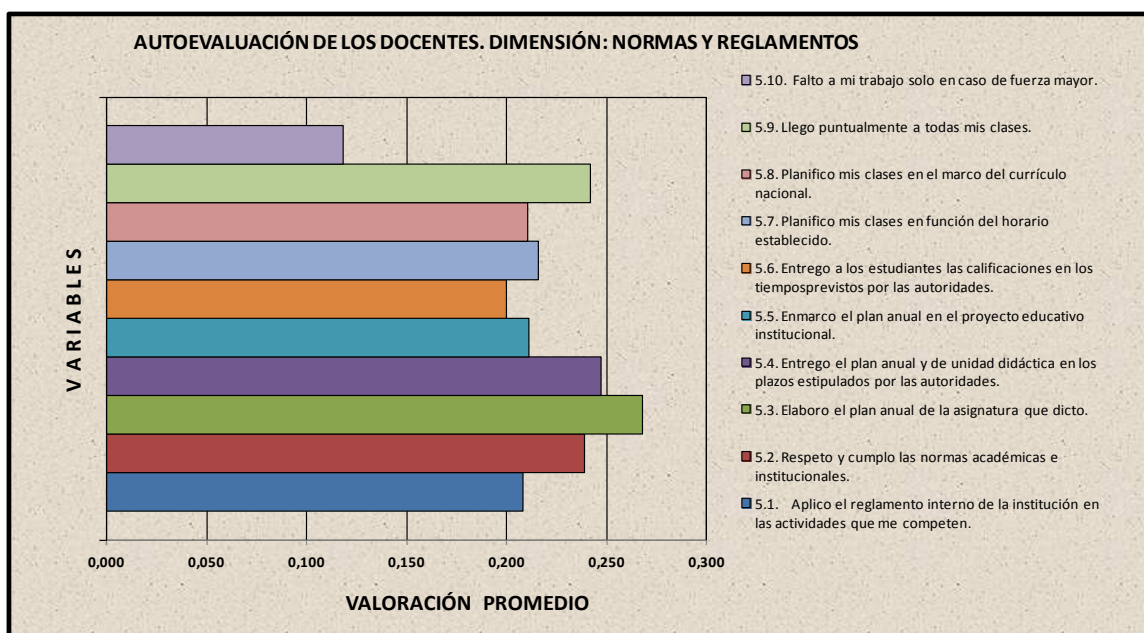


Gráfico 5 Aplicación de Normas y Reglamentos.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos se evalúa en qué medida los docentes se acopan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

El puntaje obtenido es de 0,118/1.03 en la dimensión 5, Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, los docentes se ausentan por cuestiones graves, enfermedades, permisos de embarazo, calamidad doméstica, en la dimensión cumplimiento a las normas y reglamentos los docentes se califican con 0,208/1.03 esto quiere decir que los docentes afirman cumplir normas y reglamentos establecidos.

Tabla 6 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Relaciones con la Comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,000	0,000	0,510	0,308	0,927	27	1,745	0,175
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,208	0,306	1,001	0,000	27	1,515	0,152
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,208	0,204	0,770	0,515	27	1,697	0,170
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,104	0,510	1,001	0,000	27	1,615	0,162
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,208	0,204	0,616	0,721	27	1,749	0,175
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,000	0,000	0,510	1,001	0,412	27	1,923	0,192
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,156	0,765	0,462	0,000	27	1,383	0,138
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,510	0,308	1,339	27	2,157	0,216
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,104	0,510	1,001	0,000	27	1,615	0,162
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,399	1,540

Tabla 6 Relaciones con la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 6 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación de los Docentes.
Dimensión: Relaciones con la Comunidad**

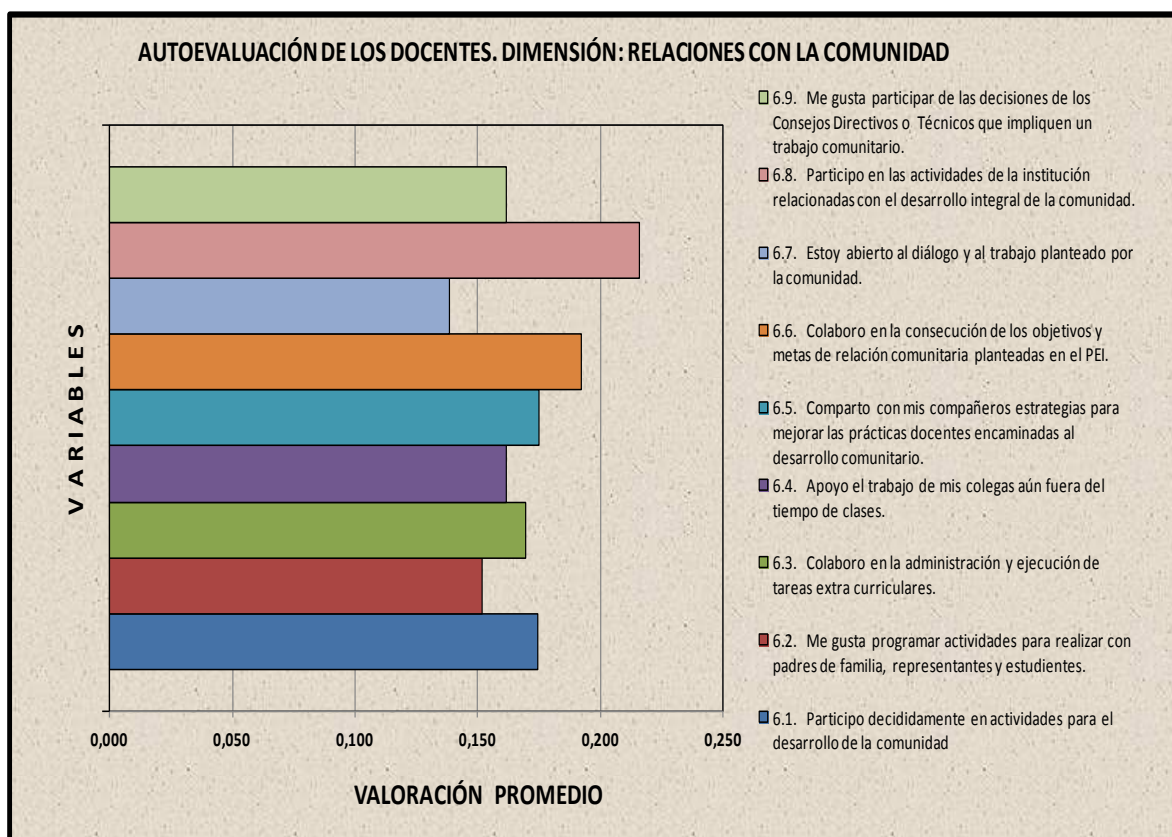


Gráfico 6 Relaciones con la Comunidad.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de la relación con la comunidad se evalúa la participación de los docentes en las diferentes actividades con la comunidad y su espíritu de colaboración en las tareas extracurriculares y su deseo de trabajar en equipo.

El puntaje obtenido es de 0,138/0.93 en la dimensión 6, Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad demuestra que la inclusión total de los docentes en estas actividades es limitada.

Tabla 7 Autoevaluación de los Docentes. Dimensión: Clima de Trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (27 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,104	0,408	1,001	0,206	27	1,719	0,064
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,765	0,616	0,412	27	1,793	0,066
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,408	1,463	0,000	27	1,871	0,069
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,204	1,309	0,618	27	2,131	0,079
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,204	1,155	0,824	27	2,183	0,081
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,204	0,770	1,339	27	2,313	0,086
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,260	0,102	0,616	0,721	27	1,699	0,063
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,000	0,000	0,204	0,770	1,339	27	2,313	0,086
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,306	1,001	0,824	27	2,131	0,079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,153	0,672
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,392

Tabla 7 Clima de Trabajo.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 7 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación de los Docentes.
Dimensión: Clima de trabajo**

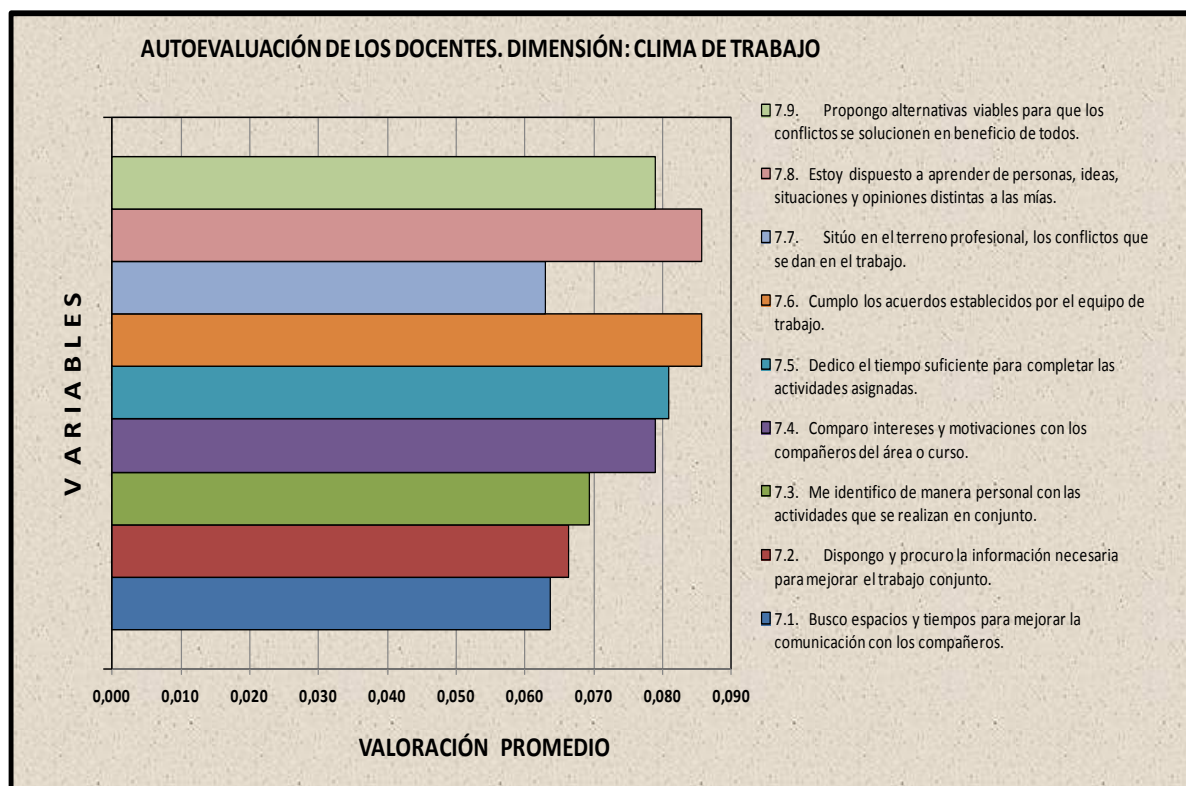


Gráfico 7 Clima de Trabajo.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Santos Guerra dice que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza (Alicia Camilloni 1998).

En la dimensión clima de trabajo se analizan diferentes indicadores que determinan la calidad del ambiente laboral. El puntaje obtenido es de 0,063/0.93 en la dimensión 7, Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, los docentes reconocen que no es trascendental resolver conflictos, la comunicación entre autoridades y maestros es verticalizada, dejando de lado las emociones, reconociendo que en su formación profesional está centrada en el saber hacer, y no en el saber ser.

3.1.2. Instrumento para la Coevaluación de los Docentes.

Tabla 8 Coevaluación de los Docentes. Dimensión: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,248	1,248

Tabla 8 Clima de Trabajo.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 8 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Coevaluación de los Docentes.
Dimensión: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas**

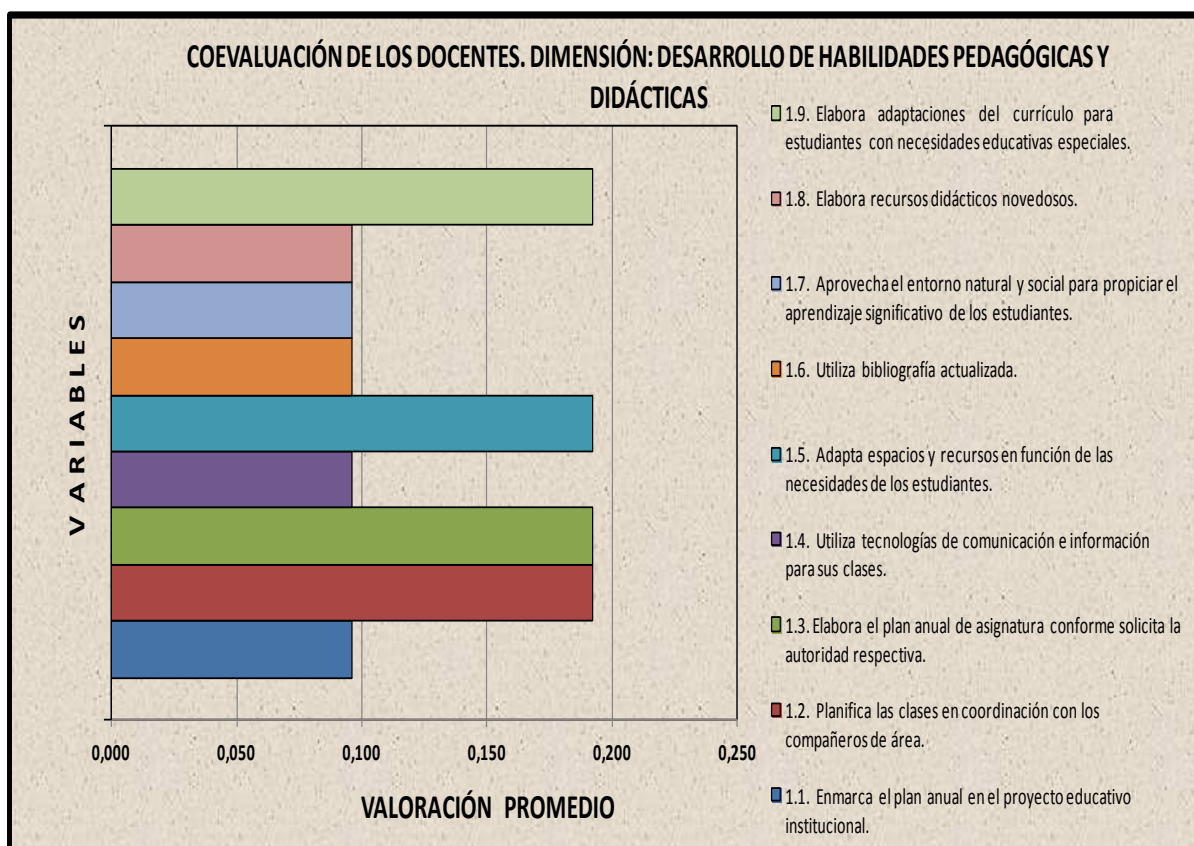


Gráfico 8 Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La coevaluación del desempeño docente es necesaria y muy útil la aplicación de esta dimensión porque al realizarse entre docentes que desarrollan similares acciones de planificación, ejecución y evaluación curricular, presenta ventajas comparativas respecto a la heteroevaluación (estudiantes), por cuanto sus integrantes conocen naturaleza de las competencias actitudinales, procedimentales y cognitivas que deben desarrollar en el proceso formativo, por lo tanto están en condiciones de asumir actitudes críticas con sustento teórico para reconocer las fortalezas o las debilidades de sus colegas, lo que permitirá indudablemente mejoras sustantivas en el proceso de formación. (Dr. José Félix Aparcana Pisconte 2011)

En la dimensión de desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas en base a la información proporcionada por el Inspector de la Institución investigada se estudia la forma en que los docentes elaboran el plan anual utilizando metodologías concretas conforme los establecen las autoridades educativas y si utilizan recursos y avances tecnológicos puestos a su disposición. El criterio del Inspector evaluador concuerda con los estudiantes, los docentes no utilizan las tecnologías de información, otro indicador preocupante es el plan anual no se encuentra integrado al plan operativo institucional, no hay concordancia entre estas planificaciones, al no involucrar a los docentes en estos procesos. En esta dimensión el promedio de los docentes es 1,248 / 3,46.

Tabla 9 Coevaluación de los Docentes. Dimensión: Cumplimiento de Normas y Reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,000	0,192	0,289	0,000	1	0,481	0,481
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,154	1,154

Tabla 9 Cumplimiento de Normas y Reglamentos.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 9 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Coevaluación de los Docentes.
Dimensión: Cumplimiento de Normas y Reglamentos**

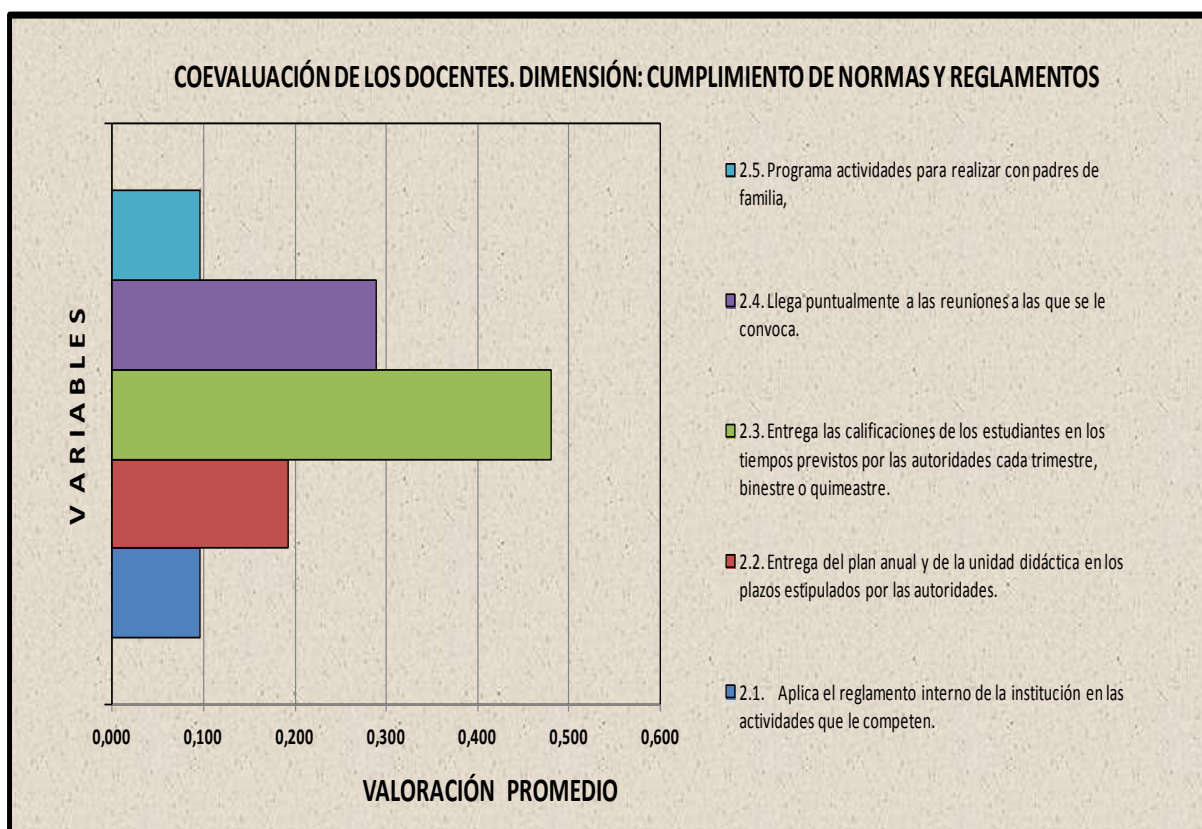


Gráfico 9 Cumplimiento de Normas y Reglamentos.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En esta dimensión se valoran cinco parámetros que valoran si los docentes ejercen sus labores diarias en función de las normas y reglamentos académicos e institucionales y si respetan éstos. La nota obtenida es de 1,154 / 1,920, esto se debe a que existe gran preocupación por parte de los docentes por la entrega puntual de las calificaciones así como por la puntual asistencia a las reuniones; reflejando su alto compromiso de responsabilidad con la institución. Sin embargo, se puede observar que se debe trabajar más en la realización de actividades con los padres de familia, en la entrega anual de los planes didácticos y la aplicación del reglamento interno.

Tabla 10 Coevaluación de los Docentes. Dimensión: Disposición al Cambio en Educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	1	0,096	0,096
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,192	0,000	0,000	1	0,192	0,192
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
TOTAL	---	---	---	---	---	---	0,673	0,673

Tabla 10 Disposición al Cambio en la Educación.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 10 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Coevaluación de los Docentes. Dimensión: Disposición al Cambio en Educación

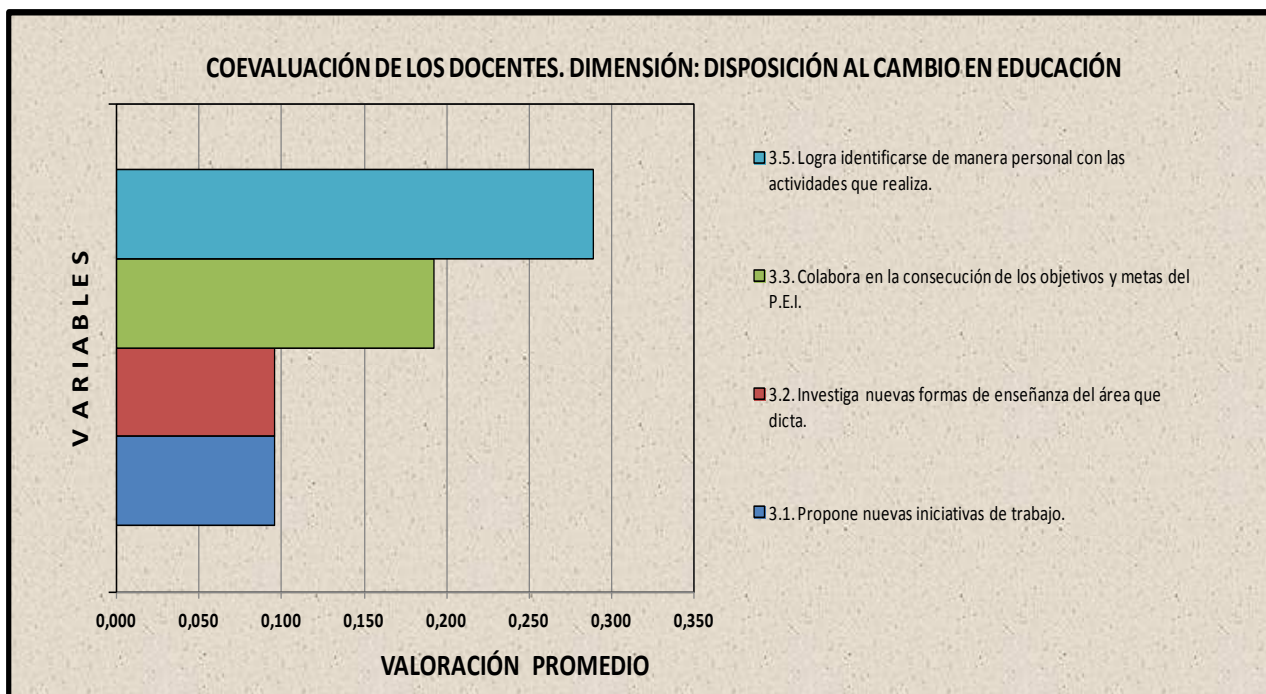


Gráfico 10 Disposición al Cambio en la Educación.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

“...Cuando se pregunta a las docentes si es necesario realizar cambios en el sistema escolar, la mayor parte de estos responde que si, sin embargo, cuando les afecta de manera directa, la percepción de la necesidad varia, ya que los nuevo puede resultar incierto e impredecible y por tanto aterrizante...” (Mónica Borjas 2011)

En la dimensión que se refiere a la disposición al cambio en la educación se busca investigar la actitud de los docentes frente a la necesidad de implementar innovaciones en el sistema educativo. El promedio obtenido en esta dimensión es de 0,962 / 1,54 lo que evidencia que los docentes deben actualizarse en las nuevas corrientes Didáctica y Pedagógicas en pro de la mejora de la enseñanza-aprendizaje.³⁴

Tabla 11 Coevaluación de los Docentes. Dimensión: Desarrollo Emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,000	0,000	0,289	0,000	1	0,289	0,289
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,385	1	0,385	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,408	2,408
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				9,181

Tabla 11 Desarrollo Emocional.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 11 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Coevaluación de los Docentes.
Dimensión: Desarrollo Emocional**

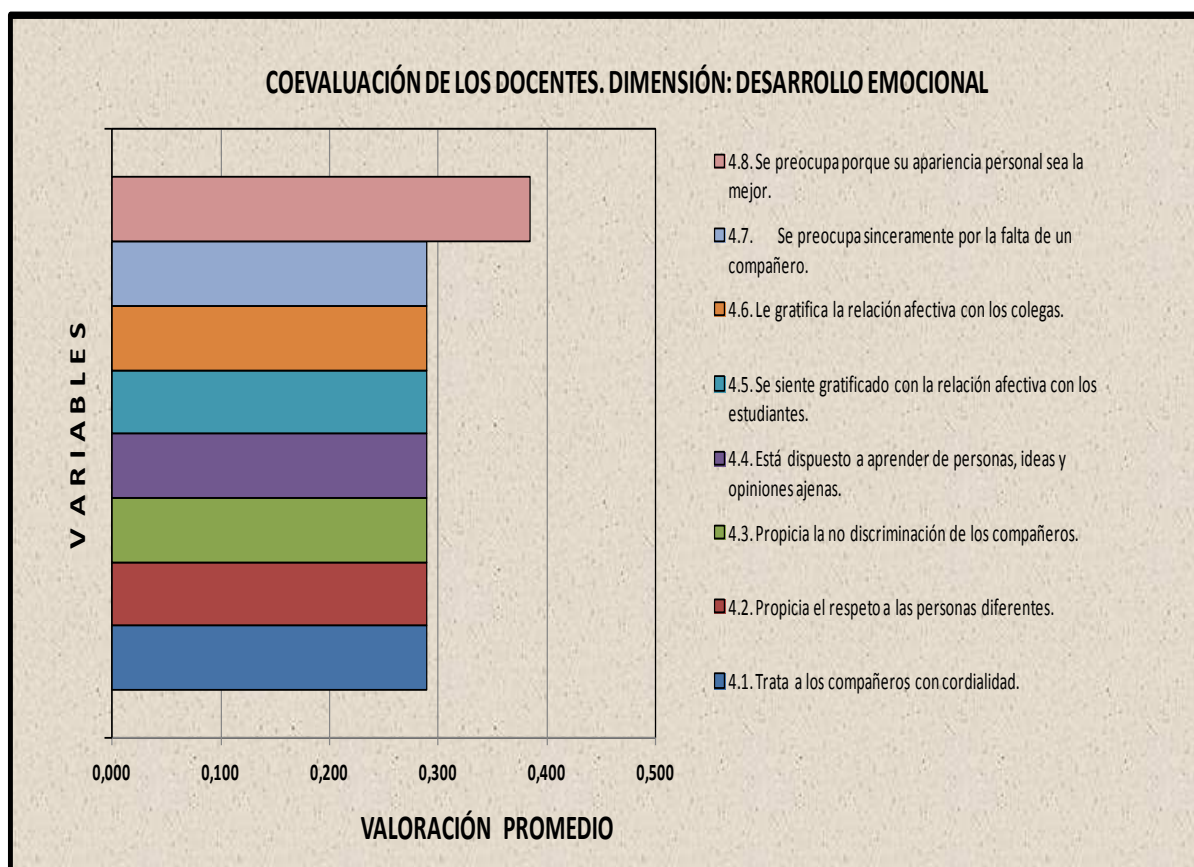


Gráfico 11 Desarrollo Emocional.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión Desarrollo Emocional se refiere a la interrelación, nivel de preocupación y respeto que existe por parte de los docentes hacia alumnos, compañeros colegas y personal de apoyo en la institución. En este aspecto la puntuación promedio obtenida es de 2,408 / 3,080, reflejando que existe un buen ambiente laboral lo que propicia que exista mayores posibilidades de llevar a cabo mejoras en el sistema educativo del plantel.

3.1.3. Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector.

Tabla 12 Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,074	0,000	0,221	0,885	5	1,18	0,236
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,000	0,000	0,442	0,885	5	1,327	0,265
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,148	0,221	0,885	5	1,254	0,251
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,148	0,884	0,000	5	1,032	0,206
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,074	0,296	0,442	0,000	5	0,812	0,162
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,074	0,148	0,663	0,000	5	0,885	0,177
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,148	0,221	0,885	5	1,254	0,251
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,000	0,444	0,221	0,295	5	0,960	0,192
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,704	1,741

Tabla 12 Sociabilidad Pedagógica.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 12 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

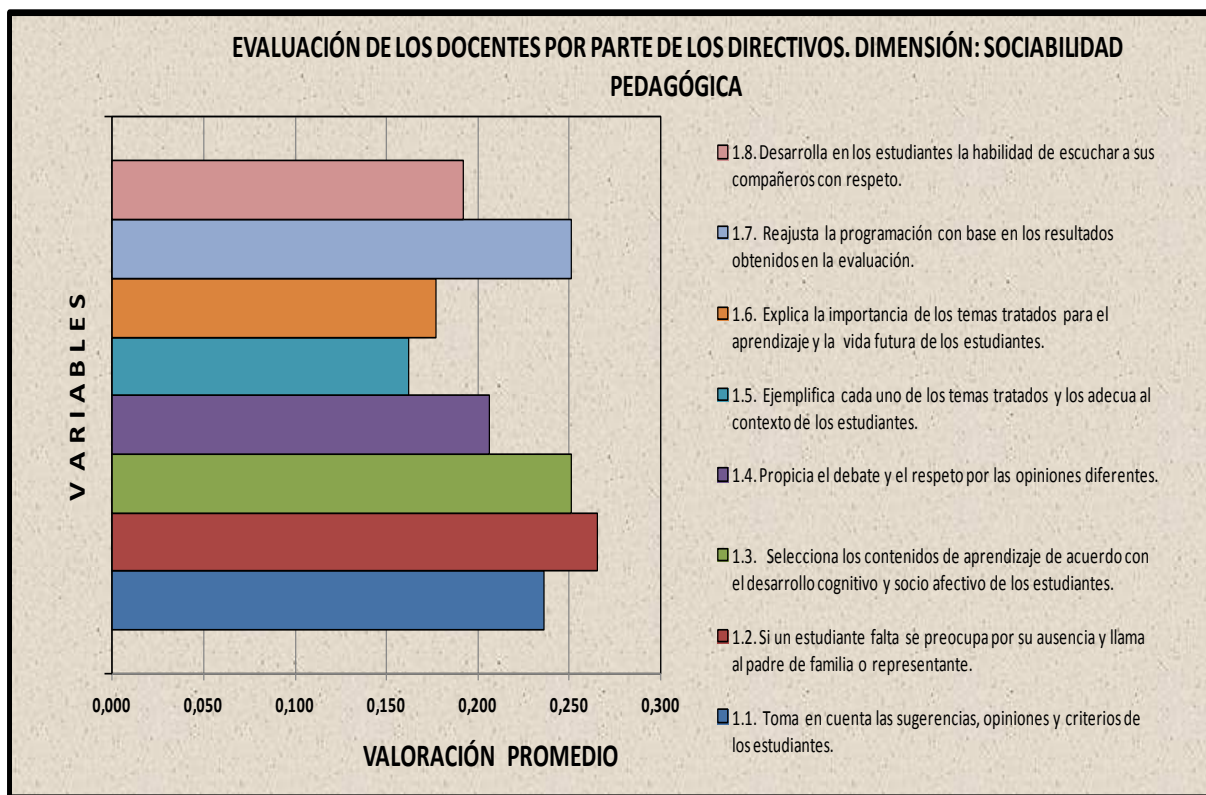


Gráfico 12 Sociabilidad Pedagógica.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión sociabilidad pedagógica está integrada por ocho parámetros que reflejan la capacidad del docente para brindar confianza y seguridad a sus estudiantes a través de la creación un ambiente armonioso de trabajo; de su interés hacia las opiniones de sus alumnos; de capacitarse para estar acorde con las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de propiciar el respeto a los demás.

En esta dimensión el puntaje promedio obtenido es de 1,741 / 2,350; reflejando que en el plantel se está manejando de forma adecuada la dimensión mencionada; sin dejar de lado que se debe mejorar es en la profundización de la importancia de los estudios en la vida futura del alumno así como en adecuar los temas tratados al contexto de los estudiante.

Tabla 13 Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,074	0,296	0,221	0,295	5	0,886	0,177
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	0,296	0,000	0,885	5	1,181	0,236
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,148	0,442	0,590	5	1,180	0,236
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,148	0,221	0,885	5	1,254	0,251
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,074	0,000	0,221	0,885	5	1,180	0,236
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,000	0,148	0,442	0,590	5	1,180	0,236
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	0,000	0,148	0,000	1,180	5	1,328	0,266
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,189	1,638

Tabla 13 Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 13 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

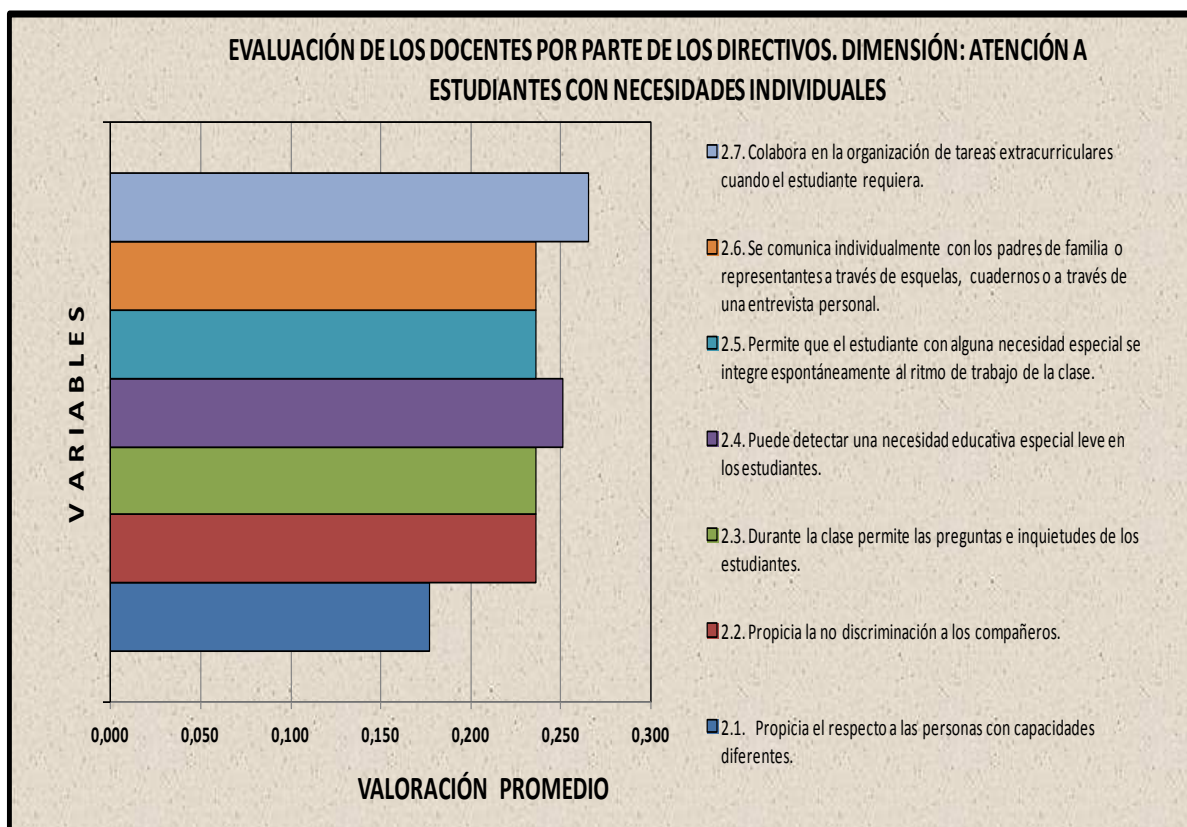


Gráfico 13 Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La atención a estudiantes con necesidades individuales es una dimensión conformada por siete variables de las cuales el docente demuestra su mejor desempeño en la colaboración de tareas extracurriculares con un puntaje de 0,266 y en detectar necesidad educativa especial leve en los estudiantes con un puntaje de 0,251. En lo que se refiere a compunción individual con los padres de familia, integración de estudiantes con necesidades especiales al ritmo de trabajo de clase, permitir preguntas durante la clase y propiciar la no discriminación a los compañeros el puntaje es de 0,236. Siendo el talón de Aquiles el propiciar respeto a las personas con capacidades diferentes así lo refleja el puntaje obtenido 0,177.

En general el promedio obtenido en esta dimensión es de 1.638 / 2,060; siendo interesante la preocupación del docente por mantener una buena comunicación con los padres de familia así como por integrar a todos sus estudiantes a las tareas diarias, sin embargo se debe promover que las personas con capacidades diferentes también forma parte del sistema educativo; y aunque en algunos por su condición no puedan tener el mismo ritmo de trabajo deben ser tratados con afecto y mucho respeto.

Tabla 14 Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,074	0,296	0,221	0,295	5	0,886	0,177
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,148	0,221	0,885	5	1,254	0,251
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,074	0,296	0,442	0,000	5	0,812	0,162
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,296	0,221	0,590	5	1,107	0,221
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,148	0,884	0,000	5	1,032	0,206
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,000	0,296	0,221	0,590	5	1,107	0,221
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,148	0,442	0,590	5	1,180	0,236
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,148	0,148	0,442	0,000	5	0,738	0,148
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,074	0,148	0,221	0,590	5	1,033	0,207
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,074	0,000	0,663	0,295	5	1,032	0,206
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,181	2,036

Tabla 14 Habilidades Pedagógica y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 14 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

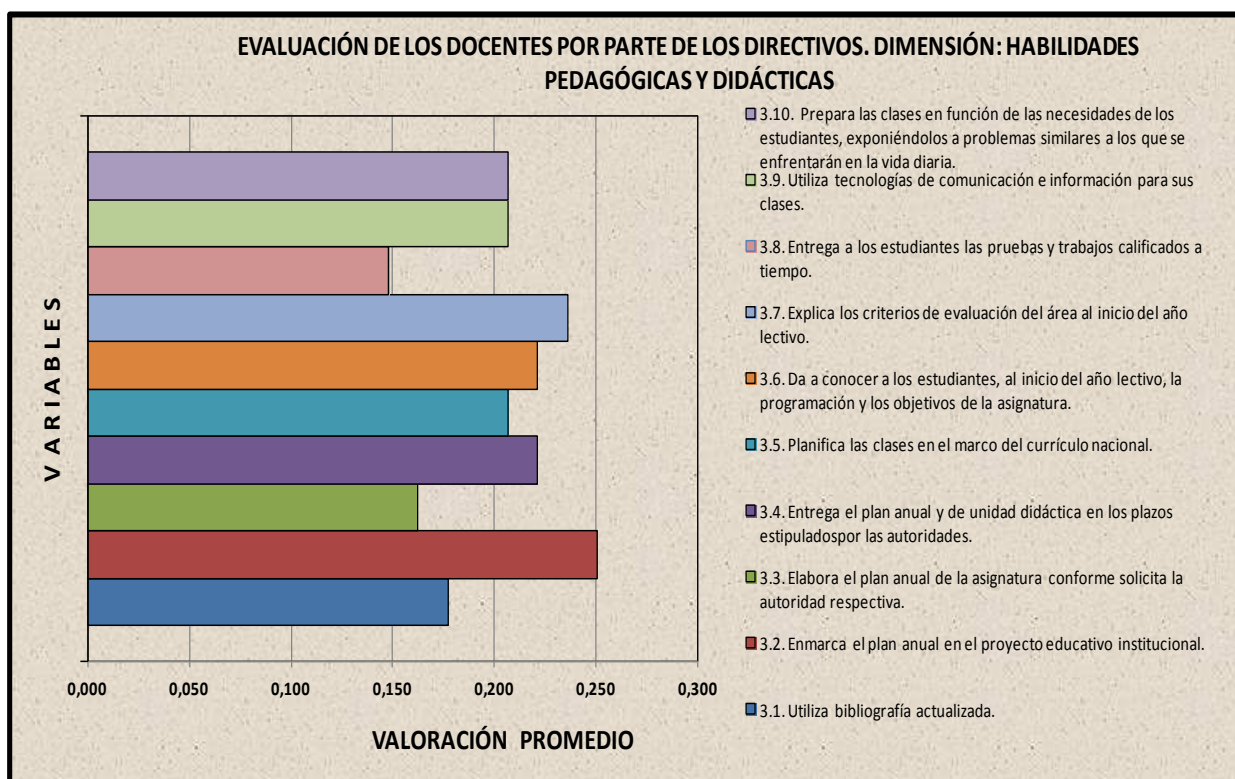


Gráfico 14 Habilidades Pedagógica y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas analiza la planificación y desarrollo de actividades de docentes por parte de los profesores; en esta dimensión las fortalezas son que los docentes se enmarcan dentro del plan anual en el proyecto educativo institucional, la explicación de los criterios de evaluación del área al inicio del año, la planificación de clases en el marco del currículo nacional, la explicación de los objetivos de la asignatura y la entrega del plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.

El promedio obtenido es de 2,036 / 2,940 demostrando también que se manejan adecuadamente los parámetros referentes a la preparación de clases práctica para la vida, la utilización de tecnología y la utilización de bibliografía actualizada. Debiendo mejorar la elaboración del plan anual conforme solicita la autoridad respectiva y en la entrega a los estudiantes de trabajos y pruebas de forma puntual.

Tabla 15 Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Aplicación de Normas y Reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,074	0,296	0,221	0,295	5	0,886	0,018
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,074	0,148	0,000	0,885	5	1,107	0,022
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,148	0,000	0,663	0,000	5	0,811	0,016
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,148	0,148	0,221	0,295	5	0,812	0,016
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,000	0,296	0,221	0,590	5	1,107	0,022
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,723	0,094

Tabla 15 Aplicación de Normas y Reglamentos.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 15 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Aplicación de Normas y Reglamentos



Gráfico 15 Aplicación de Normas y Reglamentos.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión de aplicación de normas y reglamentos evalúa la capacidad de los docentes para cumplir con todas las normas y reglamentos que rigen la institución, el docente será el promotor, coordinador y agente directo de los procesos de cambio e innovación que se realizan en función óptima, eficaz y siempre estará en una constante superación pero dentro de todo esto tendrá que cumplir ciertas implicaciones y normas durante su labor docente que vive día a día y ofrecerles una mejor calidad de vida.(José Apacarana 2011). Dentro de esta dimensión uno de los puntos más relevantes es la puntualidad al iniciar las clases el promedio obtenido es de 0,094 / 1,470 es un puntaje aceptable cuyos pilares se encuentran en el tiempo dedicado a completar las actividades asignadas y la puntualidad para iniciar las actividades.

Tabla 16 Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Relación con la Comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,074	0,148	0,000	0,885	5	1,107	0,221
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	0,000	0,148	0,000	1,180	5	1,328	0,266
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,148	0,000	0,000	0,885	5	1,033	0,207
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,074	0,000	0,221	0,885	5	1,180	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,648	0,930
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,846

Tabla 16 Relación con la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 16 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte del Director o Rector. Dimensión: Relación con la Comunidad

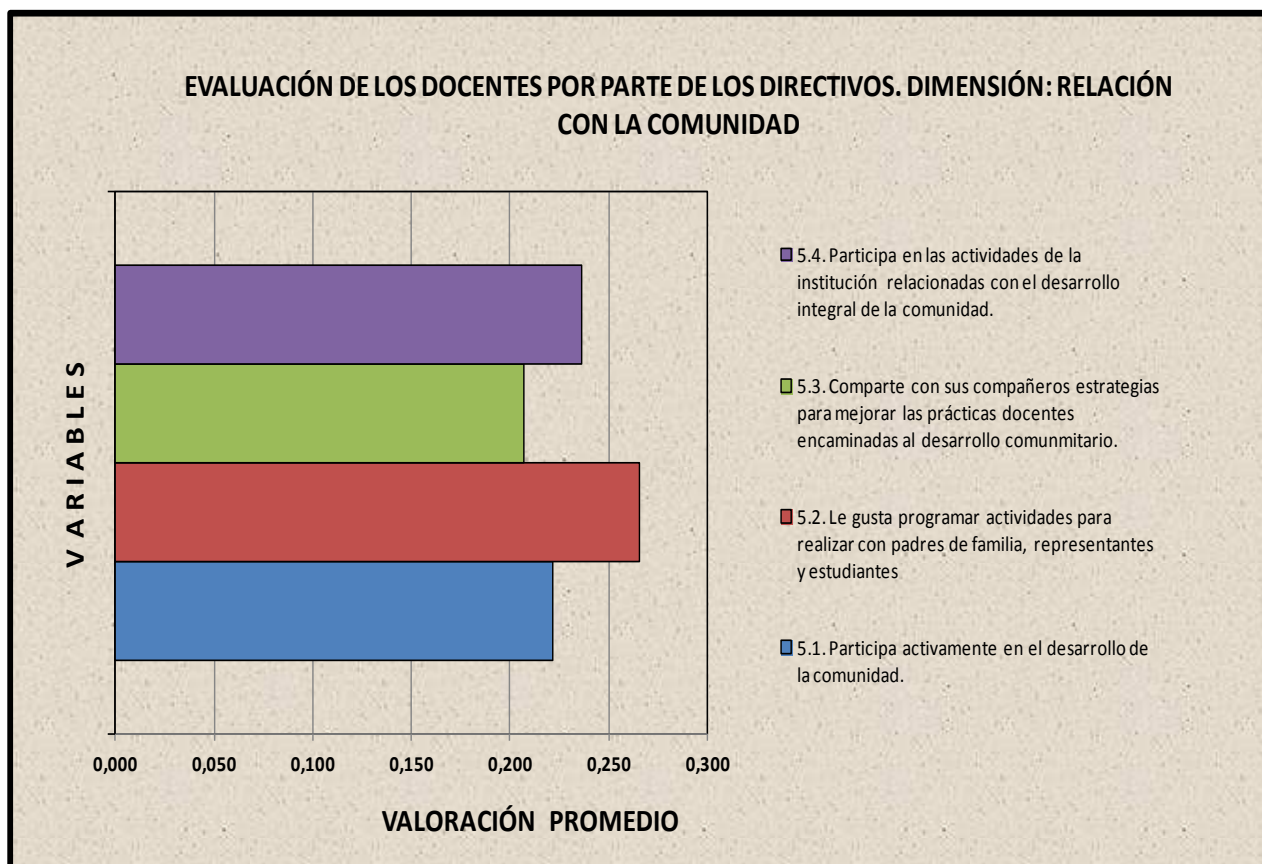


Gráfico 16 Relación con la Comunidad.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de Relación con la Comunidad se evalúa la disposición de los docentes para interactuar y colaborar con la comunidad. Puntaje promedio obtenido 0,930 / 1,180; este puntaje refleja que los docentes tiene una buena relación con la comunidad; sin dejar de lado que se puede mejorar en la utilización de estrategias encaminadas al desarrollo de la comunidad y en la participación activa y de comunicación; en este sentido se debe buscar la forma idónea de colaboración docente comunidad cuya clave es la gestión pedagógica para lograr una educación de calidad.

3.1.4. Instrumento para la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes.

Tabla 17 Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	3,591	18,522	27,756	22,638	175	72,507	0,414
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	2,052	8,575	21,588	65,856	175	98,071	0,560
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	0,684	14,406	23,644	54,194	175	92,928	0,531
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	2,052	30,184	19,018	14,406	175	65,66	0,375
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	5,610	8,575	14,906	60,368	175	89,459	0,511
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	2,907	15,778	36,494	19,894	175	75,073	0,429
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	16,416	11,319	8,738	2,744	175	39,217	0,224
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,000	2,907	9,947	23,644	56,938	175	93,436	0,534
1.8.2. Sintetizar.	0,000	0,684	15,778	42,662	26,068	175	85,192	0,487
1.8.3. Reflexionar.	0,000	0,684	11,319	34,438	45,962	175	92,403	0,528
1.8.4. Observar.	0,000	2,052	11,319	21,588	60,368	175	95,327	0,545
1.8.5. Descubrir.	0,000	5,643	19,894	21,588	23,324	175	70,449	0,403
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	4,959	11,319	36,494	28,812	175	81,584	0,466
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	4,959	11,319	23,644	43,218	175	83,140	0,475
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	2,907	11,319	29,812	45,962	175	90,000	0,514
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1224,446	6,997

Tabla 17 Habilidades Pedagógicas y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 17 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas

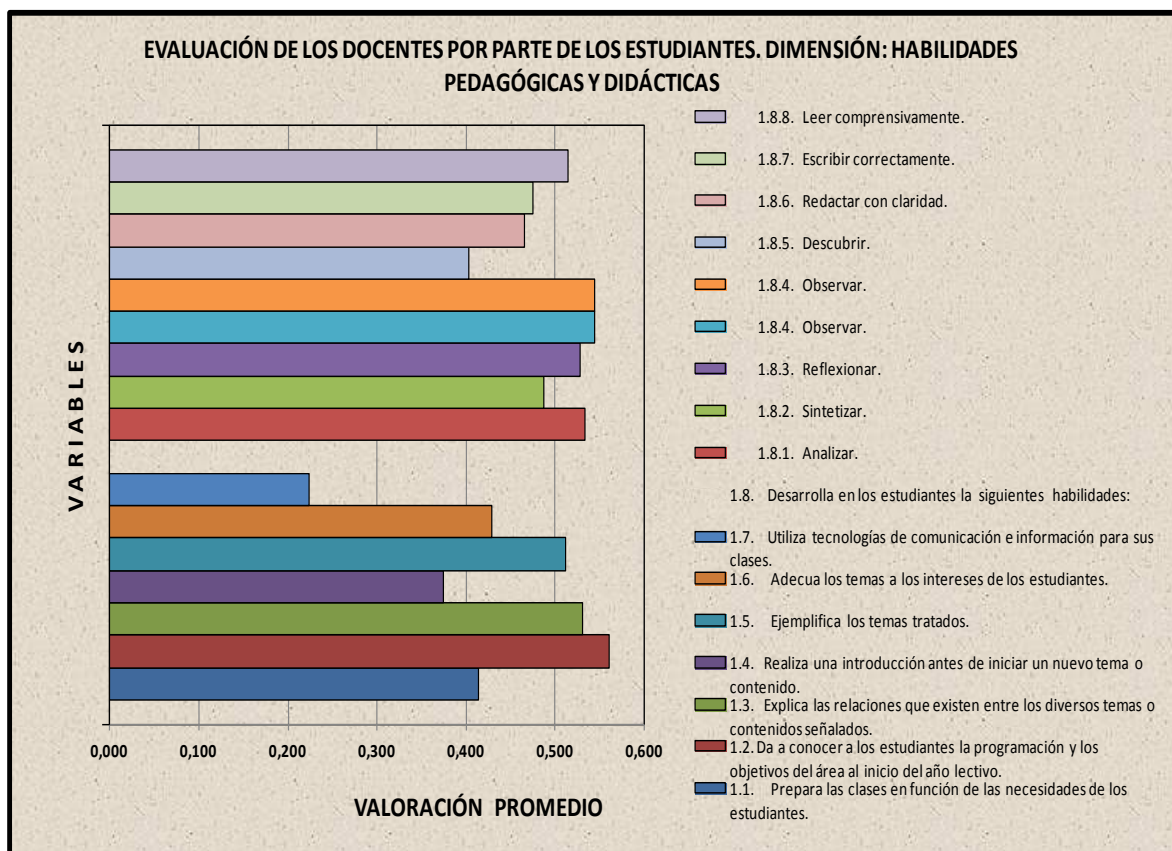


Gráfico 17 Habilidades Pedagógicas y Didácticas.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de Habilidades Pedagógicas y docentes los estudiantes han evaluado la metodología utilizada por parte de los docentes para impartir sus clases. El puntaje promedio obtenido es de 6,997 / 10,970, es decir, no se ha obtenido el 70% de la valoración requerida esto se debe a que existen falencias en la utilización de tecnología de comunicación en información para las clases evidenciando la falta de inversión en este importante aspecto del mundo actual y que es un elemento muy importante que los padres consideran de elevada importancia al momento de elegir un plantel para sus hijos; ya que el uso de tecnología en las instituciones educativas es sinónimo de calidad y desarrollo en la formación escolar de los alumnos.

Tabla 18 Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	2,907	8,575	25,700	56,938	175	94,12	0,538
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	1,368	11,319	30,326	48,706	175	91,719	0,524
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	3,591	7,203	31,868	43,218	175	85,88	0,491
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	4,275	8,575	36,494	31,556	175	80,9	0,462
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	2,907	8,575	49,344	19,894	175	80,72	0,461
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	8,550	14,406	23,130	11,662	175	57,748	0,330
TOTAL	---	---	---	---	---	---	491,087	2,806

Tabla 18 Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 18 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Habilidades de Sociabilidad Pedagógica

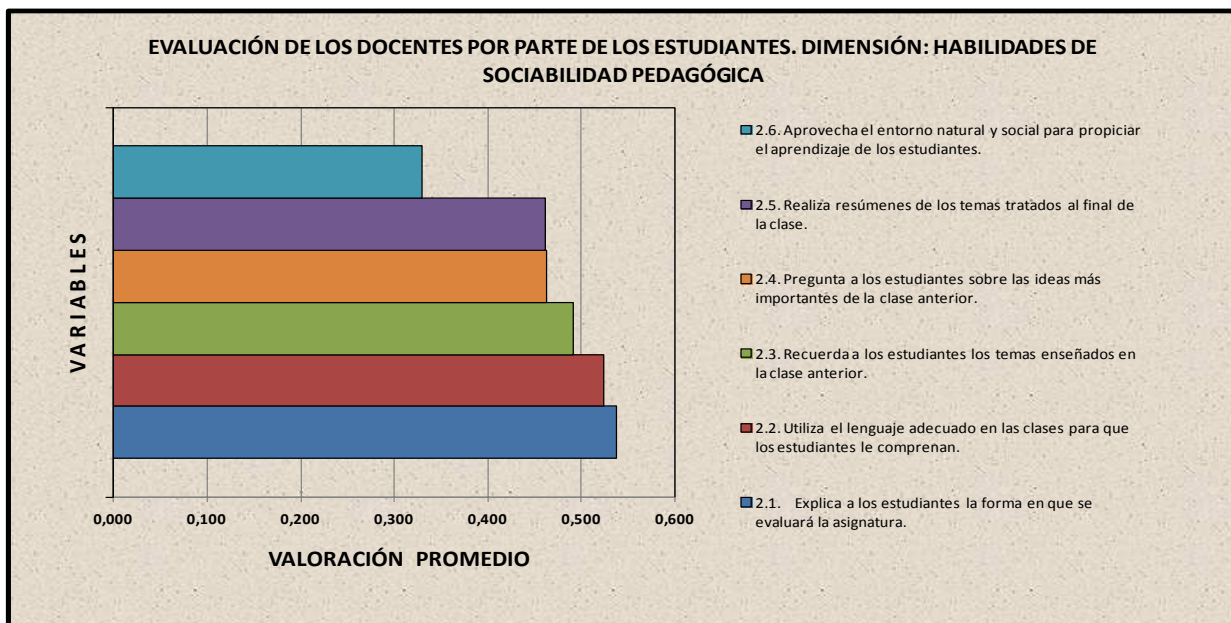


Gráfico 18 Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.
Fuente: Encuesta a Docentes del Colegio Mena del Hierro.

La sociabilidad pedagógica es una dimensión compuesta por seis parámetros que analiza cómo los docentes utilizan las herramientas y recursos de comunicación con sus alumnos. En esta dimensión los docentes alcanzan un puntaje promedio de 2,806 / 4,120. Como se puede apreciar el parámetro mejor evaluado es que el docente explica a los estudiantes la forma de evaluar la asignatura, los otros parámetros como el lenguaje adecuado en clase y la realización de resúmenes y preguntas de clases anteriores tienen un puntaje aceptable entre 0,461 y 0,524.

El parámetro que baja la puntuación promedio general es el referente al aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, así lo demuestran los estudiantes al otorgar una calificación de 0,330 a los docentes en ésta variable.

Tabla 19 Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,000	5,643	14,406	10,794	22,638	175	53,481	0,306
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	8,550	21,266	12,850	14,406	175	57,072	0,326
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	5,643	21,609	16,962	19,894	175	64,108	0,366
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	1,368	5,831	14,906	68,600	175	90,705	0,518
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	0,684	14,406	25,700	17,150	175	57,940	0,331
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	4,275	21,609	21,588	8,232	175	55,704	0,318
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	4,959	21,609	34,438	5,488	175	66,494	0,380
TOTAL	---	---	---	---	---	---	445,504	2,546

Tabla 19 Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 19 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales

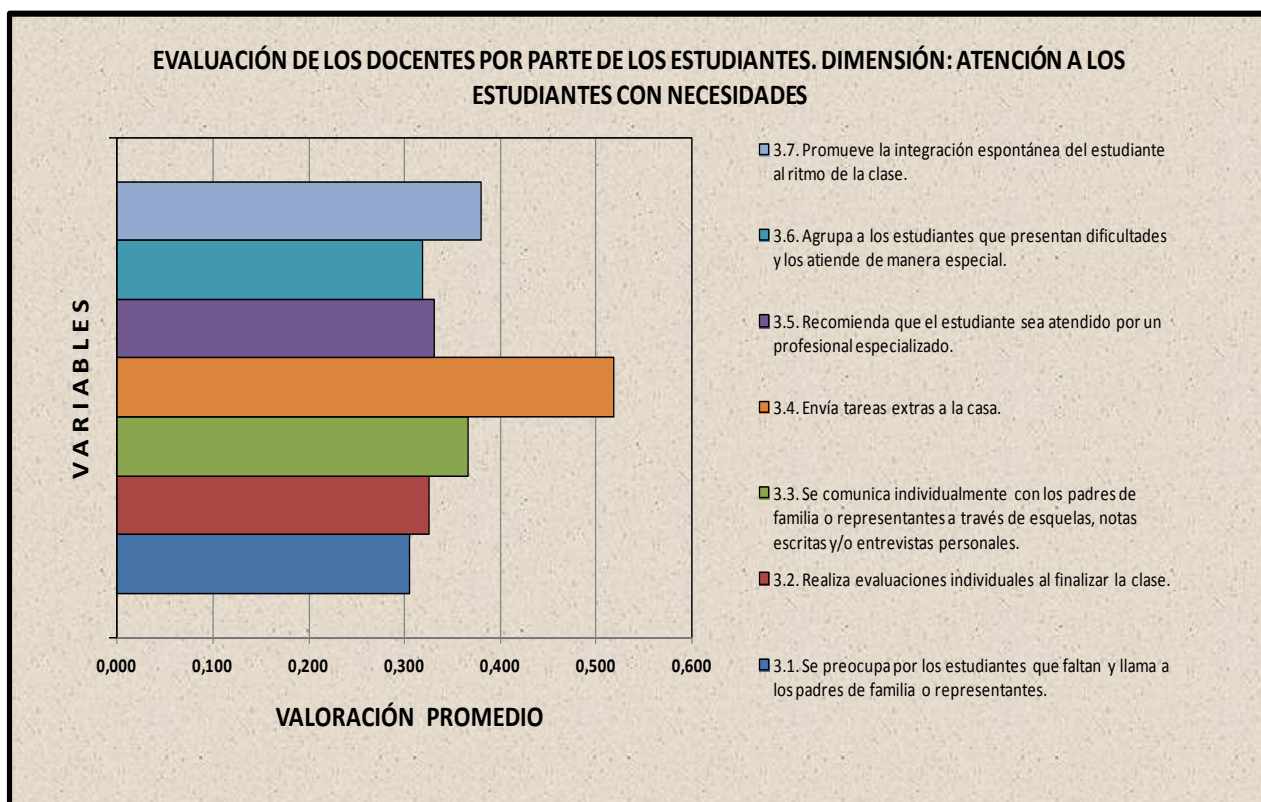


Gráfico 19 Atención a los estudiantes con necesidades individuales.
Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales los estudiantes evalúan si los docentes responden y atienden de forma adecuada ante las necesidades particulares de cada una de los estudiantes.

La calificación promedio es de 2,546 /4,800, según lo expuesto se puede apreciar que la variable con mejor evaluación es que el docente envía tareas extras a la casa; sin embargo, los otros seis parámetros reflejan debilidad en la poca comunicación con los padres de familia y en la falta de preocupación de los docentes por los inconvenientes que los estudiantes pueden enfrentar. Esto se evidencia claramente en que las calificaciones de esto parámetros oscilan entre 0,306 y 0,380; influyendo negativamente en la calificación total ya que no alcanza el 55 % de la nota total.

Tabla 20 Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Relación con los Estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	0,000	7,203	19,018	71,344	175	97,565	0,558
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	2,907	8,575	4,112	83,006	175	98,6	0,563
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	0,684	14,406	16,962	60,368	175	92,42	0,528
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	4,275	18,522	21,588	34,300	175	78,685	0,450
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	4,275	21,266	10,794	14,406	175	50,741	0,290
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	2,907	9,947	21,588	51,450	175	85,892	0,491
TOTAL	---	---	---	---	---	---	503,903	2,879
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								15,452

Tabla 20 Relación con los estudiantes.

Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 20 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Relación con los Estudiantes



Gráfico 20 Relación con los estudiantes.
Fuente: Encuesta a Estudiantes del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión Relación con los estudiantes analiza la capacidad de los docentes para relacionarse con los estudiantes en un marco de disciplina, respeto y armonía.

La calificación promedio obtenida en la dimensión es de 2,879 / 4,110 se puede observar claramente que los docente fomentan el respeto a las personas diferentes, la no discriminación y las buenas relaciones entre compañeros. Además, los docentes enseñan a los estudiantes a mantener buenas relaciones y practican el buen trato a los estudiantes con cortesía y respeto.

El parámetro que bajo el puntaje promedio total es el que se refiere a que el docente resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física, manifestando la inconformidad de los alumnos frente a esta variable.

3.1.5. 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. Dimensión: Relación con la Comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	11,61	9,683	14,536	11,802	175	47,626	0,272
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	7,807	18,95	23,384	23,604	175	73,74	0,421
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	5,697	21,47	32,232	19,389	175	78,789	0,450
TOTAL	---	---	---	---	---	---	200,155	1,144

Tabla 21 Relación con la comunidad.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 21 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Relación con la Comunidad

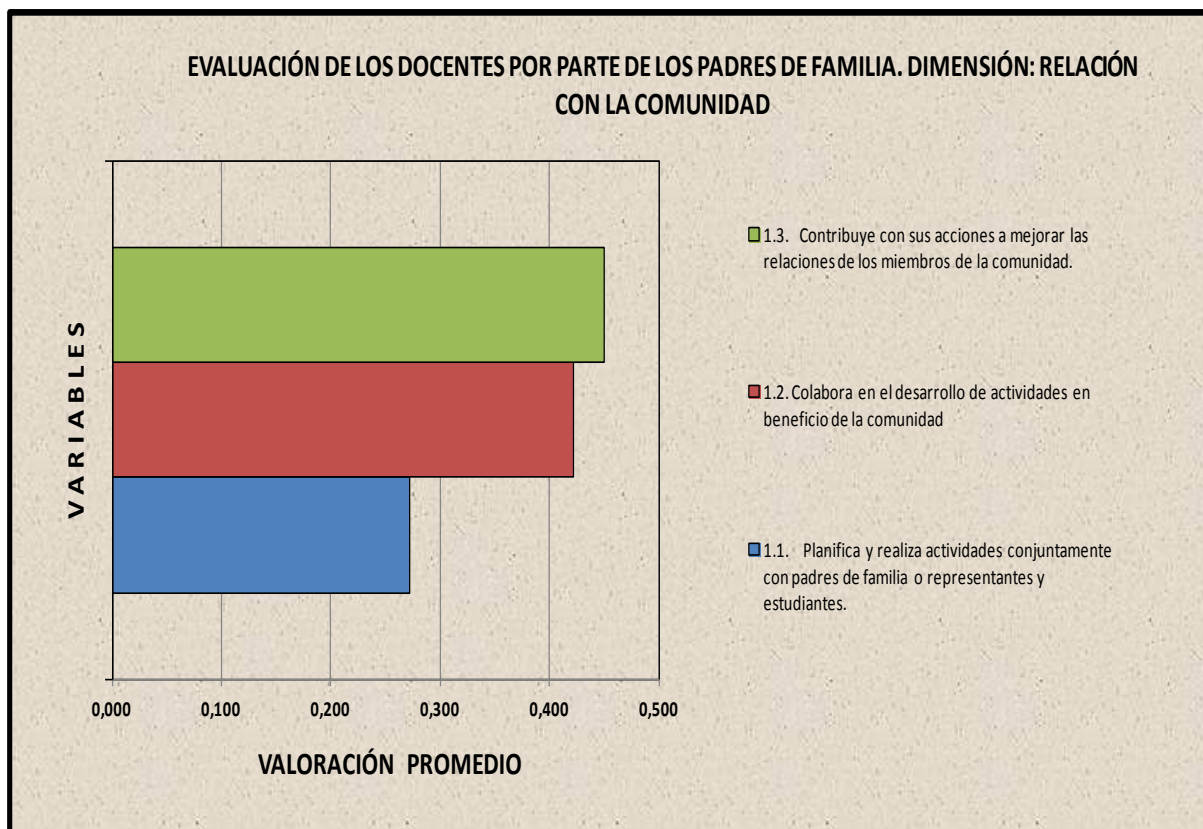


Gráfico 21 Relación con la comunidad.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión de Relación con la comunidad los padres de familia consideran que la mayoría de los docentes se preocupan por realizar actividades y mejoras en la integración entre docentes, alumnos y padres de familia; pero no se planifican actividades conjuntas entre las partes; este importante aspecto es el que no permite que la puntuación promedio obtenida supere el 70% ya que fue de 1,144 / 2,530 que representa el 45%.

Esto alerta a los docentes para que busquen estrategias que mejoren esta dimensión ya que es un aspecto primordial que influye positivamente en la formación de los estudiantes para su desarrollo futuro.

Tabla 22 Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia. Dimensión: Normas y Reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	0,000	17,26	25,912	78,399	175	121,572	0,695
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	0,000	3,789	25,912	105,38	175	135,076	0,772
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	1,055	3,789	29,072	96,945	175	130,861	0,748
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,000	38,000	13,47	15,168	65,754	175	132,392	0,757
TOTAL	---	---	---	---	---	---	519,901	2,971

Tabla 22 Normas y Reglamentos.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 22 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia. Dimensión: Normas y Reglamentos

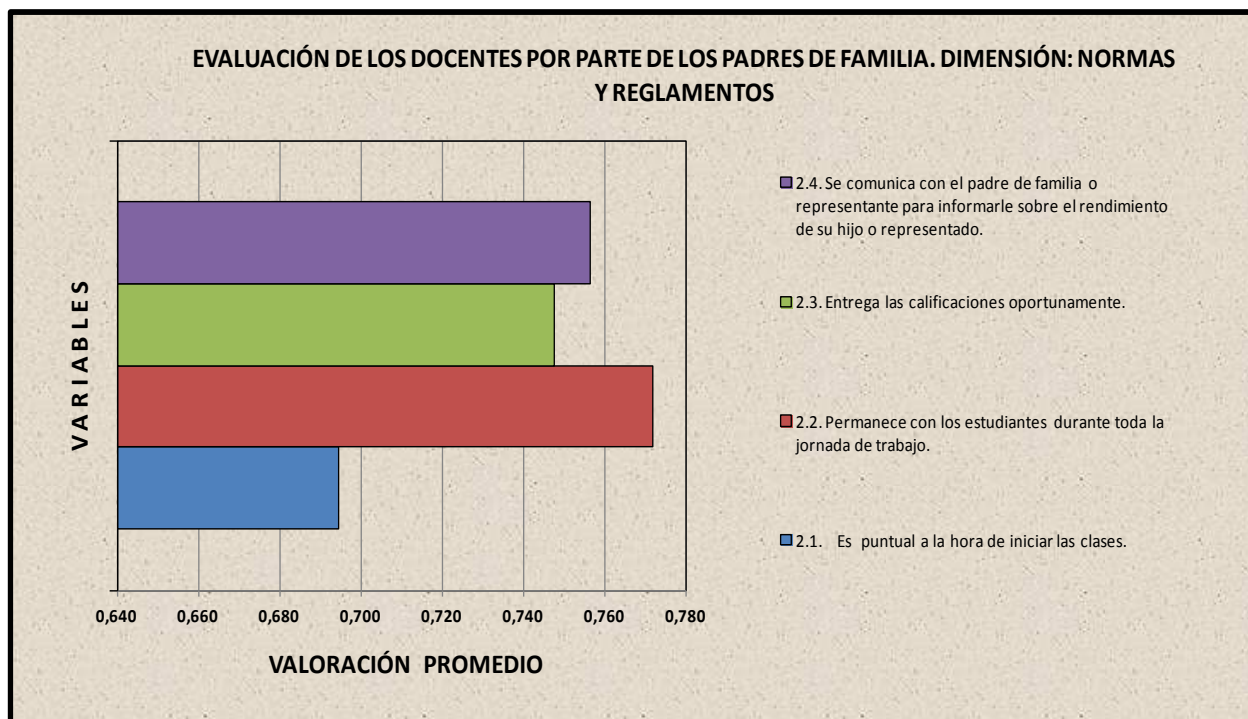


Gráfico 22 Normas y Reglamentos.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión Normas y Reglamentos los padres de familia consideran que los docentes permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, que los docentes comunican con el representante para brindar información sobre el rendimiento del representado y que los docentes entregan de forma oportuna las calificaciones. Sin embargo, piensan que los docentes no inician puntualmente la hora de clases.

La calificación promedio otorgada a los docentes en esta dimensión por parte de los padres de familia es de 2,971 / 3,370, es decir, obtuvieron un 88% de la calificación lo que demuestra que los padres de familia se encuentran conformes con el desempeño de los profesores en el cumplimiento de normas y reglamentos.

Tabla 23 Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	0,000	3,789	12,008	123,92	175	139,718	0,798
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	1,055	3,789	11,376	120,55	175	136,769	0,782
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	0,000	3,789	8,848	128,14	175	140,773	0,804
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	0,000	11,79	37,92	65,754	175	115,462	0,660
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	1,899	11,79	11,376	89,358	175	114,421	0,654
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de maneras preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	3,798	11,79	17,696	65,754	175	99,036	0,566
TOTAL	---	---	---	---	---	---	746,179	4,264

Tabla 23 Sociabilidad Pedagógica.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 23 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Sociabilidad Pedagógica

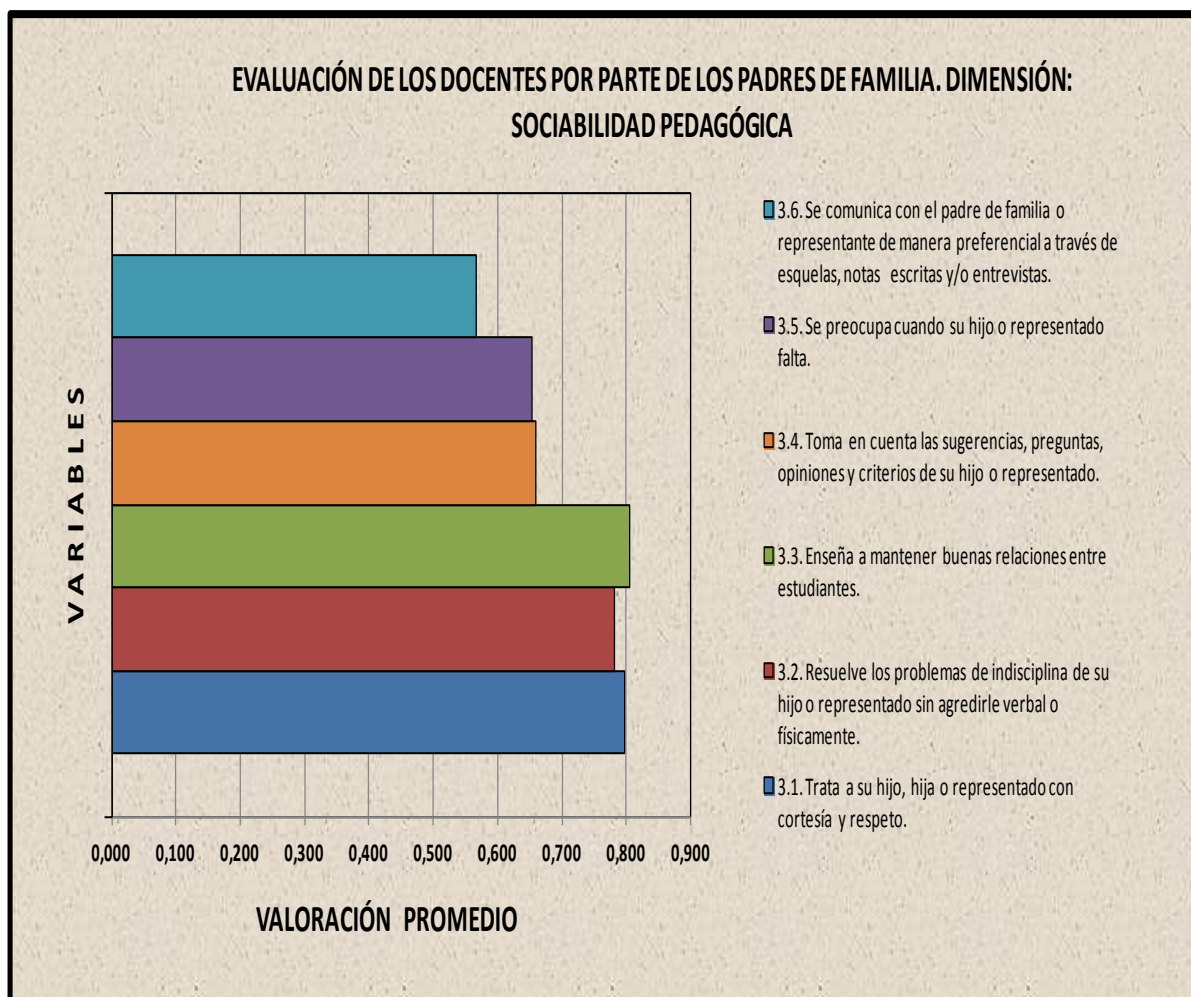


Gráfico 23 Sociabilidad Pedagógica.

Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

La dimensión Sociabilidad Pedagógica ha obtenido un puntaje promedio de 4,264 / 5,050, es decir, alcanza el 84% de la calificación, esto porque los padres de familia consideran que los docentes realizan sus actividades en un ambiente agradable para sus hijos en el cual predomina el respeto. Sin embargo, se puede observar que falta comunicación entre los docentes y padres de familia, en este sentido los docentes deben buscar nuevos métodos para que la comunicación entre ambas partes sea oportuna y de mayor calidad en beneficio de los estudiantes.

Tabla 24 Evaluación de los Docentes por parte de los Padres de Familia. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (175 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	5,908	9,683	25,912	62,382	175	103,885	0,594
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	2,954	13,47	14,536	23,604	175	54,566	0,312
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	92,86	7,578	5,688	38,778	175	54,566	0,273
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	6,752	4,21	11,376	96,945	175	119,283	0,682
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	1,055	13,47	3,16	81,771	175	99,458	0,568
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	3,798	13,47	3,16	42,993	175	63,423	0,362
TOTAL	---	---	---	---	---	---	495,181	2,791
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								10,509

Tabla 24 Atención a estudiantes con necesidades individuales.
Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 24 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación de los Docentes por parte de los Estudiantes. Dimensión: Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales

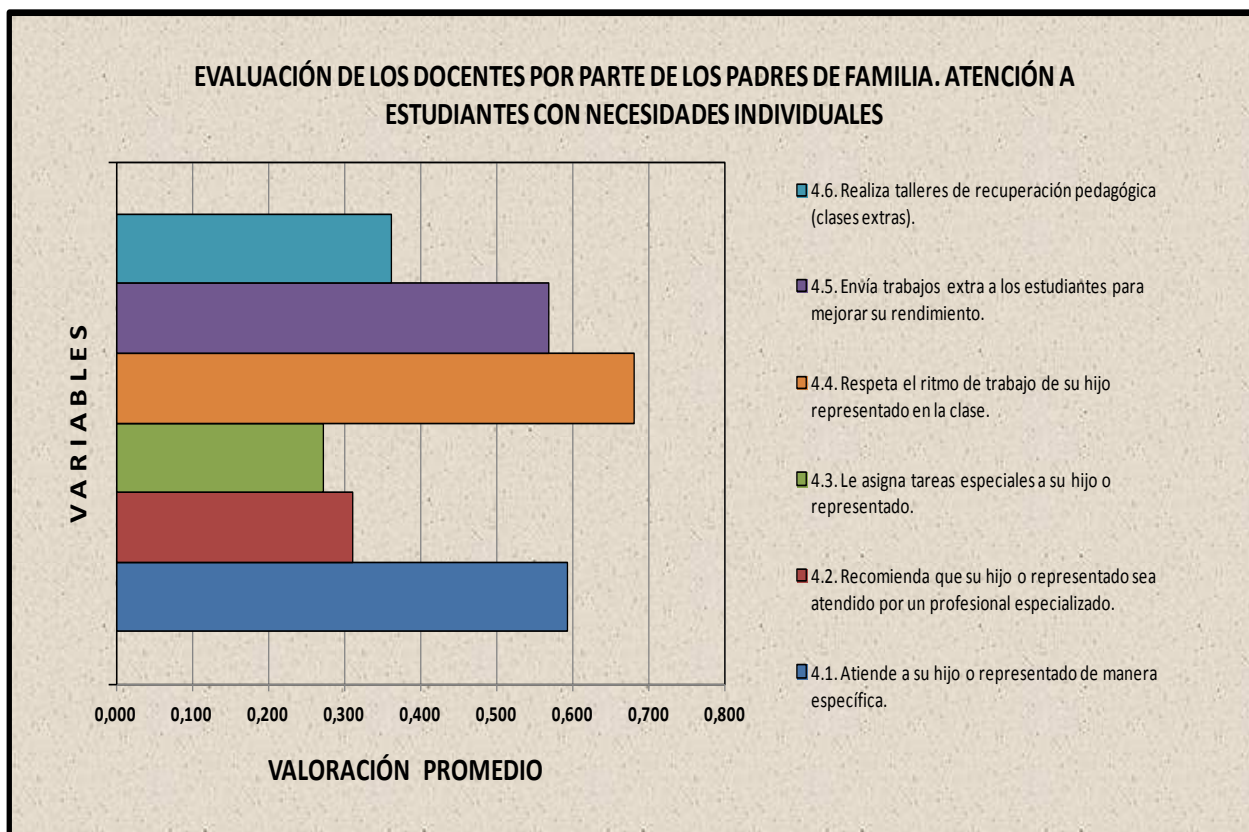


Gráfico 24 Atención a estudiantes con necesidades individuales.
Fuente: Encuesta a Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

El puntaje promedio obtenido en la dimensión Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales es de 2,791 / 5,050 que representa aproximadamente el 55% de la calificación, esto porque los padres de familia perciben que los docentes respetan el ritmo de trabajo de sus hijos, que se preocupan por mejorar el rendimiento de sus hijos a través de tareas extras y que atiende a sus hijos de manera específica.

Pero, existe incoformidad debido a que los docentes no recomiendan la atención de un profesional especializado para los estudiantes que así lo requieren; tampoco demuestran preocupación por impartir clases extras o asignación de tareas especiales a los estudiantes; aspectos de alta relevancia para satisfacer las necesidades de los alumnos y por ende de los padres de familia.

3.1.6. Matriz de Evaluación: Observación de la Clase del Docente.

Tabla 25 Observación de Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Actividades Iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	2
2. Inicia su clase puntualmente.	9	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	3
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	7	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	8	2
Total respuestas	47	13
Puntaje total.	58,75	0,00
Puntaje promedio.	5,88	0,00

Tabla 25 Actividades Iniciales.
Fuente: Observación de clase.

Gráfico 25 Resumen Observación de la Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Actividades Iniciales

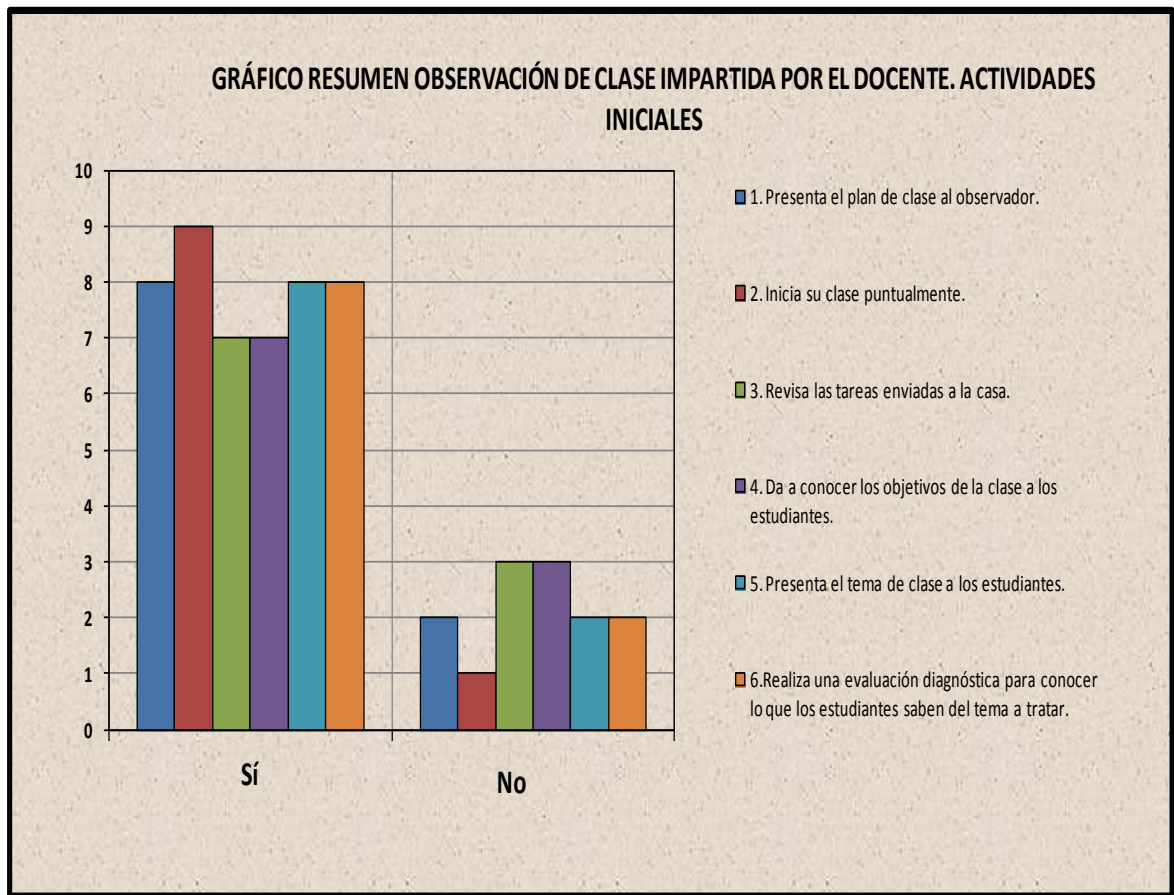


Gráfico 25 Actividades Iniciales.
Fuente: Observación de clase.

Como se puede apreciar el 78,33% de los docentes se preocupan por presentar el tema de clase sus estudiantes, inician con puntualidad la clase, revisan las tareas enviadas a casa, dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, presentan el tema de clases a los estudiantes y realizan una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. Es decir, un poco más de la mitad de los docentes del plantel realizan planificación de las clases y realizan los procesos didácticos. Lo que significa que el 21,66% deben enfocarse en la planificación para que las clases sean aprovechadas al máximo y mejorar de esta manera el aprendizaje de los alumnos.

En esta dimensión el puntaje promedio obtenido es de 5,88 / 7,50.

Tabla 26 Observación de Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	8	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	2
13. Envía tareas	8	2
Total respuestas	106	24
Puntaje total.	133	0
Puntaje promedio.	13,25	0,00

Tabla 26 Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Fuente: Observación de clase.

Gráfico 26 Resumen Observación de la Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Proceso Enseñanza-Aprendizaje

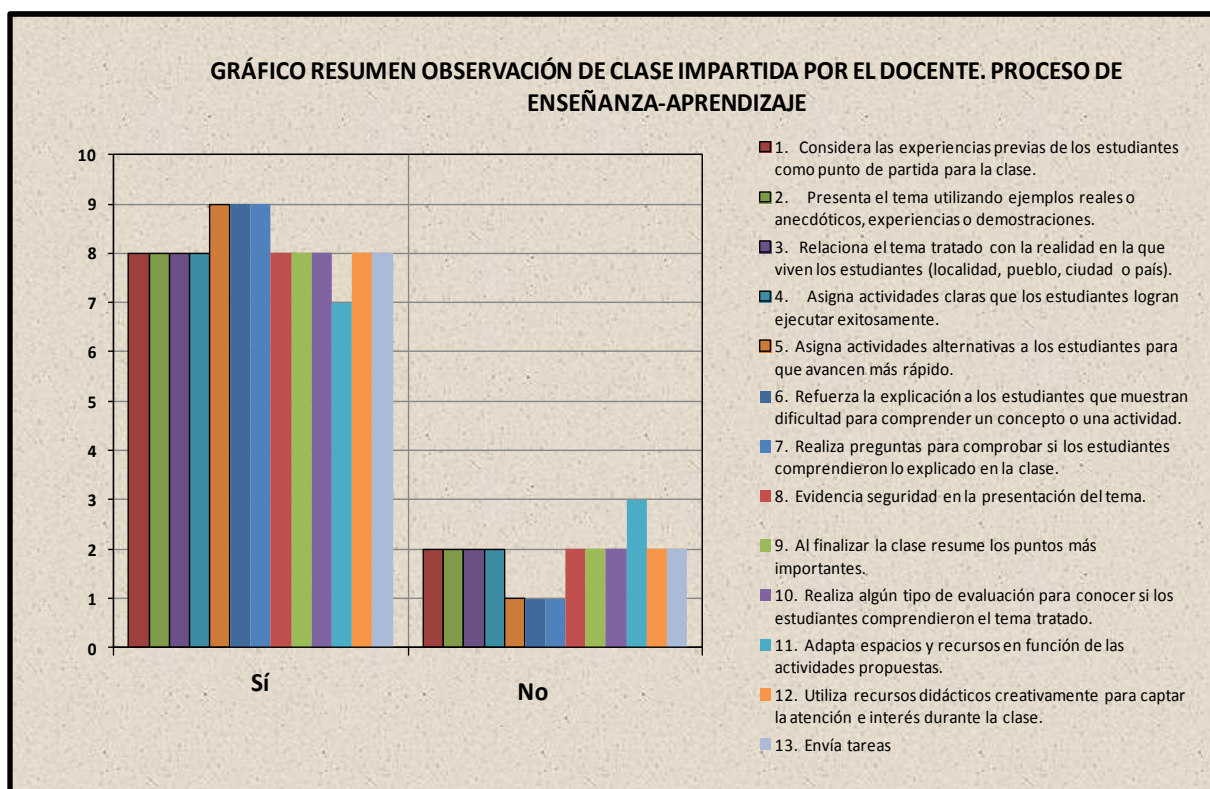


Gráfico 26 Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
Fuente: Observación de clase.

En la dimensión Proceso de Enseñanza-Aprendizaje la puntuación promedio obtenida por los docentes del Colegio Mena del Hierro es de 13,25 / 1625; evidenciando que los docentes asignan actividades claras para los estudiantes, refuerzan la explicación cuando los estudiantes tienen dudas y realizan preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron la clase. Además, se pudo observar que los docentes demuestran seguridad en la presentación del tema brindando al mismo tiempo a los estudiantes seguridad y confianza para solventar sus inquietudes, utilizan estrategias adecuadas que permitan mejorar los procesos de aprendizaje.

Tabla 27 Observación de Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Ambiente en el Aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	1
Total respuestas	43	7
Puntaje total.	53,8	8,8
Puntaje promedio.	5,38	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,50	-

Tabla 27 Ambiente en el aula.
Fuente: Observación de clase.

Gráfico 27 Resumen Observación de la Clase Impartida por el Docente. Dimensión: Ambiente en el aula

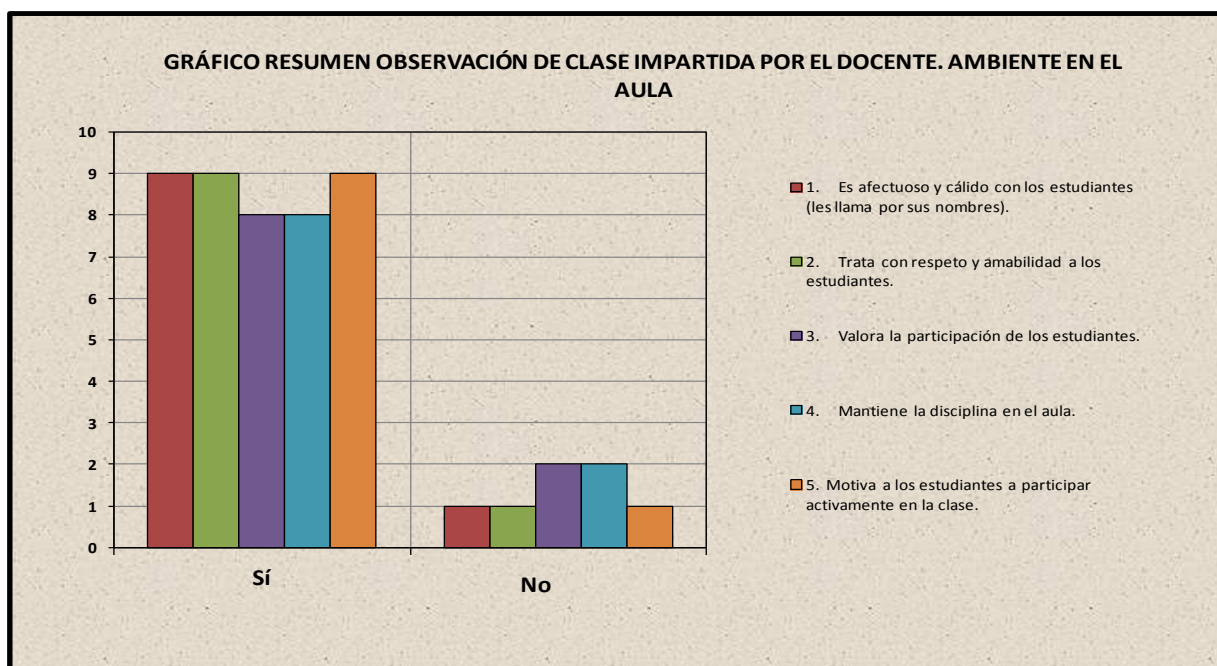


Gráfico 27 Ambiente en el aula.
Fuente: Observación de clase.

El puntaje promedio de 5,38 / 6,25 en la dimensión Ambiente en el aula demuestra que los docentes motivan a la participación activa de los estudiantes dentro del aula. Se puede apreciar que el ambiente se maneja con un alto nivel de respeto lo que se demuestra en el trato del docente al estudiante que lo hace de forma cordial, afectuosa y llamándolos por sus nombres.

De esta forma se está logrando un aprendizaje dinámico y creando valores importantes en los estudiantes.

Tabla 28 Tabla Resumen de Calificación del Desempeño Profesional Docente Obtenido por Instrumento

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE			
(16/ 100 PTOS)			
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,392		
Coevaluación de los docentes	5,483		
Evaluación de los docentes por los Directivos	8,009		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15,452		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,169		
Calificación Clases impartidas Docentes	24,500		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	53,203		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES	24,500		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	74,005	B	BUENO

Tabla resumen de calificación del desempeño profesional docente obtenido por instrumento.

Fuente: Observación de clase.

Gráfico 28 Gráfico Resumen de Calificación del Desempeño Profesional Docente Obtenido por Instrumento

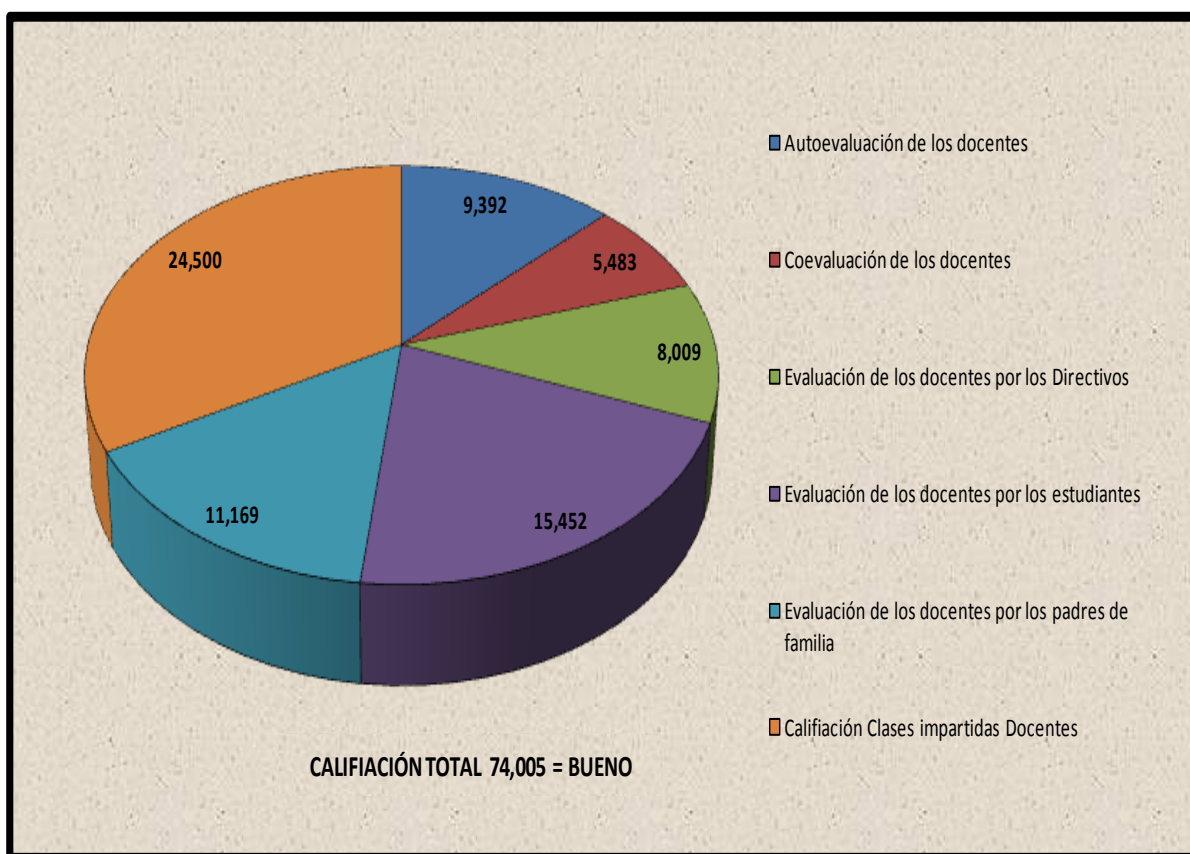


Gráfico resumen de calificación del desempeño profesional docente obtenido por instrumento.
Fuente: Observación de clase.

Una vez aplicados los instrumentos:

- ✚ Autoevaluación de los docentes.
- ✚ Coevaluación de los docentes.
- ✚ Evaluación de los docentes por los Directivos.
- ✚ Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- ✚ Evaluación de los docentes por los padres de familia.
- ✚ Calificación Clases impartidas Docentes.

La calificación total del desempeño de los docentes en Colegio Mena del Hierro es de 74,005 que corresponde a la Calificación B cuyo rango se encuentra entre los 51 y 75 puntos, es decir, el Desempeño Profesional Docente en el Colegio Mena del Hierro es Bueno.

3.1.7. Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector.

Tabla 29 Autoevaluación del Director o Rector. Dimensión: Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

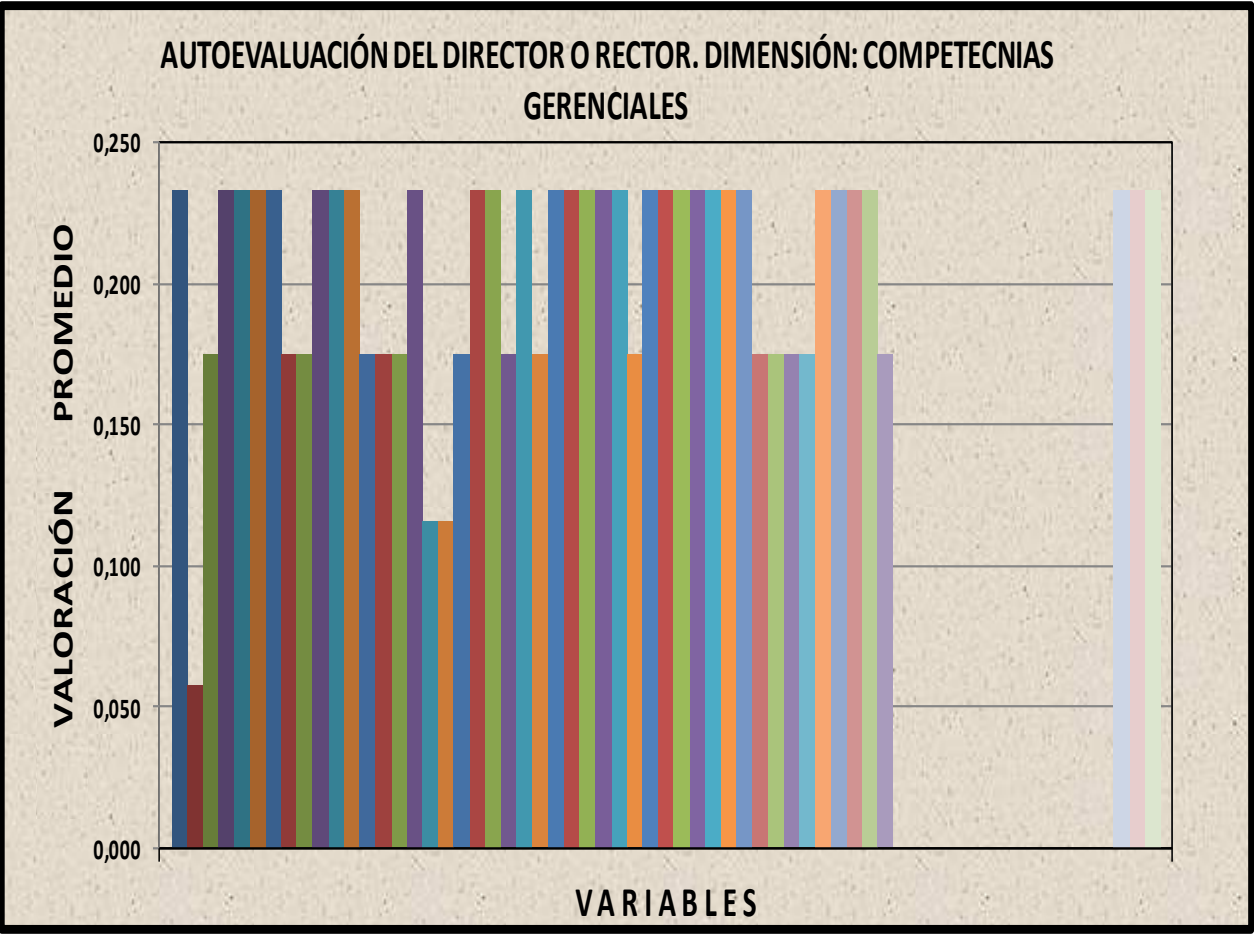
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000

1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.58. Orinto a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,000	0,000
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,138	10,138

Tabla 29 Competencias Gerenciales.
Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 29 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación del Director o Rector. Dimensión: Competencias Gerenciales



- 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. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.
- 1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.
- 1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.
- 1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.
- 1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.
- 1.11. Determino detalles del trabajo que delego.
- 1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.
- 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.
- 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.
- 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.
- 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.
- 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.
- 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.
- 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.
- 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.
- 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.
- 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.
- 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.
- 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
- 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.
- 1.26. Lidero el Consejo Técnico.
- 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.
- 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.
- 1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.
- 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.
- 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.
- 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.
- 1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.
- 1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.
- 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.
- 1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.
- 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
- 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
- 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.
- 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.
- 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.
- 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
- 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.
- 1.44. Promuevo la investigación pedagógica.
- 1.45. Promuevo la innovación pedagógica.
- 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.
- 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.
- 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
- 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
- 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.
- 1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.
- 1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.
- 1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.
- 1.54. Controló adecuadamente el movimiento financiero de la institución.
- 1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.
- 1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.
- 1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.
- 1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.
- 1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.
- 1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.
- 1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.
- 1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.
- 1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

Gráfico 29 Competencias Gerenciales.
Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

En esta dimensión se analiza la capacidad del rector del Colegio Mena del Hierro para administrar la institución educativa. Y la calefacción promedio es de 10,138 / 14,650 evidenciando que el rector se encuentra en un nivel aceptable para realizar las funciones administrativas que tiene a su cargo.

Entre sus principales fortalezas se encuentran entre otras apoyar los esfuerzos que realizan los estudiantes en sus labores personales y comunitarias, entrega oportunamente los datos estadísticos solicitados por la Dirección Provincial. Y sus debilidades se manifiestan en el aspecto financiero ya que no ha buscado otras fuentes de financiamiento, no realiza arquezos de caja y no evalúa el presupuesto en base a la normativa legal.

Tabla 30 Autoevaluación del Director o Rector. Dimensión: Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,029	3,029

Tabla 30 Competencias Pedagógicas.

Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 30 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación del Director o Rector. Dimensión: Competencias Pedagógicas



Gráfico 30 Competencias Pedagógicas.
Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de Competencias Pedagógicas se puede apreciar que el Rector tiene un puntaje promedio de 3,029 / 3,260 que equivale al 93%, reflejando que el rector se preocupa por asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, por verificar la aplicación de la planificación didáctica y por observar además el desarrollo de clases del personal docente. También, demuestra interés y por garantizar el respeto de los derechos de estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Tabla 31 Autoevaluación del Director o Rector. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.10. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,072	2,072
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,672

Tabla 31 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

**Gráfico 31 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Autoevaluación del Director o Rector.
Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad**

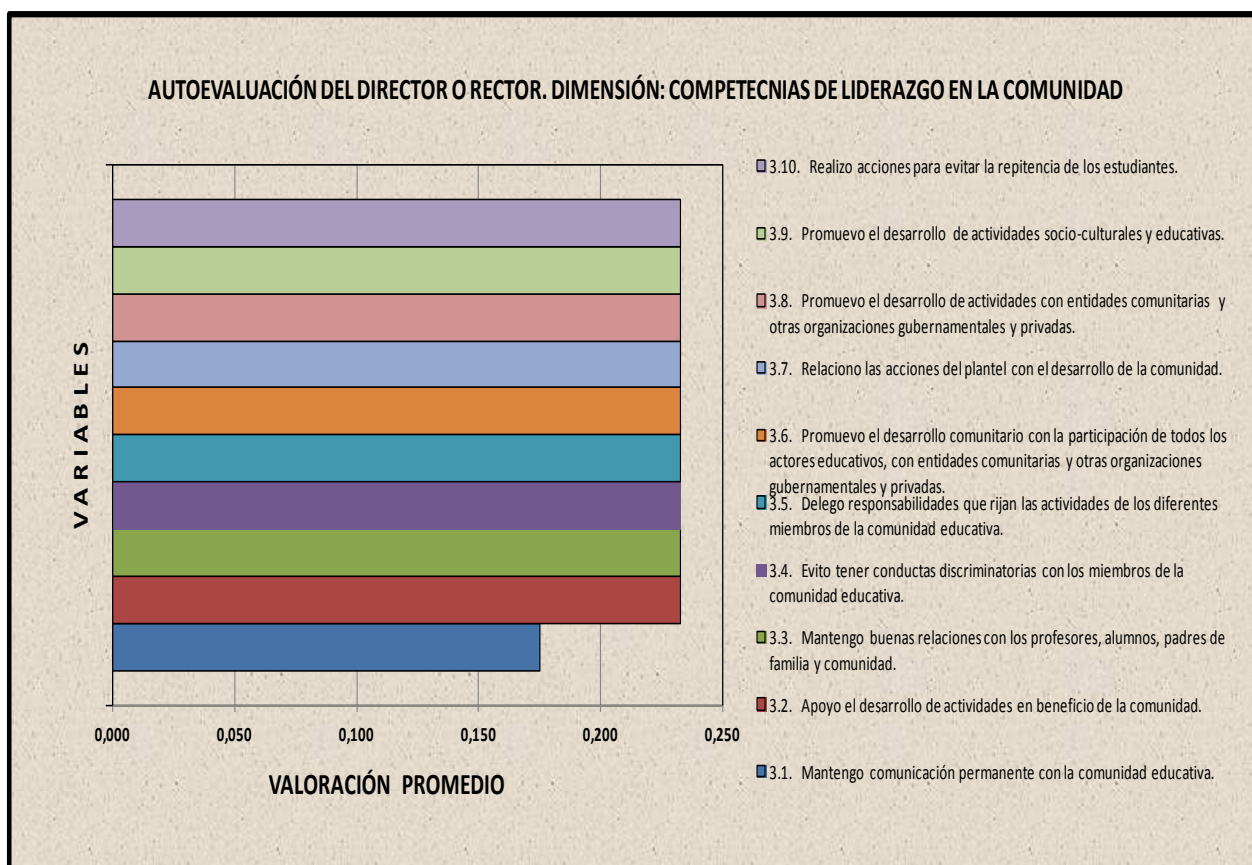


Gráfico 31 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.
Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Mena del Hierro.

Esta dimensión analiza la capacidad del Rector para establecer actividades entre el personal del plantel y la comunidad. La autocalificación del Rector en el Liderazgo en la Comunidad es de 2,072 / 2,090 que equivale al 99% un porcentaje totalmente positivo; que refleja que el Rector mantiene buenas relaciones con los padres de familia, estudiantes y la comunidad, evitando demostrar tener conductas discriminatorias y la repitencia de los estudiantes.

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

Tabla 32 Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión: Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,590	0,000	0,000	5	0,59	0,118
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,059	0,236	0,354	0,000	5	0,649	0,130
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,590	0,000	0,000	5	0,59	0,118

1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,295	0,000	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,059	0,236	0,354	0,000	5	0,649	0,130
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,590	0,000	0,000	5	0,59	0,118
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,180	5	1,18	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,354	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,118	0,118	0,354	0,000	5	0,59	0,118
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,118	0,118	0,354	0,000	5	0,59	0,118
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,059	0,236	0,354	0,000	5	0,649	0,130
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,295	0,000	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,118	0,118	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,236	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,177	0,000	0,354	0,000	5	0,531	0,106
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,177	0,000	0,354	0,000	5	0,531	0,106
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,177	0,000	0,354	0,000	5	0,531	0,106
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,177	0,000	0,354	0,000	5	0,531	0,106
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,059	0,236	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,354	0,000	0,000	5	0,354	0,071
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,059	0,236	0,000	0,000	5	0,295	0,059
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,118	0,118	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,118	0,118	0,000	0,000	5	0,236	0,047
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,118	0,236	0,000	0,000	5	0,354	0,071
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,488	5,098

Tabla 32 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 32 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión: Competencias Gerenciales

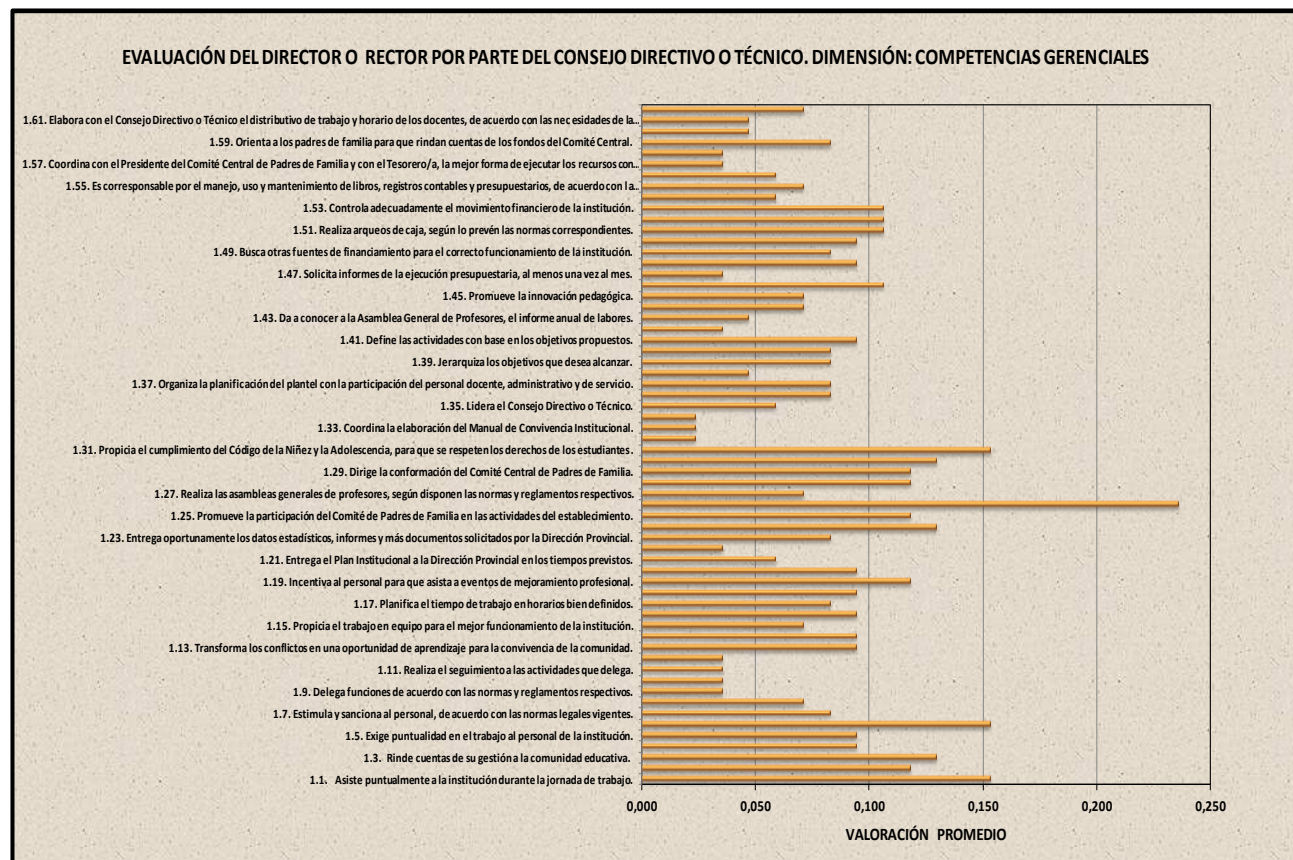


Gráfico 32 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El Director o Rector desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La gestión académica, la gestión personal, la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran actividades institucionales, el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, el clima organizacional de trabajo, la medición en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento institucional. (Luis Hernando Mutis Ibarra 2003). En la dimensión Competencias Gerenciales para el Consejo Directivo el rector no se encuentra capacitado para la actividad que desempeña puesto que le otorga una calificación de 5,098 / 14,590 que equivale al 34,94%. Con los resultados obtenidos de las evaluaciones, el análisis de las causas y consecuencias, las autoridades están en la posibilidad de diseñar y desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de administración.

Tabla 33 Evaluación del Director o Rector por Parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión: Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,118	0,354	0,000	0,000	5	0,472	0,094
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,000	5	0,118	0,024
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	5	0,177	0,035
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,118	0,118	0,354	0,000	5	0,59	0,118
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,885	0,000	5	0,885	0,177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,118	0,118	0,354	0,000	5	0,59	0,118
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,077	1,215

Tabla 33 Competencias Pedagógicas.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 33 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por Parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión: Competencias Pedagógicas

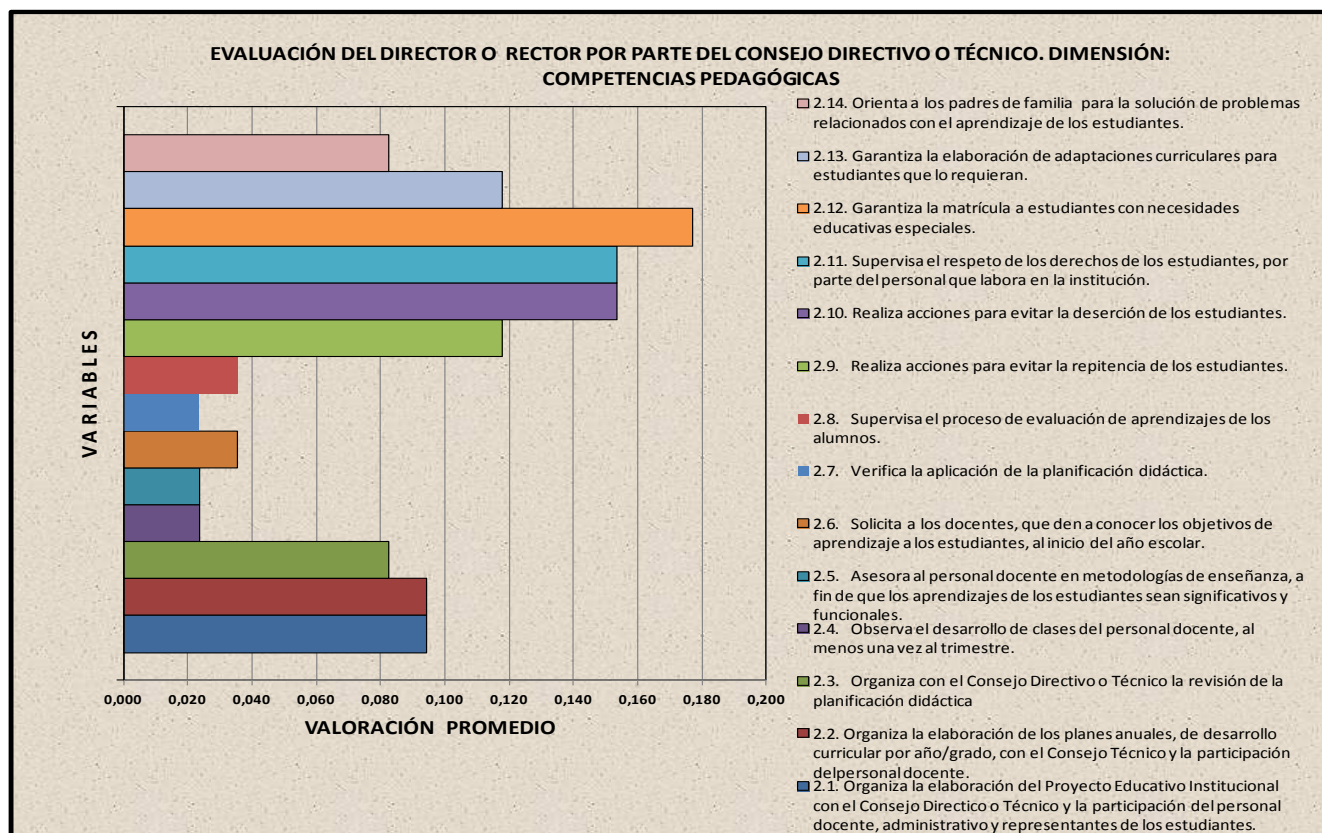


Gráfico 33 Competencias Pedagógicas.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión Competencias Pedagógicas el Rector obtiene un puntaje promedio de 1,215 / 2,120 indicando que el rector no está cumpliendo con los catorce parámetros que forman parte de esta dimensión. Sin embargo, el rector presenta gran interés por garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, según el Consejo Directivo.

**Tabla 34 Evaluación del Director o Rector por Parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión:
Competencias de Liderazgo en la Comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,177	0,236	0,000	0,000	5	0,413	0,083
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,590	0,000	0,000	5	0,59	0,118
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,472	5	1,003	0,201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,118	0,000	0,531	0,000	5	0,649	0,130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,708	5	1,062	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,236	0,531	0,000	5	0,767	0,153
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,118	0,118	0,354	0,000	5	0,59	0,118
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,254	1,251
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								7,564

Tabla 34 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 34 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

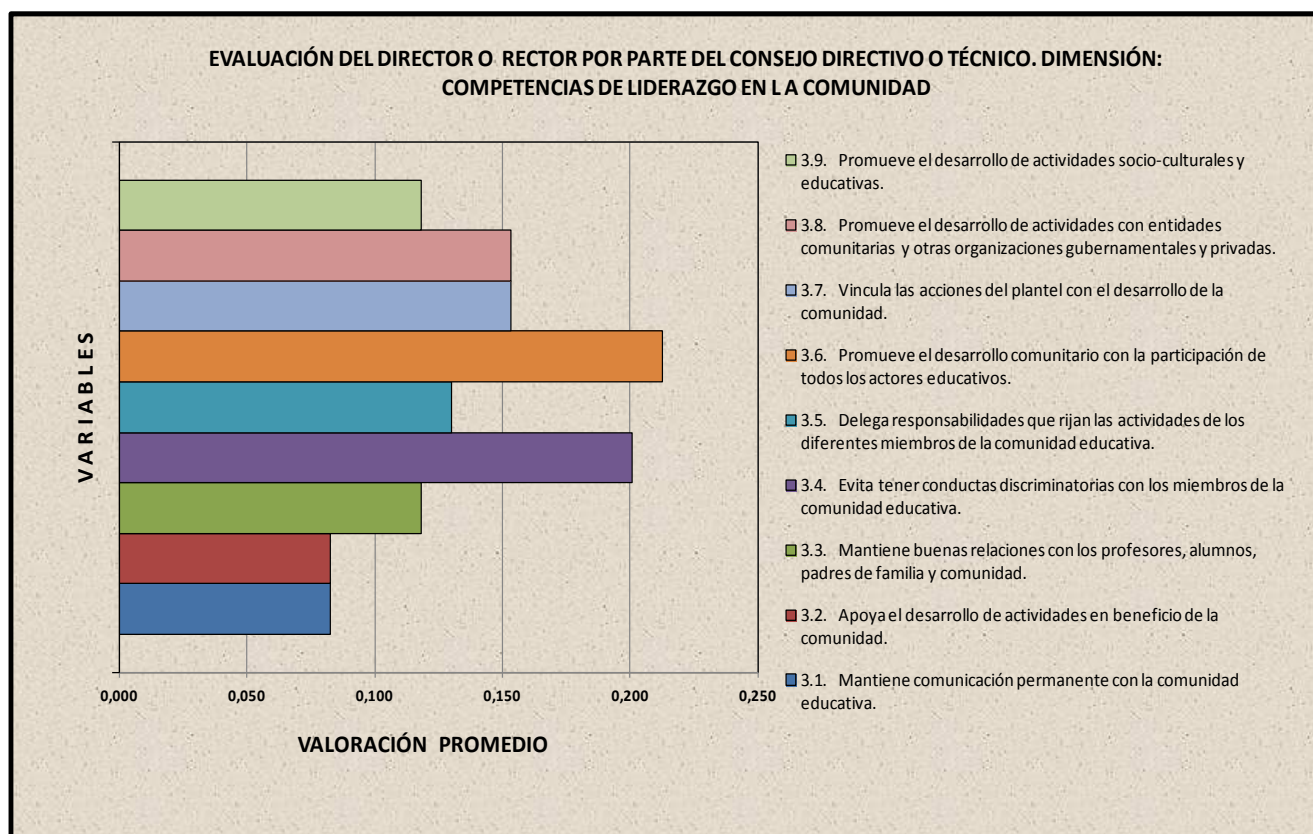


Gráfico 34 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Docentes Miembros del Consejo Técnico del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión de liderazgo comunitario se evalúa la capacidad para coordinar y ejecutar actividades entre docentes, estudiantes y comunidad, en esta dimensión el rector obtiene un promedio de 1,25, se evidencia que la relación que mantiene con Profesores, Estudiantes y padres de Familia no es aceptable, se concluye que se considera como una amenaza mejorar la relación entre autoridades y comunidad educativa, no se puede aislar a cada integrante el trabajo comunitario beneficia a toda la institución.

3.1.9. Instrumento para la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil.

Tabla 35 Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,608	0,715	4	2,323	0,581
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,179	0,000	1,072	0,000	4	1,251	0,313
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	1,608	0,715	4	2,323	0,581
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,357	1,608	0,000	4	1,965	0,491
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,358	0,357	0,536	0,000	4	1,251	0,313
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,428	0,357
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,714	0,536	0,000	4	1,429	0,357
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,714	0,536	0,000	4	1,429	0,357
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,179	0,714	0,536	0,000	4	1,429	0,357
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,537	0,000	0,536	0,000	4	1,073	0,268
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,179	0,714	0,536	0,000	4	1,429	0,357
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,179	0,357	1,072	0,000	4	1,608	0,402
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,179	0,357	1,072	0,000	4	1,608	0,402
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,153	5,538

Tabla 35 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 35 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias Gerenciales

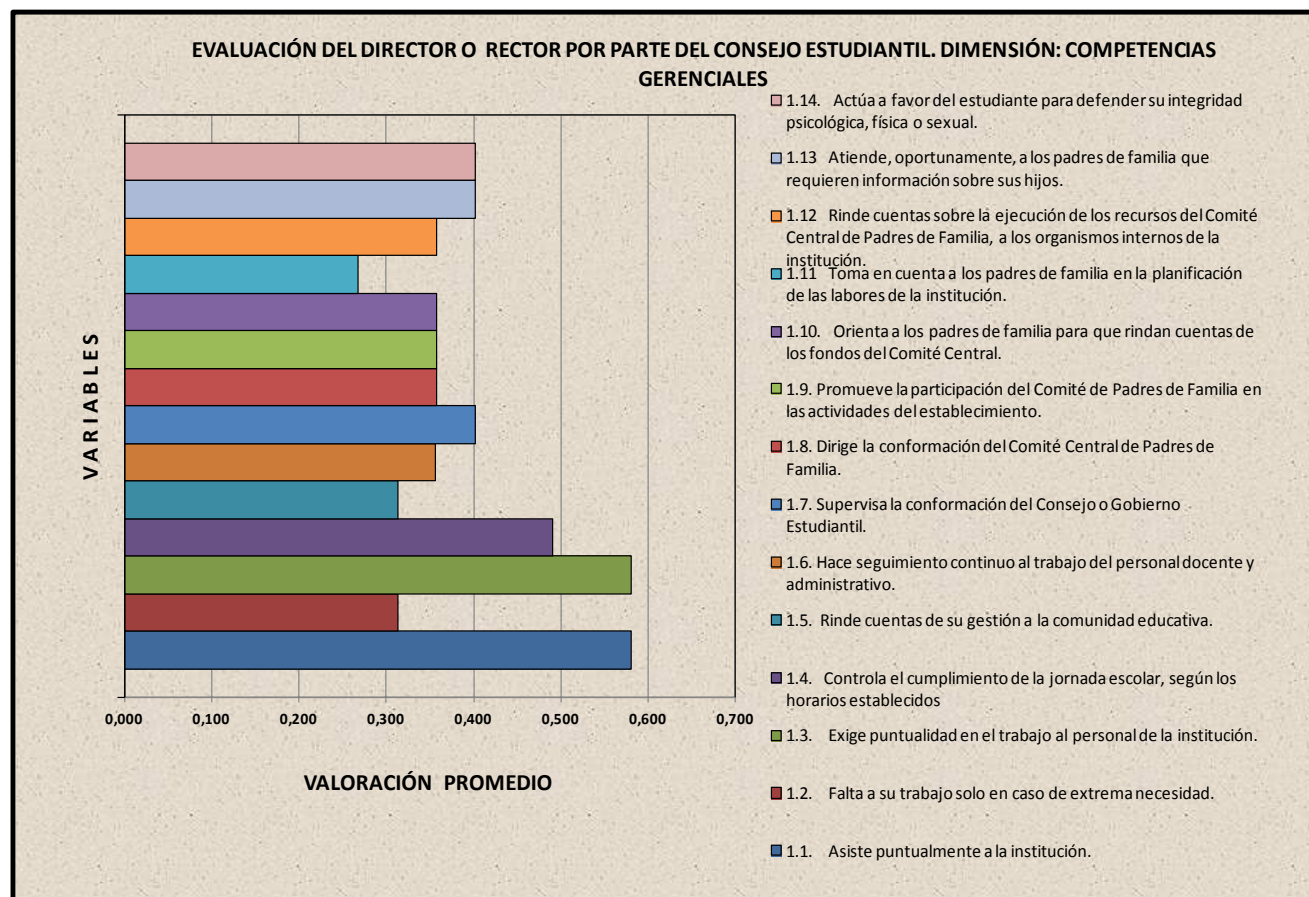


Gráfico 35 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

La participación del consejo estudiantil se la debe incluir como una prioridad, son los representantes de la voz de los y las estudiantes, en la dimensión de competencias generales se evalúa la capacidad para coordinar y ejecutar actividades entre docentes, estudiantes, en esta dimensión el rector obtiene un promedio de 5,53, se evidencia que la relación entre la autoridad y los miembros del consejo estudiantil es débil, se evidencia una percepción que no hay un liderazgo que permita promover la integración en pleno de todos los actores de la comunidad.

Tabla 36 Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias Pedagógicas

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,179	0,357	1,072	0,000	4	1,608	0,402
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,179	0,357	1,072	0,000	4	1,608	0,402
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,714	1,072	0,000	4	1,786	0,447
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,357	1,072	0,715	4	2,144	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,714	1,072	0,000	4	1,786	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,932	2,233

Tabla 36 Competencias Pedagógicas.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 36 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias Pedagógicas

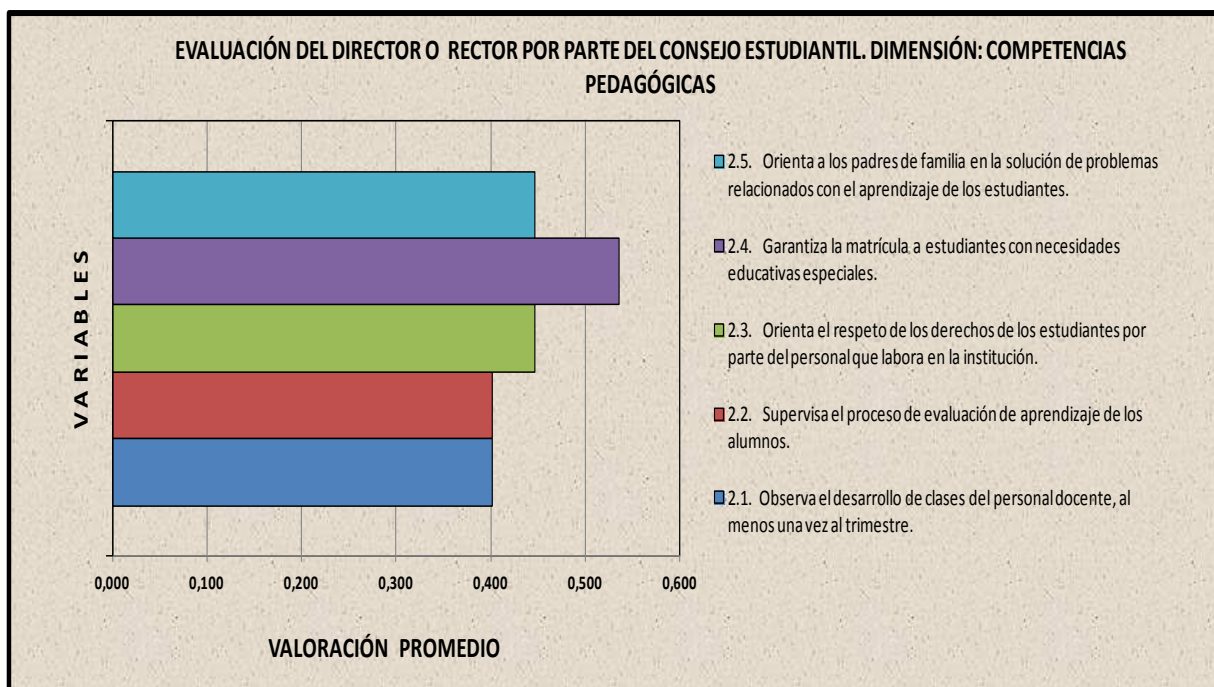


Gráfico 36 Competencias Pedagógicas.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

En la dimensión competencias pedagógicas se evidencia que el liderazgo en la institución es una de las dificultades que necesita resolverse para mejorar el desenvolvimiento institucional, el promedio obtenido es bajo es 2,23, en el ámbito de evaluación al rector por parte del consejo estudiantil, en los procesos de gestión existen falencias relevantes, la escasa orientación a padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, sobre la observación al desarrollo de clases al personal docente es limitada, la institución requiere que las autoridades orienten la acción educativa fomentando un clima de confianza que permita a estudiantes y padres de familia ser protagonistas de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Tabla 37 Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,00 0	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,00 0	0,179	0,714	0,000	0,715	4	1,608	0,402
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00 0	0,179	0,000	0,536	1,430	4	2,145	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,002	3,751
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,522

Tabla 37 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 37 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por Parte del Consejo Estudiantil. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

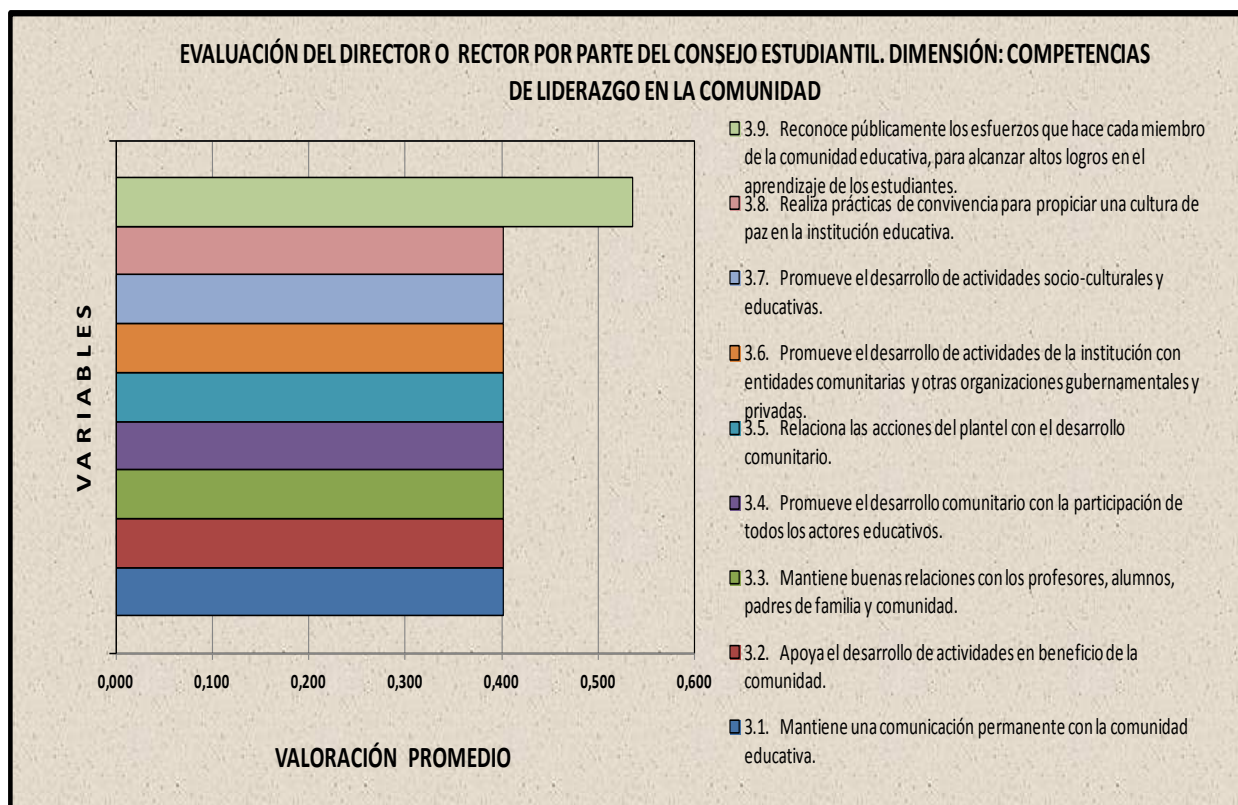


Gráfico 37 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Estudiantes Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Mena del Hierro.

De manera convencional se puede decir que el plantel escolar es la comunidad educativa en donde participan activa y armónicamente los educandos, educadores, autoridades, padres de familia para lograr por medio del proceso enseñanza aprendizaje. Para el correcto liderazgo en la institución se requiere estabilidad en las relaciones, un líder que trabaje por objetivos comunes, existen muchas falencias de liderazgo; no hay una comunión con todos los integrantes de la comunidad se debe trabajar y promover la participación activa de todos, procurando dar soluciones satisfactorias.

3.1.10. Instrumento para la Evaluación Del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

**Tabla 38 Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.
Dimensión: Competencias Gerenciales**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (3 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,000	3	0,789	0,263
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,000	3	0,834	0,278
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,263	0,392	0,000	3	0,655	0,218
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,179	0,000	0,392	0,000	3	0,571	0,190
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,263	0,392	0,527	3	1,182	0,394
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,358	0,263	0,000	0,000	3	0,621	0,207
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,132	0,358	0,000	0,000	0,000	3	0,49	0,163
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,000	3	0,918	0,306
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,263	0,784	0,000	3	1,047	0,349
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,526	0,000	0,000	3	0,705	0,235
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,526	0,000	0,000	3	0,705	0,235
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,000	3	0,789	0,263
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,132	0,179	0,263	0,000	0,000	3	0,574	0,191
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,263	0,784	0,000	3	1,047	0,349

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,000	0,784	0,000	3	0,963	0,321
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,000	3	0,834	0,278
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,132	0,179	0,263	0,000	0,000	3	0,574	0,191
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,264	0,000	0,263	0,000	0,000	3	0,527	0,176
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	3	0,396	0,132
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	3	0,396	0,132
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,054	3	1,446	0,482
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,000	3	0,834	0,278
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,526	0,392	0,000	3	0,918	0,306
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,815	5,938

Tabla 38 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 38 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia. Dimensión: Competencias Gerenciales

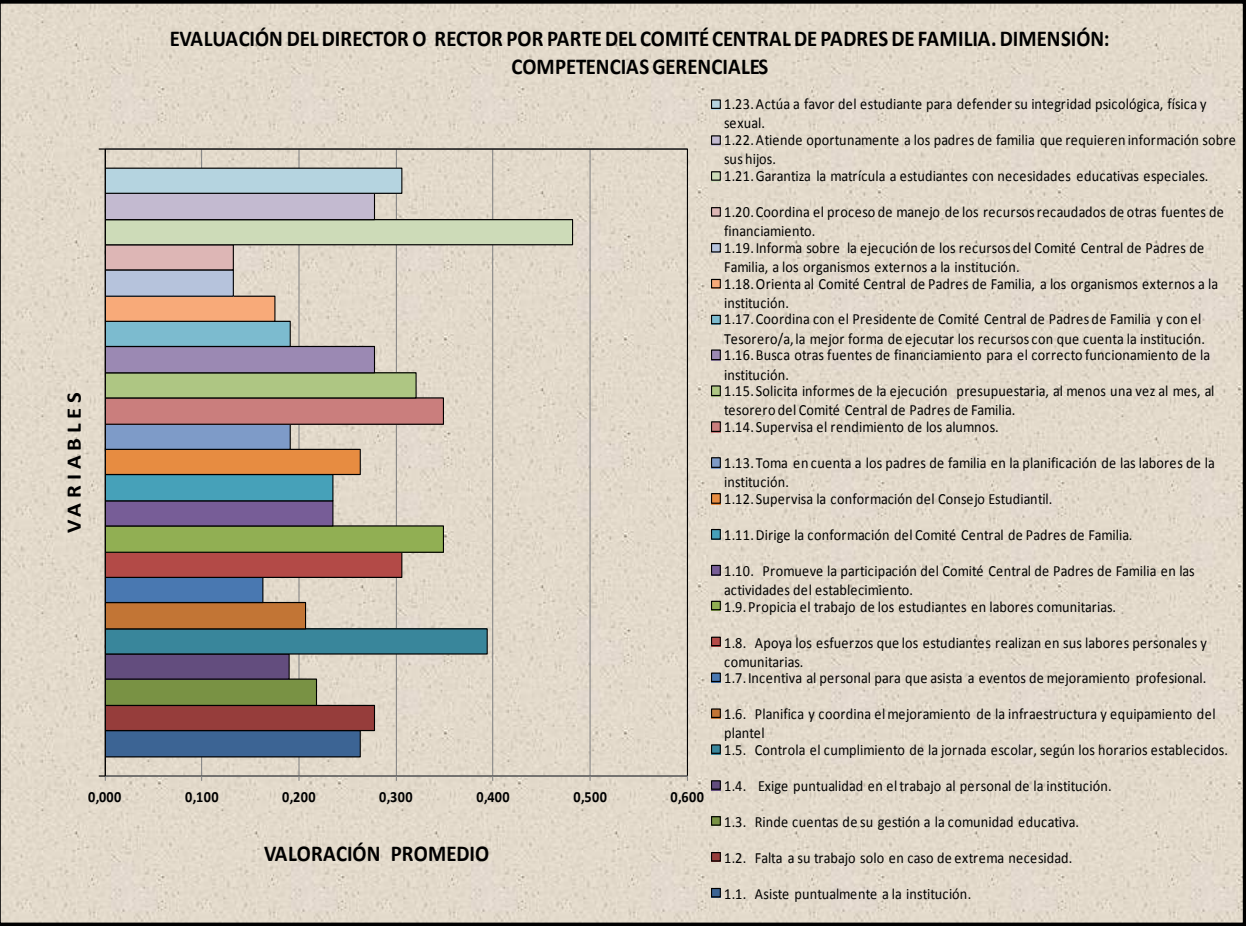


Gráfico 38 Competencias Gerenciales.

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

El Director o Rector del establecimiento educativo proporcionará toda la información necesaria para que el consejo de padres pueda cumplir sus funciones (MEC). En esta dimensión se obtiene un promedio 5.93, se corrobora que no existe una real inclusión de los padres de familia en la planificación de actividades institucionales. La autoridad institucional debe promover actividades que involucren a los padres de familia en el acompañamiento de los estudiantes en los procesos de aprendizaje, fomentar la práctica de rendición de cuentas a la comunidad propiciando un ambiente de confianza entendimiento integración entre todos los integrantes de la comunidad.

**Tabla 39 Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.
Dimensión: Competencias Pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (3 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,263	0,392	0,527	3	1,182	0,394
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,784	0,527	3	1,311	0,437
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,000	3	1,176	0,392
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,581	3	1,581	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,179	0,263	0,392	0,000	3	0,834	0,278
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,132	0,358	0,000	0,000	0,000	3	0,490	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,574	2,191

Tabla 39 Competencias Pedagógicas

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 39 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia. Dimensión: Competencias Pedagógicas

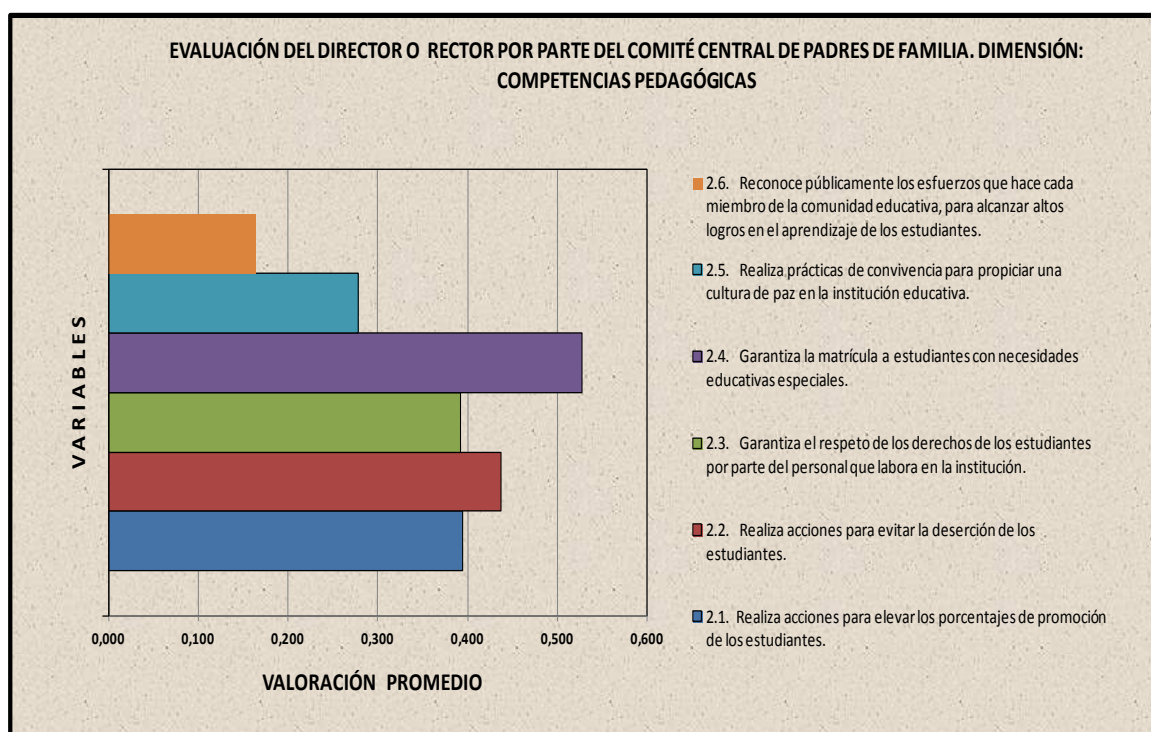


Gráfico 39 Competencias Pedagógicas

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Realizar acciones que permitan una verdadera inclusión en todas las actividades pedagógicas planificadas anualmente en la institución son competencias relevantes de la autoridad; en esta dimensión se obtiene un promedio 2,19, se evidencia que existen falencias para lograr alcanzar acciones que permitan garantizar la inclusión de todo tipo de estudiantes con una malla curricular diferenciada, es importante mencionar que se debe cultivar un ambiente de tolerancia paz y armonía entre todos los miembros de la comunidad, y alcanzar resultados en el aprendizaje de los estudiantes, en las que debe buscar estrategias adecuadas para obtener los estándares de aprendizaje requeridos por el ministerio en la formación integral de los estudiantes.

**Tabla 40 Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central Padres de Familia.
Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (3 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,358	0,263	0,000	0,000	3	0,621	0,207
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,000	3	0,789	0,263
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,179	0,526	0,000	0,000	3	0,705	0,235
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	3	0,396	0,132
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	3	0,396	0,132
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,132	0,358	0,000	0,000	0,000	3	0,490	0,163
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,264	0,000	0,263	0,000	0,000	3	0,527	0,176
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,000	3	0,789	0,263
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,132	0,000	0,526	0,000	0,000	3	0,658	0,219
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,179	0,526	0,000	0,000	3	0,705	0,235
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,076	2,025
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								10,155

Tabla 40 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Gráfico 40 Con los Promedios por Preguntas Obtenidos en la Evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia. Dimensión: Competencias de Liderazgo en la Comunidad

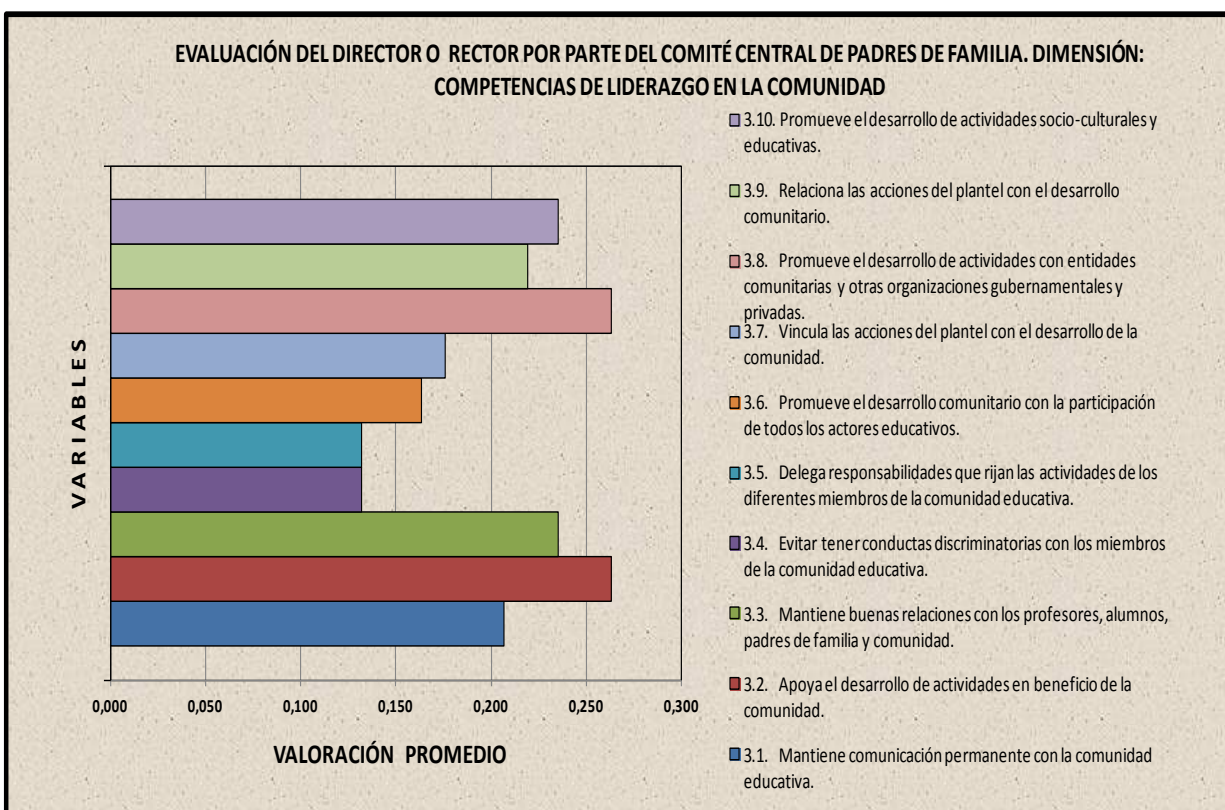


Gráfico 40 Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Mena del Hierro.

Siendo el director del plantel líder y guía del grupo de trabajo dentro de la comunidad escolar, es evidente que a él le corresponde establecer las condiciones que proporcionen un ambiente de trabajo favorable. Para lo anterior es necesario el conocimiento objetivo de las expectativas de cada uno de los integrantes y los requerimientos, establecidos para el desarrollo de los diferentes cargos. También es indispensable conocer con amplitud la forma en que cada uno de los miembros participa en el buen funcionamiento del plantel respecto de las metas y objetivos comunes. En esta dimensión se obtiene un promedio 2,025 se corrobora con una tendencia que ya se ha demostrado en esta investigación, no existe una real inclusión de la comunidad en la planificación de actividades. Con base en lo anterior, puede afirmarse que las relaciones humanas en la comunidad educativa son limitadas. Es de vital importancia para el logro de los objetivos que se pretenda alcanzar, en virtud de que permiten crear un ambiente cordial, armónico y de convivencia mutua que facilita el desarrollo de las actividades en la institución.

Con la finalidad de que el director del plantel promueva y fomente las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa

3.2. Discusión.

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas. (www.tareasya.com.mx. Fernández Editores)

Mediante el nuevo sistema de evaluación, no solo se evalúa a los estudiantes; sino también a profesores y las autoridades, lo cual permite tener un criterio más amplio y objetivo de la realidad educativa ecuatoriana.

Sin embargo y a pesar de los logros que se puedan alcanzar con este sistema, la educación en el Ecuador todavía necesita grandes desafíos; esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los estudiantes accedan a una educación de mayor calidad.(Análisis de la educación ecuatoriana ii parte: <http://jpincay1974.wordpress.com/2011/05/25/analisis-de-la-educacion-ecuatoriana-ii-parte/>)

Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas. Una consecuencia de la falta de estándares de calidad educativa es, por ejemplo, la inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos.

Otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes. Para concluir este punto, cuando tengamos estándares tendremos descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo. (Hunt, B. 2009).

Los resultados que en la investigación se han obtenido nos evidencian el estado actual de la docencia, expresada en una carente propuesta de calidad en el desempeño profesional.

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

El principal propósito de los estándares de desempeño es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, simultáneamente, medir los logros esperados de las diferentes evaluaciones, en tal sentido son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula un proceso de enseñanza que permita a todos los estudiantes ecuatorianos llegar alcanzar un perfil de egreso o aprendizajes establecidos por el currículo nacional para la educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un docente competente, como; prácticas pedagógicas que tienen correlación positiva con los aprendizajes de los estudiante.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector, inspector general y director de área) competente; es decir; de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

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

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

El trabajo realizado por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y bachillerato, no ha logrado corregir las grandes falencias existentes, pese al trabajo conjunto hasta la actualidad no se llega a la educación de calidad ambicionada, no se ha logrado diseñar un modelo de gestión de calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua. (Ministerio de Educación del Ecuador Documento de Propuesta - febrero de 2011 Quito - Ecuador)

No se trabaja en los distintos órdenes del que hacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor un directivo competente, en este caso, respecto de las practicas pedagógicas y de gestión y liderazgo positivamente correlacionada con el buen desempeño de docentes y directivos, a buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

La información obtenida a través de esta evaluación contempla elementos que brindan un panorama sobre el desempeño docente y ciertas características del proceso enseñanza aprendizaje, es decir permiten hacer valoraciones importantes de la información obtenida sea utilizada por los funcionarios educativos especialmente por profesores y de esta manera considerar estrategias continuas que permitan al docente mejorar, ya sea a través de su formación y capacitación u otras actividades.

Con los resultados porcentuales y analizando la distribución de los mismos es posible elaborar una interpretación más detallada de la situación para cada descriptor, para afirmar el resultado de la investigación que permiten establecer los parámetros interpretativos de cada competencia aplicada a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Así en la primera dimensión de Autoevaluación de los docentes en la competencia de Sociabilidad Pedagógica se evidencia que la falta de comunicación entre maestros y padres de familia trasciende en el desempeño de los estudiantes pues no existe preocupación de las partes que intervienen en su formación.

En la tabla de Evaluación de los docentes y habilidades pedagógicas y didácticas son veinte y cuatro aspectos a evaluar por lo que resulta obtener un resultado específico de esta competencia considerando los indicadores. Las habilidades pedagógicas y didácticas busca establecer descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación con el aprendizaje de los estudiantes, como se desenvuelven los docentes en sus actividades diarias, que metodologías utilizan y si logran o no que sus estudiantes logren desarrollar las destrezas planteadas en el área.

Los docentes no utilizan herramientas relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación; la institución no cuenta con equipos de última tecnología que puedan ser usados por los profesores para dar clases, otro indicador importante es si el docente da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, porque es fundamental que los estudiantes conozcan lo que aprenderán en cada una de las asignaturas, así como también la meta que se conseguirá para la formación personal.

Según como se aprecia en la tabla antes detallada otra de las dimensiones evaluada es la habilidad pedagógica y didáctica, es decir el conocimiento en acción, pues la habilidad expresa, en un lenguaje didáctico un conjunto de acciones y operaciones que realiza el educador lo cual le permite facilitar el proceso de aprendizaje autónomo del estudiante, en donde el docente debe seleccionar, utilizar, evaluar y crear estrategias para alcanzar los objetivos planteados en el desarrollo de su labor pedagógica que respondan a las exigencias de la sociedad actual, por lo tanto en el proceso de enseñanza – aprendizaje es necesario el esfuerzo intelectual del alumno y la ayuda del docente siendo su principal función el ayudar a aprender los contenidos curriculares con la facilidades que proporciona el docente siendo su principal función al inicio del año escolar, dar a conocer a los estudiantes la programación de los objetivos, preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes y adecuar los temas a tratarse con los intereses de ellos, considerando los lineamientos otorgados por el estado y las autoridades de la institución aprendizajes (Romero, 2003), estableciendo nuevas estrategias y recursos que llamen a la reflexión del que aprende logrando que la educación se dinamice.

Según Galindo (1992) menciona que el aspecto emocional es la etapa de socialización en donde el individuo desde sus primeros años de vida comparte con los que le rodean: juegos, conversaciones, intereses, tomando consciencia que su mundo se amplía a medida que crece y esto le va dando seguridad y confianza para actuar en la sociedad, frente a esto y dada la puntuación aunque no es baja pero supera a la media, el coordinador general manifiesta que es importante que se fortalezca el trato entre compañeros de manera cordial, respetuosa sin discriminación, por lo tanto la existencia de un buen clima en el centro no sólo favorece el desarrollo de los estudiantes sino también el de la institución, en definitiva se trata de crear un ambiente propicio para el aprendizaje de profesores y estudiantes considerando los componentes afectivos y relacionales al momento de planificar las actividades de enseñanza – aprendizaje y de evaluación; lo cual garantizaría un clima institucional de total tranquilidad y paz donde predomine el prestigio y los resultados positivos para la comunidad educativa, enmarcados en una de las políticas del estado ecuatoriano, como es el buen vivir.

En el indicador el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, los maestros desarrollarán clase de acuerdo al medio donde se desarrolla el aprendizaje de una manera significativa acorde con la especialización elegida, es importante que el maestro integre la formación humana y profesional de los estudiantes.

Las competencias de la autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional hay aspectos relevantes que deben fortalecer los maestros, practicar la inteligencia emocional para trabajar con estudiantes, directivos y padres de familia, aunque se preparen científicamente la empatía debe estar presente en el lugar de trabajo, más aun cuando se trabaja con adolescentes, los maestros orientan la personalidad y el futuro profesional que desempeñaran en la sociedad.

La tabla de la autoevaluación de los docentes atención a estudiantes con necesidades especiales, se encuentra en relación con el eje de la Educación Inclusiva, los docentes no se encuentra capacitados para realizar trabajos individualizados de acuerdo a las limitaciones que presentan este tipo de estudiantes, es importante recalcar que según el capítulo tercero artículo 7 literal c de la LOEI.

El Código de la Niñez y Adolescencia en su Art. 6 señala: *“...Uno de los derechos de los estudiantes es ser tratado con justicia, dignidad y sin discriminación, con respecto a su diversidad individual se debe elaborar adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes cultural, sexual y lingüística...”*; por lo tanto todos los estudiantes que forman parte de la institución investigada merecen el derecho de estudiar siendo una obligación del docente como se versa en la LOEI atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo a su diversidad cultural, lingüística y las diferencias individuales y respetar el derecho de los y las estudiantes a expresar sus opiniones.

Falta de preocupación y comunicación individual de los docentes con los padres de familia cuando los discentes se ausentan de clases por diversas situaciones, la poca atención especial que reciben los estudiantes que presentan dificultades, la evaluación individual al finalizar clase, el escaso envío de tareas extra clase, por lo que según las puntuaciones otorgadas por los estudiantes (básica y bachillerato) consideran que es importante que cuando un estudiante necesite atención individualizada es necesario la presencia de un profesional especializado, además manifiestan que es una obligación legal que el docente integre de manera espontánea al estudiante al ritmo de trabajo de la clase.

En la tabla de autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos, los resultados obtenidos de la investigación, los docentes si cumplen con lo establecido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones del plantel, siguen las disposiciones y normas de esta manera se evidencia los deberes y derechos tanto de los estudiantes como de maestros , padres de familia y directivos, para fomentar la calidad y calidez en la educación.

La autoevaluación de los docentes: relación con la comunidad es un indicador que refleja el trabajo de la institución con la comunidad el acercamiento con otros actores sociales que tienen relación con el proceso enseñanza – aprendizaje, la relación de los docentes con la comunidad es limitada, porque todavía existe esa falta de relación con el entorno donde está ubicada la institución educativa.

En la autoevaluación de los docentes: clima de trabajo se debe considerar las relaciones laborales para de esta manera propiciar el acercamiento en la comunidad educativa se analizan diferentes indicadores que determinan la calidad del ambiente laboral, en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, los docentes reconocen que no es trascendental resolver conflictos, la comunicación entre autoridades y maestros es vertical, dejando de lado las emociones, reconociendo que en su formación profesional está centrada en el saber hacer, y no en el saber ser.

En el instrumento de coevaluación de los docentes realizado por el inspector se evidencia como fortaleza la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes, y el cumplimiento del reglamento institucional, como aspectos negativos; se mencionan la no utilización de las tecnologías de información en la clase, no hay procesos de investigación de nuevas formas de enseñanza en las distintas áreas.

En el instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes analiza aspectos positivos como: que los estudiante consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto, como aspecto negativo que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clase, y no hay comunicación con los padres de familia.

Es necesario que los docentes empleen estrategias de enseñanza y aprendizaje activos y llamativos que induzcan a los estudiantes a poner en juego todas sus habilidades, destrezas, actitudes, valores, etc. convirtiendo el proceso de enseñanza aprendizaje en una experiencia alentadora, práctica, constructivista, motivadora para los estudiantes.

La educación está en manos de todos, unamos esfuerzos para el progreso tanto individual como social y siendo un proceso multidireccional por medio del cual se transmite conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar ello permitirá al hombre insertarse de manera efectiva en la sociedad ya que sin la educación el comportamiento, no sería muy lejano a un animal salvaje, porque no solo a través de la palabra se produce la educación, pues está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes

En el instrumento de observación de clase impartida en el área de sociales en la institución vespertina de la institución se concluye que los docentes efectivamente se relacionan con los estudiantes en forma respetuosa inicia las clases con puntualidad, dan a conocer el tema, y utilizan ejemplos reales para explicar el contenido de las mismas, aplicar procesos de síntesis los temas más importantes al final de cada clase y a partir de las experiencias previas de los estudiantes.

En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo en la autoevaluación del rector de la institución, demuestra que a criterio del Rector él cumple su trabajo apegado a los estándares de calidad para su correcto desarrollo en pro de obtener un adecuado proceso educativo.

El director debe buscar diferentes proyectos, métodos y técnicas de mejoramiento pedagógico, se debe tener en cuenta que la calidad de la educación está fundamentada en los líderes que presiden el funcionamiento de los establecimientos, de ahí la importancia de que los directivos sean personas capaces, líderes y ante todo personas humanas que conciben al estudiante y a los docentes como personas que siempre están dispuestos a colaborar y a mejorar la calidad de la educación.

En la evaluación al rector por parte del Consejo Técnico, se evidencia no se encuentra capacitado para la actividad que desempeña puesto con los resultados obtenidos de las evaluaciones son negativas la relación que mantiene con todos los integrantes de la comunidad no es aceptable, sin embargo presenta interés por algunos puntos relevantes como por garantizar el libre acceso a los estudiantes “Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El Director o Rector desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La gestión académica, la gestión personal, la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran actividades institucionales, el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, el clima organizacional de trabajo, la medición en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento institucional”. (Luis Hernando Mutis Ibarra 2003).

En la dimensión de competencias gerenciales se destaca el cumplimiento de sus responsabilidades directivas, en la dimensión de competencias pedagógicas el rector debe mejorar observando la clase de los docentes al menos una vez quimestral.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y directivo es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, para esto se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

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

Especialmente en este momento, llamado la era del conocimiento, que nos presenta grandes desafíos; pues los vertiginosos cambios en tecnología, comunicación instantánea, acercan a la gente y los países como jamás había sucedido, entonces pregunto: ¿Estamos educando a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos? De los resultados obtenidos, falta mucho camino por recorrer, pues aún son los contenidos o temas de clase los fundamentales en ser trabajados, la evaluación es unidireccional, casi nunca directivos, maestros se preguntan sobre la calidad de sus enseñanzas, capacidad de gestión, lo peor, que un alto porcentaje docente aún son simples transmisores de contenidos, no diseñadores de experiencias de aprendizaje.

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

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

Debemos hoy de manera urgente actualizar los conocimientos en lo propuesto por el Ministerio en su Actualización y fortalecimiento Curricular, con la utilización de recursos didácticos, audiovisuales, computación, proyector, aplicación de nuevas técnicas, métodos y modelos activos, etc.

Por lo que se trata de visualizar, ubicar aspectos de importancia que verifiquen las debilidades encontradas para con las fortalezas, programar una propuesta de mejora institucional. Así en el campo de las habilidades pedagógicas, didácticas, expuestas en la tabla 8 y 17, donde el 70% de los estudiantes manifiestan este aspecto como una debilidad de los docentes en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, pues aún en el trabajo de aula se siguen privilegiando a los contenidos o “temas de clase”.

Hace falta una buena preparación didáctica en los docentes, el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica, se verifica que el clima afectivo y social de la Institución, los educadores no se sienten apoyados en su relación de trabajo por sus directivos, sumado a la poca relación existente con los padres de familia, tabla 20.

Todo aquello adaptando como se ha dicho el entorno de cada localidad comprendiendo las diferencias y las realidades logrando así una evaluación cualitativa que sirva como un verdadero diagnostico institucional y no solo como una forma de intimidación o castigo o seguimiento de docentes.

Las deficiencias encontradas en la Institución deben ser el punto neurálgico, en donde todas las partes involucradas asuman su responsabilidad, a fin de implementar las estrategias que ayudaran a superar las debilidades. Entre las deficiencias encontradas evidentemente destacan la poca participación de los padres de familia en las actividades el plantel.

Los problemas sociales y económicos de la actualidad se constituye en amenazas que impiden alcanzar la excelencia educativa, es allí donde las autoridades del plantel junto con los maestros deben intervenir, hoy más que nunca el maestro debe cumplir con su rol de tutor permanente de los estudiantes, su tarea va más allá de las aulas debe transmitir a sus estudiantes la confianza que ellos necesitan. (Coll Salvador, C. 1996).

En conclusión se entiende que una educación de calidad será en la medida que todos los elementos intervienen en ella se orientan a la mejor consecución posible de los fines y objetivos educativos, y esto que se ha podido determinar en la Institución “Mena del Hierro”.

CAPITULO 4

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La investigación realizada, y que se ha intentado reflejar en el siguiente trabajo, ha supuesto una experiencia positiva y aprendizaje significativo, para lo cual en base a los objetivos planteados se establecen las siguientes conclusiones:

Objetivo general: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

- ✓ La información proporcionada por los diferentes integrantes de la comunidad educativa ha sido la parte medular, para el análisis de las posibles deficiencias que se generan en la institución y estos a su vez dieron apertura al diseño de la propuesta.
- ✓ La aplicación de encuestas y observación de clases han permitido conocer las fortalezas y deficiencias que existen en la institución.
- ✓ La atención a estudiantes con necesidades individuales, los docentes los atienden como un grupo homogéneo sin dar atención especial cuando requieren de un tratamiento conforme a sus limitaciones.
- ✓ En las habilidades pedagógicas y didácticas se ha considerado como debilidad, que los docentes no integran el uso de las TICS en la planificación de las clases.
- ✓ La interacción entre profesores y directivos es escasa, se evidencia un manejo de comunicación vertical.
- ✓ La poca participación de los padres de familia y la comunidad; se la ha considerado como una amenaza a la autonomía de la gestión por parte de la administración del plantel.
- ✓ El consejo estudiantil no interviene paralelamente con decisiones relevantes como la elaboración del P.E.I, o actividades culturales que integren a los estudiantes al desarrollo de la Institución.

4.2. Recomendaciones

Aplicada la evaluación de calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Mena del Hierro se consideró importante recomendar:

- ✓ Difusión del proceso de evaluación institucional y del desempeño docente y directivo desarrollado en la institución por parte de la estudiantes de maestría en Pedagogía de la UTPL, a fin de orientar a la comunidad educativa sobre la importancia del proceso de evaluación realizado al interior de la institución, a través de reuniones de socialización con los integrantes de la comunidad educativa (directivos, docentes, comité de padres de familia, estudiantes).
- ✓ La evaluación docente y directiva debe realizarse de acuerdo a los lineamientos y criterios dados en función de las políticas educativas propuestas por el Ministerio de Educación, es recomendable efectuarlo a mediados de año donde los estudiantes tienen una idea amplia del desempeño de sus maestros y de sus directivos.
- ✓ Los docentes y directivos del plantel deben trabajar en la calidad de la educación aplicando valores como ejes transversales en la educación integral, para lo cual desarrollarán talleres pedagógicos dirigidos a docentes, estudiantes, directivos, padres de familia.
- ✓ Es importante que los directivos y docentes involucren a los padres de familia y/o representantes legales en las actividades institucionales, mediante charlas, conferencias, para que estos ofrezcan un buen ambiente familiar que vaya acorde con el trabajo del colegio y así elevar el nivel del clima social escolar, orientados a la organización y estabilidad de los estudiantes.
- ✓ Realizar planes de evaluación educativa periódicamente en la institución, implementar planes de mejora y hacer un seguimiento para controlar su cumplimiento.
- ✓ Los directivos de la institución educativa deben emprender procesos de capacitación a los docentes, en operación del computador, así como el uso del internet y de los recursos tecnológicos interactivos que existen actualmente, para que a través de ellos se transmitan a los estudiantes la importancia de las TICs, en cuanto al uso, ventajas y riesgos.

CAPITULO V

5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

5.1. Título de la Propuesta

Proyecto educativo enfocado a la inclusión de padres de familia, docentes y estudiantes a los procesos pedagógicos institucionales, en favor de una tarea compartida en beneficio de toda la comunidad educativa, en el Colegio “Mena del Hierro” de la parroquia Cotocollao, cantón Quito, de la provincia de Pichincha, durante el año académico 2012 - 2013.

5.2. Justificación

Ecuador posee una inmensa riqueza cultural y social que supone grandes retos que sólo pueden ser superados sobre la base de la educación. Sin embargo, gracias al esfuerzo de millones de ecuatorianos a lo largo de muchas décadas se han logrado avances fundamentales en la construcción de una sociedad más democrática, más incluyente y equitativa. Estos avances han sido acompañados por un compromiso fundamental con la construcción de un sistema educativo sólido, que permita a nuestro país progresar y dar bienestar a los mexicanos.

La educación es una alta prioridad para nuestro país al punto que la Constitución Política establece que todo individuo tiene el derecho a recibir educación y al Estado corresponde la obligación de impartir una que tienda a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano. Así entendida, la educación es un sistema social movilizador de conocimientos y de los elementos que permiten mejorar la convivencia, que perfilan la cultura y determina el tipo de vida de las personas. Adicionalmente, el Sistema Educativo Nacional procura que la educación brindada atienda a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, y a la generación de capacidades para sustentar la independencia económica de nuestro país.

Pero bajo que parámetros se puede calificar una institución educativa como buena o mala, y sobre todo como podemos mejorar esos aspectos que creemos deficientes. Estos criterios actualmente pueden y deben ser analizados con la finalidad de lograr una educación de calidad a través de una evaluación integral que permita enfocar las debilidades y falencias que existan en el proceso de enseñanza aprendizaje, esta propuesta de mejoramiento dirigida en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo del “Colegio Mena del Hierro” ha sido elegida con el fin de superar las debilidades descubiertas en la evaluación considerando que esta institución educativa forma jóvenes que merecen una educación de calidad; en un futuro serán ellos los responsables de actividades de diversa índole en el ámbito profesional y laboral y es desde las aulas donde se forman los semilleros de un aprendizaje sólido.

En este sentido las problemáticas encontradas en la institución investigada como son: el poco interés de los docentes la escasa predisposición para utilizar los avances tecnológicos en el aula el limitado acceso a las TICS por falta de recursos económicos y tecnológicos, la falta de actualización e innovación en las corrientes pedagógicas actuales ante las necesidades individuales de los estudiantes, , los docentes no han desarrollado la suficiente habilidad de vincularse con la comunidad, la necesidad de los estudiantes que sus profesores optimicen estrategias comunicacionales. La exclusión de los padres de familia en las diferentes actividades pedagógicas, extracurriculares no han permitido una participación más activa en la formación y desenvolvimiento estudiantil en tal sentido se hace imprescindible aplicar estrategias donde se incluyan a los representantes en los procesos de enseñanza aprendizaje. La poca participación de Rector para establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, no ha involucrado a la comunidad en el diseño y propuesta del PEI. No ha evaluado con efectividad las prácticas escolares de los docentes en el desarrollo de las clases, la falta de los materiales necesario para los procesos de enseñanza aprendizaje cotidianos. Se plantea una serie de actividades orientadas a superar estos obstáculos para alcanzar la tan buscada excelencia educativa.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo General

- ✓ Propiciar el acercamiento y colaboración equitativa entre docentes, estudiantes, directivos y padres de familia en favor de la inclusión de cada miembro de la comunidad mediante procesos de trabajo que apoyen procesos de aprendizaje de calidad.

5.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Motivar a la comunidad educativa para que participe en los seminarios talleres, y despierten en cada integrante de la comunidad un compromiso al cambio y la integración espontánea de las actividades planificadas en beneficio de los estudiantes.
- ✓ Utilizar medios de enseñanza e instrumentos de aprendizaje eficaces acorde a la época contemporánea para mejorar el rendimiento de los estudiantes, con la aplicación de metodologías activas, para que logren unos aprendizajes significativos, duraderos, útiles y funcionales
- ✓ Capacitar a los docentes en la aplicación del uso de las TICS en el aula, para integrar las nuevas tecnologías en la clase en su práctica habitual de manera motivante.
- ✓ Incentivar el liderazgo estudiantil que permita a todos los integrantes alcanzar un liderazgo positivo e inclusivo en todas las actividades institucionales para la mejora de los resultados escolares.

5.4. Metodología del proyecto

Para la implementación del presente proyecto se considera iniciar con el método investigación – acción – participación, ya que nos permitirá insertar en procesos innovadores, además consideramos al modelo holístico centrado en la experiencia del que aprende y se presenta en su secuencia lógica. Los procesos centran su trabajo a partir de la experiencia concreta, avanza con la observación reflexión, hacia la conceptualización – abstracción y termina su ciclo con la experiencia aplicada.

En la actualidad surge la necesidad de potenciar las competencias del ser humano como son: saber ser, saber hacer, saber conocer, saber emprender y saber compartir, todo esto mediante la apropiación de procesos que permitan ir descubriendo en la práctica y en la acción. (UNESCO, 2009). El presente proyecto de mejoramiento de la inclusión de todos los integrantes de la comunidad educativa considerando el método descriptivo y analítico sintético a más de las siguientes técnicas.

Técnicas	
✓ Consultas ✓ Talleres pedagógicos ✓ Conferencias ✓ Charlas	✓ Trabajos individuales ✓ Trabajo en equipo ✓ Observaciones
✓ Encuestas, entrevistas observación, seminarios talleres, conferencias, charlas, consultas, trabajo en equipo.	✓ Demostraciones, mesas redondas, debates, dramatizaciones, y otros procesos de autogestión con la comunidad educativa.

5.5. Actividades

La elaboración de la propuesta llevará a realizar una serie de actividades entre ellas:

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES
Diseñar estrategias para lograr la participación activa de todos los representantes de la comunidad educativa.	 Se realizara una charla de concienciación dirigida a toda la comunidad educativa en la cual se reconozcan las funciones y responsabilidades que deben cumplir como miembro de la comunidad educativa en el desarrollo, de valores, pedagógicos, y administrativos.	17 – Abril - 2013	- Psicólogo - Vicerrector
Capacitar a los y las docentes en la aplicación de las nuevas corrientes pedagógicas y el manejo de las TIC, a fin de mejorar las estrategias metodológicas utilizadas en el quehacer cotidiano de los procesos de enseñanza aprendizaje.	 Capacitación en las diferentes metodologías de enseñanza efectivas y de carácter innovador, con el uso de nuevos materiales didácticos y la aplicación didáctica de las TIC.  Talleres participativos conformado grupos de trabajo, se socializara las Didácticas con TIC	17 – Mayo - 2013 25 – Agosto - 2013	- Vicerrector
Incrementar en la institución procesos de evaluación, coevaluación y autoevaluación en la que todos los integrantes de la comunidad estén inmersos, permitan medir y evaluar los logros y desaciertos obtenidos en el año escolar.	 Procesos de evaluación, coevaluación y autoevaluación anual en el que todos los actores de la institución educativa determinen las falencias del sistema educativo con el propósito de mejorar el rendimiento académico.	- Anual	- Directivos - Docentes
Diseñar e implementar el código de convivencia con la participación de la comunidad educativa	 En plenarias comunicadas por las autoridades de la institución y formando grupos de trabajo realizar lo socialización y elaboración del código de convivencia.	- Septiembre - Octubre - Noviembre	- Directivos - Docentes - Padres de familia - Estudiantes

5.6. Localización y Cobertura Especial

La investigación se la realizó en el Cantón Quito de la Provincia de Pichincha en la Unidad Educativa Mena del Hierro, los días 27, 28, 29 de Marzo del año 2013.

Es un centro educativo con 50 años de creación, con local propio donado por los fundadores de la institución.

5.7. Población Objetivo

Los actores involucrados en el sistema educativo son tanto Docentes, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia cabe señalar que las autoridades institucionales no han permitido que la inclusión de los padres de familia sea permanente, consideran una amenaza el acercamiento de estos a la institución educativa.

5.8. Sostenimiento de la Propuesta

Humanos:

- ✓ Directivos (Rector – Vicerrector).
- ✓ Consejo Directivo.
- ✓ Comité de Padres de Familia.
- ✓ Personal Docente.
- ✓ Representantes Legales.
- ✓ Estudiantes.
- ✓ Facilitadores de talleres.

Tecnológicos

- ✓ Ordenador e impresora.
- ✓ Internet.
- ✓ Infocus.
- ✓ Pantalla digital

Materiales

- ✓ Bibliografía de apoyo.
- ✓ Material didáctico: marcadores, hojas, pliegos de papel, cinta adhesiva, copias.

Físicos

- ✓ Salón de audiovisuales.

Económicos

- ✓ Presupuesto.

Organizacionales

- ✓ Comité Padres de Familia.
- ✓ Consejo Directivo.
- ✓ Consejo Estudiantil.

5.9. Presupuesto

Los siguientes montos son estimados de los gastos que se generarán en la presente propuesta.

Tabla: Presupuesto de la Propuesta

Aspectos	Costos		
	Cantidad	Costo unitario	Total
Recursos Materiales:			
Material de Oficina			
Resma de papel bond	3	\$ 4	\$12
Marcadores permanentes/ pizarra	20	\$0.60	\$ 12
Pliego de papel bond	20	\$ 0.15	\$ 3
Cinta adhesiva	10	\$ 1	\$10
Facilitadora Psicóloga	10 h	\$20	\$200
Vicerrector Msc en Gerencia Educativa	4 h	-	-
Varios			
Refrigerios	37	\$2	\$148
TOTAL		\$27,75	\$ 385

El costo del proyecto es de \$ 375,00 el mismo que es autofinanciado por el presidente de la Fundación Mena Caamaño Portilla. La Fundación colaboro voluntariamente con el costo del proyecto. El plantel cuenta con un salón de audiovisuales lo que facilita los talleres no hay necesidad de alquiler de equipos.

5.10. Evaluación del Proyecto

La evaluación del proyecto de mejoramiento educativo, se efectuará en forma permanente e integral, atendiendo a los aspectos técnicos y científicos, en función de la integración de toda la comunidad educativa; se tendrá en cuenta además los siguientes parámetros:

- ✓ La Evaluación será de procesos y se utilizará los tipos de evaluación: orientadora, la de regulación, puesto que permite tomar decisiones “sobre la marcha”, aspecto que debe evitar la dilación del tiempo y la rápida solución de los problemas.
- ✓ La evaluación debe ser entendida como un proceso para mejorar la calidad educativa, porque conforma un conjunto de acciones interrelacionadas para el cumplimiento de un determinado fin.

La rendición de cuentas institucional será integral, se evaluará la institución, el desempeño docente y la evaluación de los aprendizajes de los y las estudiantes, con instrumentos elaborados por un equipo de profesionales que hayan sido capacitados para el efecto, de tal manera que la objetividad esté por encima de la subjetividad, que sea integradora y no desintegradora; en definitiva, que cumpla con la premisa de mejoramiento constante.

Para implementar el eje de rendición social de cuentas, será necesario coordinar de forma eficiente a todos los componentes del quehacer educativo de la institución, que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionen una visión amplia y objetiva de la calidad de la educación que perseguimos. La evaluación de resultados se lo ejecutará mediante los principales criterios que se tomarán como base para la evaluación del desempeño como son: eficacia, eficiencia, efectividad, para ello sugerimos algunos indicadores a considerarse para la evaluación del plan estratégico, el mismo que es flexible en toda su estructura.

MESES	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN
ACTIVIDADES	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2- 3-4	1-2-3-4	1-2- 3-4	1-2-3- 4	1-2- 3-4
Título y justificación de la propuesta										
Fundamentación objetivo general, objetivos específicos										
Diseño de Código de convivencia										
Localización y cobertura espacial										
Desarrollo de los talleres de integración										
Capacitación de Tics										
Elaboración de cronogramas										

BIBLIOGRAFÍA

1. Aparcana, José (2011) *Evaluación Educativa*. Manual universitario del doctorado en educación. Lima, Perú: Instituto para la Calidad de la Educación, de la USMP
2. Betancourt Maya, A. (2008). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura Bogotá: Ecoe Ediciones
3. Barbera, E. (2006). Evaluación de la Enseñanza, evaluación del aprendizaje. Barcelona: Edebé.
4. Carbonel Garcia, Carmen y otros. Estrategias Metodológicas para el Aprendizaje. Trujillo (Perú), Universidad Cesar Vallejo, 2007.
5. Clavijo, G. y Fuentes González, H. (2002) Diseño Curricular y Evaluación Basados en Competencias. La Habana Universidad de Oriente.
6. CHINININ, V. (2011). *Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del ecuador, 2011*. Guía Didáctica. Edit. UTPL, Loja
7. Coll Salvador, C. (1996). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Barcelona: Editorial Paidós
8. Díaz Barriga, Frida y Gerardo HERNÁNDEZ ROJAS. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Bogotá (Colombia), Serie McGraw-Hill, Editorial Nomos, 2000.
9. Elola Nydia y Toranzo Lilia- 2000 - Evaluación Educativa. (SIRVENT 2006 - Pág. 7).
10. Facundo Rojas (2006).Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo. Mendoza Argentina.
11. Ferrer Guillermo. (2006).Educational Assement Systems in Latin America. Current Practice and Future Challenges. Washington DC.
12. Ferrer Tiana. (2006). La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos. H 1457. Transatlántica de educación, nº 1, 2006.
13. Galindo, A. G. (1992). *Gran Diccionario Enciclopédico VISUAL*. Colombia: EDIDAC.

14. Hunt, B.(2009). *Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*.
15. Juan Mateo Andrés, Dimitrios Vlachopoulos · Educación XX1: ... 469, 2011 (Ejemplar dedicado a: La competitividad), págs. 13-16. Resumen.
16. Juan Mateo Andrés. Educativo siglo XXI: Revista de la Facultad de Educación, ISSN 1699-2105, Nº.
17. McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). Investigación educativa. Madrid: Pearson.
18. Mintzberg, Henry. The Designe School: Reconsidering the basic premises of strategic management, Article first published online: 8 NOV 2006.
19. Molero, D. (2000). Informe comparativo de la evaluación del profesorado en distintas
20. Mondy y Noé. (1997). Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice, Hall. México.
21. Ortega Sánchez, I. (2007). Principios organizativos y pedagógicos para el diseño de un
22. Pérez de Guzmán, M. V. (2002). La Investigación Cualitativa, características
23. Rodríguez Neira, T. (Coord.) (2007). La evaluación en el aula. España. Ediciones Nobel
24. Rueda Beltrán, Mario y Díaz Barriga, F. 2004. Reseña de "La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. Revista Mexicana de Investigación Educativa 9(22)
25. Santos Guerra, (2006). Enseñar el oficio de aprender. Santa Fe. Homo Sapiens Gandino.
26. Tébar. (2009).La mediación pedagógica Curso para Docentes Quito: Grupo Santillana S.A.
27. Tejedor, F.J, (2011). Evaluación del Desempeño Docente. Evaluación del Desempeño Docente. Salamanca. Universidad de Salamanca.
28. Tyler Ralph. (1999). Evaluación del Desempeño Docente.
29. Torrance-Myers (1976): «La enseñanza creativa». Santillana, Madrid
30. Valverde Gilbert. (2005). Evaluaciones y su uso para el mejoramiento educativo.

31. Verlee Williams L.: «Aprender con todo el cerebro». Martínez Roca. Barcelona

❖ **Linkografía**

1. Análisis de la educación ecuatoriana ii parte:
<http://jpincay1974.wordpress.com/2011/05/25/analisis-de-la-educacion-ecuatoriana-ii-parte/>
2. Educación en el Ecuador y Calidad (2010) Revisado el 21 de Abril del 2013
<http://www.dspace.espol.edu.ec/>.
3. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010).Recuperado el 2 de mayo 2012, de Evaluación al desempeño docente: <http://www.educarecuador.>
4. Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Estándares de calidad educativa. Extraído el 30 de marzo del 2012 de www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html
5. Revista del Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte nº 15 julio, 2011.
6. Sistema de Evaluación Integral de la Educación (2007).Recuperado el 30 de junio de 2012, de Secretaria de Educación de Calidad.
7. El Desempeño Docente Notas de estudio Luis Hernando Mutis 444 online
8. Tiana Ferrer, A. (Junio de 2009).La evaluación de la calidad de la educación; conceptos modelos e instrumentos. Obtenido de, [http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia – tina – pdf](http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tina-pdf)
9. Vélez, C.M. (Marzo de 2008).Ministerio de Educación Nacional. Recuperado el 1 de mayo, de Guía Metodológica Evaluación Anual del Docente y Directivo Docente: www.mineducación.gov.co
10. 23/4/2011 - referencia: <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/cronbach.htm>... Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, v. 9, n.
11. <http://www.tareasya.com.mx/index.php/profesores/maestro-de-excelencia/escuela-modelo/3600-el-director-como-lider-de-la-comunidad-educativa.html>

ANEXOS

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

Instrumentos para la autoevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto de 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.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes de las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar.					
2.24.2. Sintetizar.					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					

2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumentos para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega el plan anual y de 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, bimestres o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se les convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumentos para la coevaluación de los docentes por parte del Director o Rector.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. 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 para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE

OBSERVADA

- () Matemática.
- () Lenguaje.
- () Ciencia Naturales.
- () Ciencias Sociales.
- () Historia.
- () Literatura.
- () Biología.
- () Física.
- () Química.
- () Informática.
- () Inglés.
- () Otras.

(Especifique).....
.....

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

() 8° EB () 9° EB () 10° EB

BACHILLERATO

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. ACTIVIDADES INICIALES

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
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.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumentos para la autoevaluación del Director o Rector.

NOMBRE DEL ESTABLECIEMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					

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.					
3.10. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumentos para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumentos para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. 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 lo 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 evento de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumentos para la Evaluación del Director por parte del Comité Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en los aprendizajes de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativo.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!