



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en educación básica y bachillerato del Colegio Técnico 27 de Febrero de la ciudad de Macas, durante el año académico 2011- 2012”

Tesis de grado

AUTORA:

Barba Togra, Nelly Yolanda

DIRECTOR:

Calle Herrera, Estalin, Mags.

CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Estalin Calle Herrera
DIRECTOR DE LA TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico 27 de Febrero de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago durante el año lectivo 2011-2012", el profesional en formación: Barba Togra Nelly Yolanda; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril del 2013

f):

AUTORÍA

Yo, Nelly Yolanda Barba Togra como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en la misma.

f).....

Nelly Yolanda Barba Togra

C.I.: 1400379093

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Barba Togra Nelly Yolanda**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

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

f):.....

Autora: Barba Togra Nelly Yolanda

Cedula: 1400379093

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por haberme apoyado en todo momento para la realización de este trabajo de tesis.

También agradezco a la rectora del colegio 27 de febrero de la ciudad de Macas por haber atendido con toda amabilidad en su institución y permitido realizar la investigación necesaria para el presente proyecto de tesis.

Al Magister Estalin Calle por su paciencia y tolerancia al atenderme en cada inquietud que he tenido en el transcurso de la realización de la tesis

Nelly Yolanda, Barba Togra

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres por el apoyo y fortaleza en todo momento, por sus consejos y motivación constante permitiéndome ser una persona de bien; también a Dios por darme vida, salud y sabiduría para realizar todo lo que se me presente en el transcurso de este camino, pedirle ayuda en los momentos difíciles, fortaleza para cumplir con mis sueños.

A mis maestros de manera especial al Mags. Estalin Calle por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales, al Mags. Chininin por su tiempo compartido, por el apoyo con sus conocimientos para que este trabajo sea más fácil de realizar, por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

A los directivos, docentes de colegio 27 de febrero por haberme permitido realizar la investigación en vuestra institución educativa.

Estudiantes y padres de familia por apoyarnos con su tiempo y conocimientos que hicieron posible cumplir con nuestra meta y recaudar todos los datos necesarios para la ejecución de este trabajo

Nelly Yolanda, Barba Togra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
1. RESUMEN.....	xii
2. INTRODUCCIÓN.....	1
3 MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	14
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	22
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	29
4. METODOLOGÍA.....	39
4.1 PARTICIPANTES	39
4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN	39
4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	39
4.4 MÉTODOS.....	40
4.5 Diseño Y Procedimiento	42
5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	44
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
6.1. CONCLUSIONES	103
6.2. RECOMENDACIONES.....	104
Con el objetivo de mejorar la calidad de educación se recomienda lo siguiente:.....	104
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	106
7.1. TÍTULO.....	106
7.2. JUSTIFICACIÓN.....	106
7.3. OBJETIVOS.....	106
7.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	106
7.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	106

7.4. ACTIVIDADES	107
7.5 LOCALIZACIÓN.....	110
7.6 POBLACIÓN OBJETIVO.....	110
7.7 SOTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	110
7.8 PRESUPUESTO	110
7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA.....	112
8 BIBLIOGRAFÍA.....	113
9. ANEXOS.....	114

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla	Pág.
tabla 1 instrumentos de evaluación	28
tabla 2 autoevaluación de docentes: sociabilidad pedagógica	44
tabla 3 autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas	44
tabla 4 autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional	47
tabla 5 autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales	48
tabla 6 autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos	49
tabla 7 autoevaluación de los docentes: relación con la comunidad	50
tabla 8 autoevaluación de los docentes: clima de trabajo	51
tabla 9 coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	52
tabla 10 coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamento	53
tabla 11 coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación	54
tabla 12 coevaluación de los docentes: desarrollo emocional	55
tabla 13 evaluación de los docentes por parte de los directivos: sociabilidad pedagógica	56
tabla 14 evaluación de los docentes por parte de los directivos: atención a estudiantes con necesidades individuales	57
tabla 15 evaluación de los docentes por parte de los directivos: habilidades pedagógicas y didácticas	57
tabla 16 evaluación de los docentes por parte de los directivos: aplicación de normas y reglamentos	58
tabla 17 evaluación de los docentes por parte de los directivos: relación con la comunidad	59
tabla 18 evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas	60
tabla 19 evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica	61
tabla 20 evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a estudiantes con necesidades individuales	62
tabla 21 evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: relación con los estudiantes	63
tabla 22 evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad	63
tabla 23 evaluación de los docentes por parte de padres de familia: normas y reglamentos	64
tabla 24 evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad pedagógica	64

tabla 25 evaluacion de los docentes por parte de los padres de familia: atencion a estudiantes con necesidades individuales	65
tabla 26 observacion de la clase impartida por el docente: actividades iniciales	66
tabla 27 observacion de la clase impartida por el docente: proceso de enseñanza-aprendizaje	67
tabla 28 observacion de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula	68
tabla 29 calificacion promedio de los docentes	68
tabla 30 autoevaluacion de los directivos: competencias gerenciales.....	69
tabla 31 autoevaluacion de los directivos: competencias pedagogicas.....	73
tabla 32 autoevaluacion de los directivos: competencias de liderazgo en la comunidad.....	75
tabla 33 evaluacion del director o rector por parte del consejo directivo o tecnico: competencias gerenciales	76
tabla 34 evaluacion del director o rector por parte del consejo directivo o tecnico: competencias pedagogicas	81
tabla 35 evaluacion del director o rector por parte del consejo estudiantil: competencias gerenciales	83
tabla 36 evaluacion del director o rector por parte del consejo estudiantil: competencias pedagogicas	84
tabla 37 evaluacion del director o rector por parte del consejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad	85
tabla 38 evaluacion de los directivos por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales.....	86
tabla 39 evaluacion a los directivos por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagogicas	88
tabla 40 evaluacion a los directivos por parte del comité central de padres de familia: competencias de liderazgo en la comunidad	89
tabla 41 evaluacion del director o rector por parte del supervisor: competencias gerenciales	90
tabla 42 evaluacion a los directivos por el supervisor escolar: competencias pedagogicas	96
tabla 43 evaluacion a los directivos por el supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad	97
tabla 44 calificacion del desempeño profesional docente	98
tabla 45 calificacion promedio del desempeño profesional docente y directivo del colegio 27 de febrero.....	99

LISTA DE FIGURAS

Figura	Pág.
Figura N° 1 RECTORA DEL COLEGIO 27 DE FEBRERO	158
Figura N° 2 ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACION BASICA	159
Figura N° 3 CONSEJO ESTUDIANTIL	159
Figura N° 4 ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE BACHILLERATO	160
Figura N° 5 ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO DE BACHILLERATO	161

1. RESUMEN

La investigación trata sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo en educación básica y bachillerato del Colegio Técnico 27 de Febrero, de la ciudad de Macas, Provincia de Morona Santiago, periodo académico 2011-2012, páralo cual se ha encuestado a los estudiantes, docentes, padres de familia, autoridades del colegio antes mencionado.

El desempeño docente indica la calidad profesional con la que debe demostrar el profesor y hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, servicio público que presta, como conclusión se desarrolló el diagnóstico educativo de los desempeños profesionales docente y directivos del Colegio, lo que permitió el análisis de los pormenores presentados en los datos de las encuestas; se investigó el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos, el referente teórico ha servido para las comparaciones y establecer criterios para las conclusiones y recomendaciones, para el análisis e interpretación de la información de campo.

Vista la importancia de este trabajo se hace una cordial invitación para que se revise este aporte y sirva para nuevas investigaciones

2. INTRODUCCIÓN

Descripción. El tema evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico 27 de Febrero de la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011 2012, es muy importante, por ello se propone realizar la revisión de los contenidos de esta investigación.

Antecedentes. Existen investigaciones anteriores a esta, realizados por otras universidades y por organismos como la CEPAL, en los que se muestra los avances y los logros de la educación en el Ecuador.

Justificación. Para iniciar se considerará la Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que *la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado*, y en su artículo 27 agrega que *la educación debe ser de calidad*. (CONSTITUCIÓN, 2008)

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

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen

aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios. (CONSTITUCIÓN, 2008)

Por lo tanto, de manera general, el sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para el Ecuador.

Logro de objetivos. Los objetivos de la investigación son: desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el Colegio Técnico 27 de Febrero en el nivel básico y bachillerato, investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la institución, estructurar el informe de investigación y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional.

Los niños y las niñas, los y las jóvenes, las personas adultas, siguen recibiendo una educación de acuerdo a los niveles socioeconómicos, a los capitales sociales y culturales heredados de sus familias, hipotecando así no sólo su presente y futuro, sino el desarrollo hacia sociedades democráticas más justas e inclusivas. Mientras más pobres y excluidos, más pobre e insuficiente es la educación a la que acceden.

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

En este contexto, y con justa razón, el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores

importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

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

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

La encuesta, la ficha de observación nos ayudó a obtener la información que requeríamos para realizar este trabajo. También fue muy importante la colaboración de la señora rectora que a pesar de las dificultades que tuvo con algunos miembros de la institución por la magnitud del trabajo todos decían que con mucho gusto me ayudarían si fuera una o dos encuestas pero tantas es muy cansado realizar y toma mucho tiempo, también los padres de familia habían algunos que no sabían leer ni escribir y para ellos fue dificultoso contestar

Los objetivos que se cumplieron fueron los siguientes:

Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

El mismo que ha sido completado de forma satisfactoria con la información adecuada para el desarrollo de esta parte teórica que enriqueció el análisis y la comparación con los datos recolectados en los instrumentos de recopilación de la información planteados en la investigación.

Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Este objetivo tiene su cumplimiento en el esfuerzo desarrollado por el Ministerio de Educación a través de sus programas de implementación de las reformas respectivas, uno de los componente ha sido la evaluación a los maestros en cada uno de los niveles de educación general Básica y bachillerato que ha dado sus resultados al corto plazo, con la mejora sustancial en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año lectivo 2011-2012.

La evaluación aplicada al personal docente y directivos en las instituciones destino del presente trabajo se ha obtenido resultados de satisfactorio en los ítems tratados, lo correcto sería la excelencia, sin embargo no se obtenido estas calificaciones.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Los supuestos en el presente trabajo investigativo son: el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad ; y el actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tiene las características de deficiente,

en función de los estándares de calidad, no se confirman, porque el puntaje que alcanza es de excelente .

3 MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Cuando se trata de la calidad de las instituciones educativas, se ***hace referencia al termino tomado del sector industrial*** (Molina, 2005), en donde los indicadores se encuentran centralizados en las actividades productivas, considerando que este término nació en este sector, es necesario adaptarlo a la educación, que no tiene mucha similitud con la industria.

Si se empieza por definir lo que significa la palabra **calidad**. La calidad es una cualidad y propiedad inherente de las cosas, que permite que éstas sean comparadas con otras de su misma especie. La definición de calidad no puede ser precisa, ya que se trata de una apreciación subjetiva.

Al termino calidad le ocurre lo que a tantos otros a los que su amplia difusión ha producido el desdibujamiento del significado, atribuyéndoseles tantos matices que los ha convertido en expresiones que encierran sentidos múltiples o diversos (Palacios, 2002)

Existen múltiples perspectivas desde donde definir a la calidad. Si nos referimos a un producto, la calidad es diferenciarse cualitativa y cuantitativamente respecto de algún atributo requerido. En cuanto al usuario, la calidad implica satisfacer sus necesidades y deseos. Esto quiere decir que la calidad de un producto depende de la forma en que este responda a las preferencias del cliente. También puede decirse que la calidad significa aportar valor al cliente, consumidor o usuario.

Es el rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden al os criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados en grado máximo, de acuerdo a su propia naturaleza (Palacios, 2002)

La buena calidad de un producto o servicio se encuentra determinada por tres aspectos básicos: la dimensión técnica (que abarca los aspectos científicos y tecnológicos que afectan al producto), la dimensión humana (cuida las buenas

relaciones entre clientes y empresas) y la dimensión económica (que busca minimizar los costos, tanto para la empresa como para el cliente).

Otros aspectos relacionados con la calidad son la cantidad justa del producto que se ofrece, la rapidez en su distribución y su precio exacto. *“Para garantizar la calidad de un producto, existen normas que funcionan como reglas a seguir. Aunque cada empresa cuenta con normas internas, hay otras que son obligatorias de acuerdo a lo estipulado por las leyes”* (Tomado de: <http://definicion.de/calidad>)

La **calidad de la educación**. La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

Pero los sistemas sociales (y la educación es uno de ellos) son sistemas autónomos en el real sentido de la palabra. Todo está dentro de ellos; si se alteran o perturban ellos, se gesta en el interior del sistema. Por esto los sistemas sociales se “auto-transforman” y tienen conciencia de su auto-transformación, es decir, tienen y hacen su propia historia.

Un sistema existe porque fuerzas contrapuestas determinan un equilibrio de sus estructuras y de las formas de existir de estas estructuras. Estas fuerzas no existen simplemente, sino que están en estado de contradicción. La transformación es la ruptura de este equilibrio o armonía. El motor de la transformación es la contradicción de las fuerzas opuestas.

Esto obliga a distinguir estructuras en estos sistemas y a apreciar la transformación como un cambio de las estructuras. Las estructuras son las formas soportantes del sistema es decir, las formas básicas desposeídas de su modo de existir, de su modo fenoménico.

Los elementos que definen la estructura básica del sistema educativo son de diferente orden, pero pueden distinguirse, a partir de diferentes niveles de análisis, un conjunto de principios vertebradores y estructurantes (formas soportantes) que rigen la organización de sus distintas instancias.

Los varios ejes subyacentes funcionan como organizadores de la estructura básica de la educación y determinan aspectos específicos de su organización, tanto a nivel del sistema educativo general como a las formas de organización de los estamentos intermedios -supervisión, dirección-, y a las características de las escuelas, o de los diferentes servicios que se presten.

Cuando hay congruencia o consistencia entre estos ejes fundamentales (ideológicos, políticos, pedagógicos, etc.) y la organización (o la apariencia fenoménica) del aparato educativo, no se percibe inconsistencia y, por ende, no se cuestiona la “calidad” de la educación.

En realidad, lo que pasa es que hay consistencia entre el proyecto político general vigente en la sociedad, y el proyecto educativo que opera. Es este ajuste, lo que define la existencia de “calidad”.

La pérdida de la calidad se percibe -se mide- a través de hechos de que la definición de los principios vertebradores ha variado en la sociedad, tanto en las representaciones sociales como en el discurso académico pero lo que no ha cambiado es la organización de las estructuras de la educación y sus aspectos fenoménicos concretos.

Esta ruptura se vive como pérdida de la calidad, en la medida en que lo que se pierde es la significatividad social del aparato educativo. Resta entonces determinar cuáles son los principios vertebradores fundamentales a partir de los cuales se la puede estimar, no sólo par que estas definiciones puedan servir de orientación para las decisiones sobre la transformación de la educación, sino también para poder medirla o estimarla en alguna forma. (Aguerrondo, 2003)

Siempre ha habido cierta preocupación por identificar los rasgos que caracterizan a las instituciones de calidad. La visión clásica de este problema plantea que la calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y buenos alumnos y donde, por tanto, cabe esperar excelentes rendimientos. Se ha demostrado que esta suposición - aunque parte de un principio que inicialmente es cierto - es inexacta, ya que en escuelas con parecidos recursos humanos se obtienen los mismos o idénticos resultados.

Todos los trabajos de investigación sobre “escuelas eficaces “en las décadas de los setenta y ochenta han tenido como finalidad común “tratar de aislar los factores que inciden sobre la calidad de un centro con el fin de que, una vez identificados, se puedan implementar en otros y así paliar las desigualdades existentes en los resultados”. En esta línea se orientan los trabajos de (Torrecilla, 2007).

Edmonds y colaboradores (2009) identifican los cinco factores que presentan mayor correlación con la eficacia de una escuela tomando como criterio el rendimiento de los alumnos, medido a través de pruebas estándar: Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción. Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos. Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas. Control continuo de progreso del alumno. Clima ordenado y seguro en el centro.

Los trabajos de investigación posteriores realizados en esta línea constatan que la eficacia de un centro depende - además de los factores señalados - del clima y la cultura de la institución y que este clima y/o cultura está a su vez mediatizado por factores que dependen del modo cómo realizan la gestión los órganos de gobierno del centro y especialmente, su director. La aplicación de la teoría de la cultura organizacional al ámbito de las instituciones educativas (Greenfield, 2008) ha supuesto un nuevo enfoque del concepto de eficacia y de los factores que contribuyen a la misma dentro de los centros escolares.

De ahí que Purkey y Smith (2006) vuelvan e establecer un catálogo de factores relacionados con las escuelas eficaces, partiendo de una concepción del centro educativo como una organización, tanto desde el punto de vista de su estructura como de su funcionamiento. Desde este supuesto, estos autores identificaron las siguientes variables organizativas y estructurales relacionadas con la eficacia de los centros escolares: Autonomía en la gestión de la escuela. Liderazgo del director. Claridad en las metas y objetivos. Reconocimiento del progreso del alumno. Participación y apoyo de la familia. Clima instruccional: tiempo dedicado al aprendizaje. Estabilidad y continuidad del personal del centro. Desarrollo profesional del personal del centro. „ Apoyos de las autoridades y de la comunidad.

El movimiento sobre la mejora de la escuela patrocinado por la International SchoolImprovement Project (ISIP) - considera cada centro escolar como el “centro

de cambio” por lo que las reformas educativas o se plantean a este nivel o están llamadas al fracaso.

Los supuestos de los que parten son muy simples: a) Cuando se trata de mejorar la educación, no se puede hablar de forma genérica porque todos los centros no son iguales. Las reformas educativas deben acomodarse a las características específicas de cada centro concreto, ya que de lo contrario resultan ineficaces. Cada centro es singular y necesita, por tanto, ser abordado de forma individual. b) Al establecer las metas u objetivos de los procesos de mejora de un centro educativo deben contemplarse, prioritariamente, las necesidades de desarrollo de los miembros de toda la comunidad escolar (alumnos, profesores y padres), y no sólo estimar los cambios en función de la evaluación del rendimiento de los alumnos. c) La mejora de una institución educativa supone, necesariamente, transformar sus condiciones internas, tanto las relativas a los procesos de enseñanza/aprendizaje como aquellas otras relativa a su organización o funcionamiento. La preocupación por el clima interno del centro debe constituir un objetivo prioritario de todo programa de cambio. d) Toda transformación o cambio conlleva un proceso de planificación, implementación y evaluación a lo largo de un período de tiempo que es necesario diseñar de manera y precisa y cuidar en su ejecución, dada su incidencia sobre los resultados.

Ello significa que la mejora de los centros educativos implica procesos de investigación y acción. Tomando como punto de referencia el logro de una mayor calidad, los centros educativos deben procurar introducir criterios racionales en la planificación y gestión de sus actividades y obtener una mayor rentabilidad de los medios de que disponen, así como cierta competitividad en los productos que ofrecen (Palacios, 2002)

En Ecuador se hizo la presentación de los Estándares de Calidad Educativa, estos elementos apuntan a determinar cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso del aprendizaje. El propósito es arrancar con los estándares de aprendizaje en cuatro áreas del currículo nacional: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales. El estándar es un modelo, un tipo o una referencia de lo que se pretende alcanzar. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

El sistema educativo será de calidad en la medida de que las mismas oportunidades las tengamos todos los habitantes del país, este punto de partida propone alcanzar las metas de una sociedad aspirada por todos los ecuatorianos de una forma colectiva.

La sociedad nacional actual necesita de la participación de padres de familia activos que conozcan cuales son los alcances de una educación de calidad y sean participes de este proceso que abarca a los alumnos, a los docentes y a las familias. Ecuador ha tenido uno de los sistemas con mayor déficit del hemisferio, por lo que actualmente es tiempo de revertir esta tendencia nacional, en busca del tiempo perdido. En este proceso transformador, los estándares son un medio y no la meta, puesto que el fin es la calidad educativa.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo (Educación C. N., 2006).

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

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

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

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en

la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios.

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

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. A los docentes y autoridades de las instituciones educativas: Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes. Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.

Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes: Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas. Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad

de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo. Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia: Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa. Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones: Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador. Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros. Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

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

Estándares de aprendizaje: Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

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

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

Estándares de gestión escolar: Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal (Educación M. d., 2011)

Estándares de desempeño docente: Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Las instituciones educativas, al igual que cualquier organización en los actuales momentos requiere de evaluación de sus procesos, todos aquellos que tienen que ver con la mejora constante, considerando que esta organización prepara a los profesionales que dirigirán los destinos de las organizaciones en el contexto de todas las áreas del conocimiento humano.

El diseño de cualquier proceso de evaluación de los centros educativos supone plantearnos una serie de preguntas, tales como: que evaluar, para que evaluar, con qué criterios evaluar y quien o quienes deben realizar la evaluación. Así, tomando como referencia estas cuestiones, podríamos proponer las siguientes fases como patrón para evaluar la calidad de los centros educativos (Díaz, 2002)

- a. Formular los objetivos y delimitar los criterios de la evaluación
- b. Elegir el modelo teórico de referencia para realizar la evaluación
- c. Definir los aspecto a evaluar
- d. Relacionar los indicadores a utilizar
- e. Establecer los procedimientos de evaluación y determinar las propuestas de mejora de los resultados (Díaz, 2002)

Formular los objetivos y delimitar los criterios de la evaluación, este aspecto es importante desarrollarlo de forma correcta porque los objetivos direccionaran la evaluación, al finalizar la misma lo único con lo que se puede comparar el resultado de la evaluación será con los objetivos establecidos los mismos que tendrán como uno de sus aspectos fundamentales, los criterios de delimitantes que indicaran el alcance de la evaluación de la institución.

Elegir el modelo teórico de referencia para realizar la evaluación, los modelos teóricos son los que orientan el proceso de evaluación, lo que permite que los tenga un esquema teórico sobre el cual se evaluara la calidad de la institución educativa, cada modelo direcciona de alguna manera para obtener los resultados esperados en relación al paradigma dominante en el modelo seleccionado.

Definir los aspectos a evaluar, las instituciones educativas se considera que deben están estructuradas de forma estándar para que la evaluación tenga sentido y eficacia en cuanto a sus cometido, de esa manera se puede tomar aspectos generales o específicos para la evaluación, como el caso del proceso de enseñanza aprendizaje docente, desempeño directivo, gestión directiva, entre otros.

Relacionar los indicadores a utilizar, cada indicador debe establecerse de forma adecuada, relacionada e interrelacionada con otros indicadores de forma que en conjunto se obtenga resultados aceptables con propósitos de mejora continua en todo momento de vida de la institución educativa.

Establecer los procedimientos de evaluación y determinar las propuestas de mejora de los resultados, es necesario establecer procedimientos que formen un círculo ininterrumpido de manera que la evaluación sea permanente y muestre los resultados, mejoras y probabilidades de superación continua a través de los input y output de los componentes organizacionales.

Quien mejor evalúa la Calidad de la educación, sin necesidad de discutir sobre su definición, es la sociedad misma. El cumplimiento de la responsabilidad social, a

través de una evaluación de la calidad de sus atributos y componentes, se refleja necesariamente en las mejoras obtenidas y reconocidas en y para la sociedad. El concepto de calidad educativa debe vincularse, por lo tanto, con las necesidades y expectativas, traducidas en demandas, de los ciudadanos.

Una educación de calidad institucional es cuando ésta se dirige a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está orientada; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma- se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

La calidad educativa institucional tiene un origen multifactorial, a partir de cinco dimensiones: filosófica, pedagógica, cultural, social y económica; y de cinco criterios de evaluación en correspondencia con las dimensiones: relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia.

Este nivel requiere de la evaluación una valoración de las instituciones o entidades singulares que componen un determinado sector del sistema educativo. También es posible identificar una dimensión formativa que, orientada hacia el interior de la institución tendrá por objeto proporcionar información útil en tanto, enfocando los puntos débiles, genere un punto de partida para iniciar mejoras institucionales.

Así mismo, se encuentra presente en este nivel una dimensión sumativa que, dirigida esencialmente hacia el exterior de la institución se vincula a la rendición de cuentas o de supervisión. En este sentido, podemos decir que la evaluación tiene la peculiar utilidad de proporcionar información a los ciudadanos respecto al uso de los recursos públicos en materia educativa.

Pero más allá de las dimensiones anteriormente analizadas, no podemos dejar de mencionar que la utilidad y la valoración de la educación institucional, depende, en buena medida, de la calidad con que ésta se realiza. Ya sea en su concepción estrictamente instrumental o en su complementaria dimensión iluminativa, ésta es una herramienta al servicio del sistema educativo en tanto que su utilidad dependerá notablemente de la oportunidad y adecuación de su diseño y aplicación.

Según (Guerra, 2007), establece así en relación a la evaluación institucional, tres caminos posibles: Un sendero descendente. Se incluye en esta categoría a aquellos estudios cuyo rigor es limitado, por lo tanto,

resulta dudosa la utilidad de los esfuerzos evaluadores. Esto sucede cuando los instrumentos no son lo suficientemente sensibles a la complejidad del objeto de evaluación. También puede suceder cuando no se ha abierto la evaluación a la participación de todos los estamentos involucrados (evaluaciones impuestas) y otras, cuando el resultado no se ha utilizado para realizar una mejora concreta.

De esta manera, un sendero ascendente. Cuando un centro, por iniciativa propia, elige poner en marcha un proceso de autoevaluación institucional, permite que la reflexión informal adquiera un nivel interesante de sistematización, rigor y formalización. Sin embargo, no resulta útil una tarea autorreflexiva que se realiza por mandato externo. El carácter burocrático de estos instrumentos evaluadores no ofrece mayor utilidad. Si se me permite en este apartado una reflexión personal, respecto a la autoevaluación que se realiza en una de las escuelas en las que trabajo, considero que la innecesaria presión a la que se somete a los profesores genera una intencional modificación de la realidad particular de cada uno, con el objeto de satisfacer las necesidades que el personal docente estima son relevantes para las autoridades institucionales que evalúan los cuestionarios de autoevaluación.

Así son particularmente significativos los ítems predominantemente subjetivos (como los relacionados con el vínculo con los alumnos o la eficiencia de la planificación en función de las expectativas iniciales) en los cuales los profesores informan sobre una realidad "ficticia", esto es, que no está. Y en este sentido, no puede decirse que la autoevaluación contribuya a mejora alguna de la calidad educativa, incluso los mismos informes son desvalorizados por el personal docente, que reconoce los vicios del instrumento de autoevaluación.

Un sendero en espiral. En este caso, se trata de una combinación que involucra tanto a la iniciativa interna del centro como la mirada de evaluadores externos. El análisis externo evita el sesgo de quienes pertenecen a la comunidad que está siendo estudiada, pero no se sustituye a los actores en la etapa de valoración y análisis.

Si bien, cómo decíamos al principio de este trabajo, la evaluación tiene ciertos riesgos de desnaturalización, la mejora de la calidad educativa exige el esfuerzo de superar toda posible dificultad la implementación de recursos que permitan realizar una lectura atenta e inteligente de la realidad".

Es razonable esperar que cuando las evaluaciones son realizadas adecuadamente, satisfacen una importante necesidad: la de comprender y esclarecer los procesos

educativos al tiempo que responden una exigencia que involucra diferentes sectores sociales, demanda emergente de la preocupación por la calidad educativa, ora por motivos económicos o socioculturales.

La utilidad de la evaluación no debería ser únicamente considerada a partir del alcance que ésta haya tenido de los propósitos declarados inicialmente, puesto que las consecuencias de un proceso evaluador con frecuencia exceden las previsiones. Por ello, cuando una evaluación es llevada a cabo, es necesario prever todos aquellos efectos de modo tal que resulte posible analizarlos en el momento en que éstos se presenten (Santos, 2011)

La evaluación institucional es necesaria para establecer y diseñar el trabajo que ella supone, así, es un proceso complejo que determina el valor de una institución, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. No es el inicio ni el fin de un proceso, es un momento de conocimiento de lo realizado que permite tomar decisiones para continuar de una u otra forma o incluso para parar. Debe aspirarse a la credibilidad y al consenso. Evaluación institucional no es los “datos”, aunque sean indispensables, es el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones, proceso humano que se nutre y articula en el diálogo, la discusión y la reflexión. Su objetivo básico es la mejora de la calidad, por lo que debe ser útil a la propia institución evaluada y a la sociedad que le rodea. Debe interrogarse sobre los resultados y especialmente sobre las acciones, identificarse problemas y comprenderlos en su contexto para lograr la mejora.

Debe tender a crear las condiciones óptimas para que los participantes, incluyendo a los evaluadores, mejoren su comprensión sobre la realidad institucional. Debe servir para interpretar, cambiar y mejorar y no para normatizar (legalidades), prescribir o castigar. Debe ser permanente y participativa y contar con un sistema de retroalimentación continua.

La evaluación institucional es una herramienta importante de la transformación de la educación y la práctica educativa, es un proceso constructivo, participativo y consensuado, es una práctica permanente y sistemática de detección de fortalezas y debilidades, e implica, la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos con un alcance que toca los insumos, procesos, productos y contexto; una tarea

fundamental de la gestión administrativa y académica y definitivamente una plataforma para la planeación.

Los objetivos que persigue la evaluación institucional son muchos y muy variados y responden a las necesidades y fines de las propias instituciones y de los entes evaluadores, sin embargo se pueden expresar los siguientes objetivos básicos:

Evaluar el comportamiento de las actividades académicas y la enseñanza con el propósito de definir nuevas políticas respecto al uso de recursos presupuestarios, distribución de plazas docentes, adecuación de cursos a la realidad social, etc.

Viabilizar la organización de bases de datos que pueden nutrir a la gestión posibilitando el perfeccionamiento o redireccionamiento del proyecto académico, asegurando medidas correctivas y de superación de los problemas diagnosticados. Propiciar una postura crítica entre la institución y la sociedad y organizar un sistema de información que posibilite juicios con bases objetivas, identificando deficiencias a superar y aciertos a expandir.

Estructurar el proceso continuo de evaluación fomentando en los ámbitos administrativos y académicos, la cultura de la calidad y de la productividad en el comportamiento de los individuos, de los grupos y de la propia institución. Promover sensibilización, recogida de datos, diagnósticos, evaluación interna, acciones de reorganización curricular, político administrativa y retroalimentación. Como también revisar y perfeccionar el proyecto académico y sociopolítico de la institución con vistas a la mejora de la calidad, para que sus productos sean valorados y legitimados por la comunidad.

Contribuir a la redefinición de identidad y actualización de recursos, teniendo como base principios conceptuales claros y definidos en la conciencia colectiva de su necesidad y en la voluntad política de la comunidad, se debe también reflexionar el papel de la institución hacia sí misma y hacia la sociedad, evaluando y redimensionado sus acciones educativas, de investigación y de extensión, así como las fases de la evaluación institucional son, necesidad institucional de evaluación, ya sea por interés propio o por la necesidad impulsada desde afuera ya sea

gubernamental, de competencia, por subsidio o de la sociedad. Esto se transforma en un compromiso.

Autoevaluación, se considera el proceso interno donde los miembros de la comunidad institucional se someten a sus propios procesos evaluativos, determinando de forma colegiada las dimensiones, indicadores, ítem, parámetros, instrumentos y medios para valorar su realidad. Esta fase debe aportar una comprensión profunda de la institución y producir juicios de valor basados en fundamentos empíricos y conceptuales debidamente clarificados y que guarden estrecha relación con los objetivos, contenidos y funciones de la institución. Se requieren elementos humanos técnicamente formados en los aspectos evaluativos.

Evaluación externa, es una etapa imprescindible que da fiabilidad al proceso, e inicia con la selección del organismo evaluador, pudiendo ser una instancia específica dedicada a ello o un par institucional. El proceso incluye la designación de responsables y pares del Comité; establecimiento de modalidades de comunicación, recopilación y análisis de datos, análisis del informe de autoevaluación, elaboración del informe final de la evaluación externa y comunicación de resultados al rector para su aprobación y versión final de comunicación; para lo cual se plantea la elaboración de proyectos de mejora, si bien pueden plantearse desde el proceso de autoevaluación, son el fin de la evaluación institucional y aunque muchos autores no los incluyen en las fases, se considera que el proceso se describiría incompleto si no se trabaja con: la meta-evaluación, es el proceso de revisión de toda la evaluación institucional con fines de mejorarla en futuras aplicaciones.

Los proceso de diseño de la autoevaluación institucional. Metodológicamente se aplica a las diferentes dimensiones de evaluación que ella maneja y que son: Profesores, estudiantes, programas de estudio y programas analíticos de asignaturas, investigación y cuerpos académicos, servicios, gestión, personal docente, impacto en padres de familia, impacto en contexto social, proyectos específicos, los instrumentos de evaluación institucional. Existen muchos y muy diversos instrumentos y técnicas de evaluación institucional, los más utilizados son además de la propia observación los cuestionarios, las encuestas y el análisis documental.

Se puede aplicar, cuestionarios para evaluar directivos, docentes, pares académicos, estudiantes, autoevaluaciones de personas, padres de familia, empleadores, egresados, investigadores, personal administrativo y de intendencia. En ellos se indaga sobre las percepciones, rendimiento, grado de satisfacción, opciones de mejora, etc. Cuestionarios para evaluar procesos como el enseñanza-aprendizaje, funcionamiento de la dirección, mecanismos de comunicación horizontal y vertical, investigación, academias, cuerpos colegiados institucionales, programas educativos y especiales, impacto institucional, funcionamiento escolar, etc.

Encuestas de opinión para sociedad, padres de familia, empleadores y egresados. En ellos se indaga sobre sus percepciones, análisis documental de la normatividad, planes, programas, proyectos, diseños y rediseños curriculares, etc. Pautas de observación de procesos como el docente, es necesario profundizar en la calidad porque es el fin no sólo de las evaluaciones institucionales sino de cualquier proceso evaluativo, por ello, me atrevo a presentar una perspectiva multidimensional de ella.

Se dice y se dice bien que la calidad en educación no es fácil de aprehender, que puede tener diferentes significados ya que los diferentes agentes interesados hacen distintas y legítimas interpretaciones o demandas de calidad. Por tanto, la tesis de que calidad es un constructo relativo y multidimensional con relación a los objetivos y actores del sistema, cada vez convence más, por ello el análisis debe hacerse en el contexto de los procesos sociales y políticos en donde interaccionan dichos objetivos y actores y por otra parte, el único y posible nivel de concreción será el que resulte de la adopción de un determinado modelo de evaluación.

La calidad según varios autores, tiene dos perspectivas, la intrínseca que se refiere al acatamiento o respeto a las exigencias epistemológicas de una ciencia o disciplina, y la extrínseca, más controvertida desde la academia, se refiere a la pertinencia o correlación con las necesidades del entorno, una de las dimensiones es la de la disciplina, se concreta a establecer un acuerdo sobre los estándares de las áreas específicas, se asocia a la exclusividad, a los centros de excelencia. La dimensión de la reputación, se refiere a la opinión de grandes audiencias sobre la calidad de la institución, es el origen de la imagen que se transmite a la sociedad en general. La dimensión de perfección o consistencia, es hacer las cosas en tiempo y forma, para lo que las especificaciones de realización son básicas, persigue cero

defectos y es posible utilizarla en ciertos aspectos del proceso educativo, la dimensión de la satisfacción de usuarios, tanto de los presentes como de los potenciales, los estudiantes guían las decisiones y es fundamental la relevancia profesional para alcanzar los requisitos y expectativas del campo y la flexibilidad/capacidad de innovación y por último esta la dimensión de la organización, donde la institución posee la habilidad de desarrollar e implementar la normativa para satisfacer los requisitos de calidad deseada. Para ello la complejidad de las tareas que realizan sus miembros se debe aumentar y la cohesión entre ellos es absolutamente necesaria. Se caracteriza por el trabajo en equipo, innovación y mejora continua. Recordando que sin modelo lo que hagamos son sólo acciones aisladas.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

El desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuán preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Los estándares se conciben como un conjunto de criterios para especificar la calidad del desempeño docente, y que lo privativo de una profesión es tener un campo específico de acción (Aldana, 2007)

Los estándares en el campo educativo son la propensión a contar con sistemas de formación equitativos y de calidad lo cual ha exigido el desarrollo de Sistemas de

Evaluación del Desempeño Docente, en busca de información y conocimiento relevantes que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender. Sin embargo, esta exigencia no puede empujarnos una vez más al error de plantear un análisis fragmentado e independiente de la influencia de los demás actores, componentes y elementos que impactan también en dicha calidad. Es del todo ciego, a la vez que injusto hacer recaer sólo en los profesores y profesoras la responsabilidad por los magros resultados que alcanzan los estudiantes. Eso ocurre cada vez que estos profesionales son evaluados sin considerar los contextos locales y nacionales, ni las condiciones estructurales e institucionales en las que ellos ejercen la docencia. Ciertamente que sistemas educativos justos y de alta calidad han de sostenerse en un conjunto de profesores eficientes y eficaces en distintos ámbitos, pero no es menos cierto que la unidad básica de enseñanza es la escuela, el centro educativo y no el profesor, y que alcanzar tales metas no depende sólo de la voluntad o preparación de los maestros y maestras. La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la escuela.

En tal sentido, se deben proveer información de los resultados y proceso del desempeño docente individual y del funcionamiento del conjunto de los docentes en la escuela. Pero también debe iluminar aquellos factores y condiciones que permiten mejorar dicho desempeño, incidiendo así tanto en el fortalecimiento de la carrera y el desarrollo profesional de los maestros, como en el mejoramiento de los propios centros educativos donde ellos han de poner en juego sus competencias profesionales.

Por otra parte, la evaluación, práctica que en cualquier ámbito conlleva inevitablemente la comparación y determinación del valor o mérito de lo evaluado, tiene -por lo mismo- dimensiones y efectos técnicos y políticos que la convierten en uno de los objetos de mayor tensión y disputa entre los actores del escenario educativo de cada país. Así ha ocurrido con la evaluación de los aprendizajes escolares, los programas, las escuelas, las políticas educativas y la evaluación del desempeño profesional de los docentes. Todos ellos temas largamente debatidos y cuestionados principalmente por las consecuencias que han de tener sus resultados y la responsabilidad que en ellos le cabe a los directamente implicados en los distintos niveles y espacios de los sistemas educativos.

La evaluación asusta, y todos somos en parte culpables de que ello ocurra. Nos hemos acostumbrado a usarla para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas, y nos hemos olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, comunicar nuestras altas expectativas sobre su trabajo, potenciar su compromiso. Nos hemos acostumbrado a enjuiciar y encontrar “culpables”, en lugar de profundizar en las orientaciones y respuestas que estos procesos analíticos ofrecen para hacerlo mejor, a no utilizarlas para ponernos de acuerdo en estrategias y decisiones que hagan posible alcanzar los resultados esperados por las acciones emprendidas o por el desempeño de los sujetos, sean estos estudiantes, directivos o docentes.

Sin duda, la evaluación de los docentes ha sido con mucho, uno de los temas de mayor controversia y debate en cada uno de los países que han buscado en tales procesos luces para esclarecer el oscuro panorama educativo. En nuestra región los sindicatos y gremios de los maestros han sido históricamente poderosos y actores sociales relevantes, especialmente sensibles a que otros y, desde fuera, los analice y evalúe en sus competencias y saberes profesionales. En casi todos los países estos procesos-desde sus iniciales propuestas hasta la implementación de los sistemas de evaluación- han sido acompañados de huelgas y protestas de maestros, en tanto una sola voz del rechazo y resistencia a ser medidos y comparados.

El campo educativo ha visto así como estos educadores disputan con autoridades técnicas y políticas no sólo el derecho a ser o no ser evaluados, sino también y principalmente, el sentido, el propósito y las consecuencias que ha de tener tal evaluación. Como indica (Fernández, 2005) “Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro”. Quizá haya que seguir buscando caminos para que la evaluación combine las necesidades de autoridades técnicas y políticas, y del conjunto de la sociedad, con las de los propios docentes.

El panorama se complica más todavía cuando se trata de identificar el referente o patrón de comparación. Ello supone consensuar técnica, política y socialmente el significado e implicancia de ser un buen profesor, para desde allí analizar la práctica pedagógica y eventualmente decidir donde se ubican/clasifican los docentes evaluados. Emergen así los estándares, los marcos de la buena enseñanza, la

explicitación de dominios y competencias que definen el saber y quehacer docente y que son el referente contra el cual ha de analizarse y evaluarse la práctica y el desempeño profesional de los maestros. Pero, ¿consideran estos modelos o patrones los criterios o elementos a partir de los cuales son evaluados los profesores por los propios alumnos y sus padres, principales beneficiarios o receptores del quehacer docente? En otras palabras, ¿incorporan las interpretaciones y expectativas sobre “el buen docente”, que tienen los estudiantes y las familias? Parece ser que los estudiantes y sus familias no les piden a los profesores ser competentes en las mismas dimensiones y áreas que les demanda el sistema y la política educativa. ¿Por qué entonces no incorporar aquellos aspectos especialmente valorados por los estudiantes y familias y que los actuales sistemas de evaluación docente no consideran?

Para algunos, la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este enfoque, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes.

Una mirada diferente es la que insiste en la importancia de la autoevaluación del profesorado. La reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado; autoevaluación completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

Si el propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema. Del mismo modo

que la eficacia de las prácticas pedagógicas al interior de una escuela es una realidad cuando ellas han sido institucionalizadas, la mejora de la enseñanza y la docencia a nivel del sistema exige mejorar la práctica pedagógica del universo de maestros. Ello no impide que además se contemplen espacios y posibilidades para quienes legítimamente aspiren y busquen metas más altas de desempeño.

Desde esta última perspectiva, son Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente que superan la mirada profesional individual, articulados con otras políticas, tales como el desarrollo curricular y la formación docente continua, situados institucionalmente y en relación con la evaluación del desempeño al menos de los estudiantes y directivos, los que mostrarán su potencia e importante contribución tanto al desarrollo profesional de los docentes como al mejoramiento de la gestión pedagógica e institucional de las escuelas y por cierto a los aprendizajes y al desarrollo integral de los estudiantes. Todo estos aspectos insoslayables para impactar en la calidad educativa ofrecida desde los sistemas.

“Nos asiste la convicción que la evaluación del desempeño docente, que combina la revisión externa con la autoevaluación y lo hace a través de un proceso participativo y formativo, aportará con aquella información que permita responder a interrogantes centrales y mostrar el mejor y más eficiente camino. En este marco, el desafío es doble. Por una parte, la necesaria generación de un mejor y mayor conocimiento respecto de la evaluación docente en sí misma y por otra, continuar la reflexión que permita integrar y articular estas dinámicas de evaluación al resto de los componentes y actores del sistema educativo, especialmente a la evaluación de escuelas y directivos, situando así la práctica profesional en procesos y rutinas institucionalizadas que limitan, posibilitan o potencian el desempeño de estos relevantes actores”(Murillo, 2007)

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-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.

Esta evaluación del desempeño docente se ejecuta en dos fases la evaluación interna o cualitativa y la evaluación externa.

La evaluación interna. Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará en la institución donde labora el docente. En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

e) Evaluación por parte del padre, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

f) Observación de una hora clase: consiste en la revisión de la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente en el aula, este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total, (Murillo, 2007).

La evaluación externa. Consiste en la aplicación de pruebas de: Conocimientos específicos que tendrán un peso del 30% (treinta por ciento). Conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y, Prueba de comprensión lectora, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total. Para los docentes de jurisdicción bilingüe se incorporará una prueba de lengua ancestral.

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de los docentes de decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo. La prueba de conocimientos de Pedagogía evaluará el nivel de comprensión de los docentes sobre los temas necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.

En el siguiente cuadro se hace un resumen de los instrumentos de evaluación interna y externa. Ministerio de Educación del Ecuador. (2011)

Tabla 1 instrumentos de evaluación

INSTRUMENTOS DE EVALUACION DOCENTE INTERNA Y EXTERNA							
EVALUACION INTERNA Del 7 al 10 de junio	Todos los docentes convocados	AUTOEVALUACION	COEVALUACION	PADRES DE FAMILIA	ESTUDIANTES	DIRECTIVO	OBSERVACION DE CLASE
EVALUACION EXTERNA 12 de junio	Los docentes de 1º. De EGB Y docentes de 2º. A 7º de EGB	CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS	CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS	COMPRESION LECTORA	LENGUA ANCESTRAL (BILINGUES)		

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Elaborado por: La Autora

La evaluación cualitativa de los docentes. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

Evaluación interna: Autoevaluación: 5% de la nota. Coevaluación por un colega de la misma área: 5%. Calificación de los directivos: 5%. Observación en el aula: 15%. Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

Evaluación externa: Mediante pruebas: 50% de la calificación total. Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%. Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena. Los formatos de las pruebas están en www.educacion.gov.ec

De acuerdo a entrevistas realizadas a los docentes, Rector y Vicerrector del plantel, en la institución no se ha realizado todavía la evaluación del desempeño docente, excepto un docente que se sometió voluntariamente a la evaluación del desempeño docente.

Los docentes manifiestan que no tienen plena confianza en el proceso de calificación de las pruebas, puesto que se utiliza el lente óptico para dar los resultados, no es de una manera personalizada, se advierte una suerte de resistencia por parte de este grupo social respecto a estos procesos, resistencia que se puede fundamentar en parte puesto que no se aprecia desde este sector el que exista una real preocupación por sus propias condiciones laborales y su desarrollo profesional, aspectos que se considerarían claves a la hora de solicitar una mayor calidad en su accionar, básicamente puesto que ni las condiciones ni el desarrollo profesional son homogéneas, su incidencia no es menor a la hora de desarrollar su tarea.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Dentro del proceso de evaluación es necesario también generar el proceso de evaluación de los directivos, la misma que es conocida también como **“evaluación de la dirección”** o **“valoración de directivos”** es la **opinión acerca del desarrollo de la gestión procedente de los subordinados de los directivos** (Newman, King y Young 2000). Los temas de la encuesta suelen incluir: Comunicación y coordinación, programación y planificación, ejecución y seguimiento, imparcialidad, competencias y cualidades de liderazgo. Tales evaluaciones pueden hacerse por separado o formar parte de un programa más completo de dirección.

Proporcionan un marco para entender la mejora continua y sostenida de los centros, enfocada a los aprendizajes de los alumnos y de las alumnas. Sostienen, como otros muchos autores, que el factor crítico es la capacidad interna de mejora (Newman, King y Young 2000).

Por tanto la evaluación genera la competencia colectiva de la escuela para dar respuesta a los retos que se le presentan y gestionar los cambios de modo eficaz. La dirección es un factor esencial en el incremento de esta competencia y las áreas de trabajo de cualquier director se multiplican a la hora de incrementar la capacidad de desarrollo de los centros: establecer una cultura de colaboración con equipos de trabajo competentes, asegurar la coherencia y consistencia entre la variedad de actuaciones y programas requeridos por la administración, atender las vicisitudes emocionales del día a día... Sería interesante rastrear la conexión existente entre las oportunidades de evaluación de su actuación profesional, los programas de formación y desarrollo que se les ofertan y la actuación competente en el ejercicio de su tarea, ya que está suficientemente demostrada la conexión entre liderazgo eficaz y escuelas eficaces.

La evaluación del personal sigue siendo una asignatura pendiente, tanto en el caso de los profesores como de aquellos que tienen responsabilidades directivas. Sería conveniente establecer al menos tres momentos críticos de evaluación: primero, el acceso al trabajo directivo: evaluación pronóstica que determine la capacidad potencial del candidato para el ejercicio directivo. Desde los primeros años: después del acceso se plantean necesidades de desarrollo que incluyen conocimientos, destrezas y actitudes y las oportunidades de adquisición. En cuanto a la consolidación o promoción: determinación de nuevas necesidades de formación, reconocimiento del trabajo bien hecho.

La evaluación implica hacer juicios de valor y para ello se requiere establecer criterios estándares, valores con los cuales medir el éxito en la actuación profesional. Asumimos con frecuencia que los criterios y valores son compartidos cuando la realidad no es así. Podemos señalar orientaciones generales para garantizar la utilidad de la evaluación:

La evaluación basada en la actuación demanda de los directivos una completa documentación de las prácticas y de las prioridades. A través de ellas se pueden

adivinar el entendimiento de la educación y las habilidades directivas. La evaluación debe ser relevante para el trabajo directivo. Los ámbitos de trabajo y las expectativas se deben aclarar con antelación. Los directores deben conocer y aceptar los criterios con los que va a ser revisada su labor profesional.

Los directivos crecen personal y profesionalmente al valorar el impacto de sus acciones en el aprendizaje de los alumnos. La reflexión y autoevaluación son componentes básicos en el desarrollo profesional.

La evaluación debe indagar aquellos elementos relevantes para la mejora del centro escolar como el seguimiento de las actividades de enseñanza y aprendizaje, la innovación en los procesos instructivos, la promoción de la coordinación y colaboración entre los profesores (Anónimo, 2010).

Los criterios para la selección de los directores/as son: Entender las necesidades del puesto. Una valoración ajustada se basa en una buena comprensión de las necesidades del puesto. El análisis debe considerar las funciones y tareas que hay que desempeñar, la amplitud y el nivel de exigencia de las mismas. De ahí se derivan la especificación de las cualificaciones, las actitudes y competencias. Junto con las necesidades actuales es importante considerar posibles necesidades futuras de los grupos del centro escolar y de la institución educativa.

Las descripciones genéricas del puesto a veces no proporcionan la información requerida porque se dan circunstancias específicas que demandan competencias y destrezas apropiadas al contexto. Los miembros responsables del centro escolar son normalmente la mejor fuente de información en este aspecto. Para especificar las competencias. Las cualificaciones o conjunto de competencias que deben basarse en el trabajo a desarrollar. Deben cubrir todos los aspectos del trabajo previsto y deben servir como filtros para la selección. Debe especificarse el nivel relativo con el que se debe poseer cada una de las competencias.

En necesario. Los conocimientos. La conciencia y la comprensión de hechos, teorías, sistemas, prácticas, regulaciones y otro tipo de información relevante. Habilidades y destrezas. Indican lo que una persona sabe hacer. Pueden ser destrezas genéricas que son transferibles en alguna medida de un contexto a otro o destrezas específicas ligadas a una posición, que resultan difícilmente transferibles.

Las aptitudes, que indica lo que una persona puede hacer con la formación o entrenamiento adecuado, se consideran como la capacidad potencial para adquirir nuevas destrezas considerando las cualidades personales que son las características o atributos personales que afectan al desempeño del trabajo, incluyen un amplio abanico de motivaciones y actitudes que afectan al comportamiento práctico, tales como la flexibilidad, la resistencia al estrés, entre otros.

Formación. Recorrido de aprendizaje académico o de otra índole que da lugar a títulos reconocidos oficialmente, así como la acreditación específica que es la certificación de carácter oficial que indica la posesión de algún requisito necesario para el ejercicio de determinados puestos, en la que se aplica la competencia lingüística, de acuerdo a la realidad del centro en determinadas Comunidades Autónomas, donde son oficiales varias lenguas, la posesión de la competencia lingüística en una combinación y nivel apropiados al contexto del puesto.

No se debe insistir en aquellas destrezas, conocimiento o atributos que se van a adquirir después de la selección y del nombramiento correspondiente a través de cursos específicos o del aprendizaje experiencial que implica el ejercicio del cargo. En tal caso se debe prestar especial atención a la capacidad potencial de aprendizaje y a la amplitud del recorrido de desarrollo del candidato para escoger o desarrollar los métodos de evaluación, los métodos de valoración tienen que ser relevantes a la hora de medir los requisitos y competencias establecidos para que la comisión de selección determine el tipo y la cantidad de información requerida para evaluar determinadas competencias, conocimientos y actitudes, se debe considerar que el uso de métodos variados permite triangular las informaciones en la búsqueda de una mayor consistencia; se pueden desarrollar métodos específicos o acomodar los existentes en el mercado de los procesos de selección.

Es importante medir la capacidad de liderazgo que es algo resbaladizo que está afectado por el modelo que subyace en la herramienta utilizada y por el contexto en que se realiza. Siempre ha resultado atractiva la idea de poder afirmar de modo científico que alguien posee o carece de las cualidades apropiadas. Ningún procedimiento es perfecto. Los métodos deben garantizar el tratamiento equitativo y

no discriminatorio de todos los candidatos. Dentro de la gran variedad de métodos a utilizar podemos plantear, entre otros, los siguientes:

Simulaciones. Se les plantea a los candidatos una situación que simula alguna tarea del trabajo a la que tienen que dar respuesta. En esta categoría se puede considerar el “proyecto de dirección” que se les exige a los candidatos, en el que tienen que plantear de modo razonado cuál sería su plan de actuación en caso de ser elegidos. **Análisis de incidentes críticos.** El análisis de incidentes críticos genera descripciones del contexto de actuación, de los comportamientos del líder y del impacto de su actuación en los demás. Es una técnica que requiere bastante tiempo y que debido a los contextos diferentes en que tiene lugar la actuación, no permite comparaciones. **Test o pruebas escritas.** Se usan para valorar distintos tipos de conocimientos o los rasgos de personalidad. Los test de personalidad pueden proporcionar información valiosa que pasa desapercibida con procedimientos informales como la entrevista, la observación directa o la mera intuición. Sin embargo es importante reconocer que todo test está basado en un definición concreta del liderazgo; algunos resaltan las cualidades personales, otros las destrezas interpersonales, otros se basan en determinados comportamientos y otros en los pensamientos del director o en cómo usa el poder institucional.

La revisión de los logros y de la experiencia previa. Se puede abordar de múltiple maneras a través de las solicitudes, de los currículos profesionales, de autoinformes, de referencias o de preguntas en la entrevista relativas al trabajo pasado del candidato. **La observación** es otra técnica que, ya sea hecha con una guía previa o sin ella, puede aportar información valiosa de los comportamientos de los directores, pero la observación sistemática requiere una buena preparación en el observador y consume mucho tiempo.

Entrevista. Es la comunicación directa entre los evaluadores y el candidato. Puede articularse como una simple charla o a través de los sofisticados métodos de la entrevista conductual estructurada. La entrevista es una herramienta habitual para evaluar las destrezas directivas. Las entrevistas estructuradas permiten una secuencia común con lo que la comparación es más fácil que en las informales. La capacidad y la experiencia de los entrevistadores permiten un mejor aprovechamiento de esta técnica, para recoger e integrar la información. La

información se debe organizar de acuerdo a sistemas preestablecidos, de modo que faciliten la elección del candidato mejor cualificado para el puesto.

La comisión de selección debe recoger e integrar la información de modo que permita un juicio de valor acerca de la competencia de los candidatos. Para ello es útil contar con parrillas en las que situar a los candidatos en el continuo de la competencia a valorar. Las parrillas marcan niveles de modo numérico o narrativo. No existen situaciones universales, por ello deben situarse en relación con el contexto de trabajo o centro escolar que busca director o directora. Supongamos que la comisión de selección con la ayuda del Consejo Escolar del Centro ha llegado a definir las tareas prioritarias y la selección de rasgos, cualidades y competencias que determinarán el éxito en el ejercicio de la dirección, dando lugar al siguiente perfil profesiográfico, entonces se asignan las posibles fuentes de evidencia para cada una de las cualidades o competencias. En varias de ellas se tiene una triangulación de fuentes porque la información procede tanto del currículo profesional como del proyecto de dirección y de la entrevista.

En la institución faltan docentes para cubrir los planes y programas de estudio. No se reemplazan las licencias médicas. No aportan material didáctico para prepararse para SIMCE. Los docentes no tienen tiempo para planificar sus clases. Faltaba mobiliario escolar. (Sillas y mesas) Hay momentos que ni tinta de impresora se tiene. No se cuenta con teléfono. No se tiene Internet. En un escenario como este, es sólo una expresión de la precariedad existente, que contrasta con el discurso político, sobre los ejes de desarrollo y el compromiso que se tiene con la educación, exigiendo resultados académicos, como si estos se originaran por arte de magia, por ello hace falta que la evaluación de los directivos se realicen en base a un verdadero cambio que inicie desde arriba.

La fundamentación legal la establece el Ministerio de educación con acuerdo No 0025-09 del 26 de Enero del 2006, se estatuyó la Rendición de Cuentas conforme al artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen

vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Constituyente, 2008).

El artículo 344 de la Constitución de la República de Ecuador, determina:

El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema (Constituyente, 2008).

El artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: " Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

El artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula: *El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.*

La sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 establece el "Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector" (Educación C. N., 2006).

Es necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas; el desempeño de los docentes; el currículo nacional; y el desempeño de los estudiantes.

Es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación

podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

Se acuerda: Implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional de educación. Responsabilizar al Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Planificación, la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del sistema educativo nacional. Establecer como objetivos específicos del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas: Determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del Ministerio de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país. Establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación. Valorar la calidad del desempeño de los estudiantes en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación. Determinar la calidad del currículo en todos los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Precisar los fines del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas: Crear una cultura de evaluación y rendición social de cuentas. Identificar las necesidades del sistema nacional de educación. Reformular y/o establecer nuevas políticas educativas. Reorientar los procesos educativos.

La evaluación de los aprendizajes debe medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes, como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores demostrados por los mismos, como resultado del proceso educativo y su aplicación diaria en la sociedad. La evaluación de los aprendizajes se efectúa a través de la Medición de Logros Académicos y la Certificación de Conocimientos; la primera por intermedio de las pruebas SER ECUADOR en las cuatro áreas básicas, muestrales cada año por ciclos y niveles, para diagnóstico del sistema nacional de educación y censales cada 3 años para rendición de cuentas.

La Certificación de Conocimiento se alcanza a través de pruebas nacionales censales, para el décimo año de educación básica en las cuatro áreas fundamentales, para tercer año de bachillerato en las materias de la especialidad, lenguaje y matemática.

La evaluación de los docentes será de dos tipos: interna y externa. La evaluación estará integrada por procesos de autoevaluación, coevaluación, evaluación por directivos, por padres de familia y por estudiantes. La evaluación de los directivos, también será de dos tipos: interna y externa, constituidas por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

Los niveles de evaluación son los mismos para docentes y directivos y se clasifican, así: Nivel Excelente: suma de evaluación interna y externa mayor o igual a 90%
Nivel Muy Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 80% y 89%
Nivel Bueno: suma de evaluación interna y externa entre 60% y 79%
Nivel Insatisfactorio: suma de evaluación interna y externa menor a 60%

Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación niveles Excelente y Muy Bueno, se harán acreedores a becas y pasantías; serán utilizados sus servicios para cursos de capacitación; recibirán un estímulo económico anual por 4 años; y, serán evaluados cada 4 años. Los directivos y docentes que alcancen en la evaluación el Nivel Bueno, serán evaluados cada 2 años y recibirán capacitación específica en función de las necesidades.

Los directivos y docentes que obtengan un Nivel Insatisfactorio deberán capacitarse de manera obligatoria. Al año siguiente serán evaluados nuevamente; si vuelven a obtener una evaluación en Nivel Insatisfactorio serán separados del magisterio, de acuerdo a lo dispuesto en el Art No. 38, literal a) de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La evaluación del currículo se orienta a determinar la pertinencia y coherencia de los currículos macro, meso y micro, a fin de que respondan a las necesidades de los educandos y del país; macro currículo: al finalizar una cohorte (grupo de alumnos que inician al mismo tiempo sus estudios en un programa educativo, es decir, en el mismo periodo escolar, la misma generación), y a través de los resultados de las pruebas censales; meso currículo: a través de la evaluación de las instituciones; y, micro currículo: a través de la evaluación de los docentes (LOEI, 2011)

La evaluación del desempeño docente que se ha aplicado a los docentes fiscales (con nombramiento del sector público) de manera voluntaria en el año lectivo 2008-2009 y será aplicada de manera obligatoria a partir del año lectivo 2009-2010. La Subsecretaría de Planificación elaborará el cronograma respectivo que deberá contemplar alrededor del 25% de los docentes cada año hasta completar el total de docentes del sistema educativo nacional.

Los estímulos a que se refiere el presente artículo serán determinados mediante un acuerdo ministerial específico para el efecto. La evaluación de las instituciones educativas se orienta al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades: rectores, vicerrectores e inspectores; directores y subdirectores, en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica financiera y comunitaria. La evaluación de las instituciones educativas corresponde a la suma de los promedios de la evaluación de directivos, docentes y estudiantes, más los instrumentos específicos de evaluación (LOEI, 2011).

4. METODOLOGÍA

4.1 PARTICIPANTES

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Técnico “27 de Febrero” Macas, de tipo fiscal, matutina, mixta. Se encuestaron a 23 docentes, seleccionando a 5 directivos, 35 estudiantes del Concejo Estudiantil, 50 padres de familia del Comité Central de Padres de Familia y 1 Director de la institución. Según la muestra se investigaron al rector de la institución, docentes, inspector general, padres de familia y supervisor de educación.

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Se tomo como muestra a los estudiantes que integran el Consejo Estudiantil, padres de familia, docentes, rector, vicerrector, inspector general, coordinador del área, supervisor, consejo directivo, consejo estudiantil y comité central de padres de familia no se trabajó con la muestras sino con toda la población.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICAS

La **Observación**. Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor numero de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia a sido lograda mediante la observación. La observación se realizó a un docente de una clase impartida, esta observación la realizó la autora del presente trabajo. Los instrumentos de recolección de datos son los siguientes: el cuestionario para la encuesta de la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó los siguientes cuestionarios: para autoevaluación de los docentes, coevaluación de docentes, evaluación de los docentes por el director, evaluación de los docentes por los estudiantes, para la evaluación de los docentes por los padres de familia. Para la observación por parte del maestrante una clase impartida por el docente evaluado se utilizó la matriz de evaluación: observación de clase

La **Entrevista**. Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir. Para esta investigación se utilizó la encuesta para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al rector, vicerrector, docentes, inspectora general, estudiantes de la institución educativo, así como los padres de familia. Para evaluar el desempeño profesional directivo se encuetó al rector. Consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

La **Encuesta**. La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizó la correspondiente encuesta, con los siguientes instrumentos: para la autoevaluación del rector, para la evaluación del rector, para la evaluación del rector por el consejo estudiantil, para la evaluación del rector por el comité central de padres de familia y para la evaluación del rector del supervisor.

4.4 MÉTODOS

El presente estudio tiene las siguientes características: No experimental: Ya que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Transeccional (transversal): Investigaciones que recopilan datos en un momento único. Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos. Considerando que se trabajará en escuelas con: estudiantes y docentes del séptimo año de educación básica, en mismo período de tiempo, concuerda por tanto con la descripción hecha sobre el tipo de estudio que se realizará.

La investigación a realizar es de tipo **exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de la gestión pedagógica o de aprendizaje del docente y su relación con el clima de aula en el cual se desarrolla el proceso educativo, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad.

Esta investigación es **cualitativa**, la característica fundamental de la investigación cualitativa es ver los acontecimientos, acciones, normas, valores, etc., desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada, en este caso sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en educación básica y bachillerato del Colegio Técnico 27 de Febrero, de la ciudad de Macas, cantón Morona, Provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011- 2012.

Sustentada en las tendencias subjetivistas, las que pretenden una comprensión del fenómeno social, concediendo a lo subjetivo la principal fuente de los datos; antes que generar leyes universales, buscan la descripción y comprensión de escenario particulares. El mundo social depende de los sujetos y son ellos quienes los construyen y lo vivencian; por lo tanto, para conocerlo no es suficiente generar explicaciones objetivas sobre él, no es posible considerar que el mundo social este regido por leyes universales, puesto que las realidades son para los sujetos y grupos una realidad diferente. En este sentido, una realidad social no puede cuadrarse en un plano cartesiano y tabla porcentual, puesto que la sociedad es dinámica de significantes y significados que constituyen dicha realidad.

Método Analítico: Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.

Método **Sintético**: Implica la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo. El juicio analítico implica la descomposición del fenómeno, en sus partes constitutivas. Es una operación mental por la que se divide la representación totalizadora de un fenómeno en sus partes.

Método **inductivo**: Es un modo de razonar que lleva a inducir o ir más allá de lo evidente. La generalización de los eventos es un proceso que sirve de estructura a todas las ciencias experimentales, ya que éstas—como la física, la química y la biología— se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización.

El método **deductivo**: Es un tipo de razonamiento que nos lleva: Pese a que el razonamiento deductivo es una maravillosa herramienta del conocimiento científico, si el avance de la ciencia se diera sólo en función de él, éste sería muy pequeño. Esto se debe a que nuestra experiencia como humanos es limitada, depende de nuestros sentidos y de nuestra memoria.

El método estadístico se utilizó en los proceso de ordenación de datos, procesamiento de la información por razón de algoritmos, se logró transformar los datos mediante análisis de la información obtenido y de ella extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

4.5 Diseño Y Procedimiento

Para la recolección de la información se utilizó varios instrumentos, a través de los cuales se obtuvo los datos que son de interés en la investigación. Se reprodujo los instrumentos de acuerdo al número de investigados Estudiantes: La reproducción estuvo en función del número de niños del paralelo asignado, conforme al listado entregado por la Universidad.

Instrumento de observación: Ficha de observación a la gestión del aprendizaje del docente, a través de la observación de dos clases por parte del investigador. Los instrumentos de investigación se manejaron con total responsabilidad y ética profesional. Y fueron aplicados con rigurosidad metodológica, puesto que permitió

obtener los datos necesarios para luego hacer una descripción de la realidad encontrada sobre la gestión pedagógica del docente y el clima social escolar, en base a la percepción de los estudiantes y docentes investigados.

4.5 Comprobación de los Supuestos

En base a los indicadores de categorización y calificación se tiene la siguiente forma de calificar con sus equivalencias.

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 0-25 puntos

En la calificación de desempeño se tiene un promedio de 64.823 que está entre los 51 y 75 puntos es decir con su equivalencia de bueno.

En cuanto a la calificación del desempeño de los directivos se ha obtenido 88.235 es decir Excelente.

Y la calificación promedio del desempeño de la institución educativa es de 76.529 es decir es Excelente en su límite inferior de categorización.

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Tabla 2 AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,00	0	0	0	0	0	0	23	100	23	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,00	0	0	0	0	0	0	23	100	23	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	23	100	23	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	23	100	23	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	23	100	23	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	23	100	23	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	23	100	23	100

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la autoevaluación de docentes del colegio 27 de Febrero en Sociabilidad Pedagógica los mismos manifiestan que aplican siempre con estas actividades en beneficio de los estudiantes

Tabla 3 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		

2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	13	20	87	23	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	30	16	70	23	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	16,00	21	84	25	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	22	18	78	23	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	14	19	86	22	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	78,26	5	22	23	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,00	0	0,00	6	26,09	12	52,17	5	22	23	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	17,39	19	83	23	100

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,00	0	0,00	2	9	7	30	14	61	23	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	86,96	3	13	23	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,00	0	0,00	15	65,22	5	21,74	3	13	23	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.2. Sintetizar	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.4. Observar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.5. Descubrir.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	52,17	11	48	23	100
2.24.7. Argumentar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	43,48	13	57	23	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.12. Escuchar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.13. Respetar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.14. Consensuar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.15. Socializar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.16. Concluir.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.17. Generalizar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
2.24.18. Preservar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas los mismos que se manifiestan en una mayoría que aplica estas actividades o actitudes siempre, y en el caso de las actividades de que si selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, dan a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, explican los criterios de evaluación del área de estudio, utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan, estimulan el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos, aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, incorporan las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases, realizan al final de la clase resúmenes de los temas tratados, entregan a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, los docentes manifiestan que cumplen siempre, frecuentemente y algunas veces realizan estas actividades.

Tabla 4 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

DESARROLLO EMOCIONAL(1.13PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	30,43	16	70	23	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,00	0	0,00	3	13,04	10	43,48	10	43	23	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	21,74	18	78	23	100

tarea educativa que realizo.												
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	17	19	83	23	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de autoevaluación a los docentes en desarrollo emocional indicaron casi todos que siempre cumplen con lo expuesto y para el caso de que si sienten que a los estudiantes les gusta sus clase, se sienten estimulados por los superiores, creen que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, demuestran seguridad en sus decisiones indican que cumplen con estas actividades siempre, frecuentemente y algunas veces.

Tabla 5 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	3	13,04	6	26	14	61	23	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,00	0	0,00	4	17,39	8	35	11	48	23	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	22	18	78	23	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,00	0	0,00	16	69,57	4	17	3	13	23	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los	0	0,00	0	0,00	11	47,83	8	35	4	17	23	100

estudiantes.												
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	13	20	87	23	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,00	0	0,00	14	60,87	2	9	7	30	23	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,00		0,00		0,00	14	61	9	39	23	100

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

Esta tabla de autoevaluación de los docentes en atención a estudiantes con necesidades especiales los docentes manifestaron pueden detectar una necesidad educativa especial o leve en los estudiantes, envían tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas, recomiendan que el estudiante trabaje con un profesional especializado, proponen tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, realizan entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante, respondieron que siempre, frecuentemente, algunas veces aplican estas actividades o actitudes para con los estudiantes.

Tabla 6 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5.APLICACION DE NORMAS Y REGLAMENTOS(1.03PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.3. Elaboro el plan anual de la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100

asignatura que dicto.												
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	26	17	74	23	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	35	15	65	23	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de autoevaluación a los docentes en aplicación de normas y reglamentos en la institución y para con los estudiantes indican la mayoría de docentes que cumplen con los reglamento de la institución siempre y para el caso de que si entregan el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades correspondientes, entregan a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades manifiestan que realizan estas actividades siempre y frecuentemente.

Tabla 7 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES: RELACION CON LA COMUNIDAD

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD(0.93PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	70	7	30	23	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	52	11	48	23	100

6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,00	0	0,00	2	8,70	8	35	13	57	23	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,00	0	0,00	3	13,04	7	30	13	57	23	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En esta tabla de autoevaluación a los docentes en relación con la comunidad expresaron que participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, comparten con los compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, se encuentran abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, les gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario, comentaron que realizan estas actividades siempre, frecuentemente y algunas veces.

Tabla 8 AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93)	
-----------------------------------	--

PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	8,70	21	91,30434783	23	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	100	23	100

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de autoevaluación a los docentes en clima de trabajo manifestaron que siempre cumple o crean el ambiente adecuado para los estudiantes y para el caso de que si dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas respondieron que cumplen con esta actividad frecuentemente.

Tabla 9 COEVALUACION DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

DIDÁCTICAS DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
El docente:	5	4,35	5	4,35	6	5,22	52	45,22	47	40,87	115	100
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.												
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,00	2	1,74	10	8,70	35	30,43	68	59,13	115	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	14,78	98	85,22	115	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	8,70	105	91,30	115	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	115	100,00	115	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,00	4	3,48	14	12,17	24	20,87	73	63,48	115	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,00	25	21,74	38	33,04	46	40,00	6	5,22	115	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,00	33	28,70	27	23,48	32	27,83	23	20,00	115	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	21	18,26	33	28,70	28	24,35	15	13,04	18	15,65	115	100

Fuente: Encuesta de autoevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de Coevaluación de los docentes en desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas los docentes indicaron que cumplen con estas actividades de de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca llegan a cumplir con estas actividades.

Tabla 10 COEVALUACION DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTO

2.cumplimiento de normas y reglamentos (1.92PTOS)	VALORACION					
	1	2	3	4	5	

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	T	%
El docente:	0	0,00	0	0,00	0	0,00	28	24	87	76	115	100
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.												
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	45	39	70	61	115	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,00	0	0,00	10	9	38	33	67	58	115	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	19	93	81	115	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,00	0	0,00	17	15	40	35	58	50	115	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de coevaluación de los docentes en cumplimiento de normas y reglamento los docentes indican que cumplen con las leyes y reglamentos de la institución siempre, frecuentemente y algunas veces por el bienestar de la institución.

Tabla 11 COEVALUACION DE LOS DOCENTES: DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION

3.DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION (1.54PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
El docente:	0	0,00	0	0,00	19	17	39	34	57	50	115	100
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.												
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	12	101	88	115	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	88	105	91	115	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	4	110	96	115	100

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En esta tabla de coevaluación de los docentes en disposición al cambio en educación la mayoría indica que cumple con estas actividades siempre y frecuentemente y para el caso de, que si proponen nuevas iniciativas de trabajo contestaron que algunas veces realizan esta actividad los docentes.

Tabla 12 COEVALUACION DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
El docente:												
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	14,78	98	85,22	11	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de coevaluación a los docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de coevaluación de los docentes en desarrollo emocional, los docentes manifestaron que si cumplen siempre con las actividades para el desarrollo emocional y para el caso de que si se preocupan sinceramente cuando falta de un compañero respondieron que lo hacen frecuentemente.

Tabla 13 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	32	28	37	32	46	40	115	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,00	0	0,00	31	27	36	31	48	42	115	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	51	44	64	56	115	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	51	44	64	56	115	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	51	44	64	56	115	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	58	50	57	50	115	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	51	44	64	56	115	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	58	50	57	50	115	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de evaluación de los docentes por parte de los directivos en sociabilidad pedagógica, los directivos respondieron que los docentes cumplen a cabalidad siempre y frecuentemente con las actividades y para el caso de que si toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, y si un

estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante los docentes contestaron que lo hacen algunas veces.

Tabla 14 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En promedio, el docente de su institución: 2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,00	0	0,00	33	29	34	30	48	42	115	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,00	0	0,00	31	30	34	30	50	43	115	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	31	27	34	30	50	43	115	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	31	27	34	30	50	43	115	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,00	0	0,00	31	27	34	30	50	43	115	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,00	0	0,00	31	27	34	30	50	43	115	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	54	47	61	53	115	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los directivos en atención a estudiantes con necesidades individuales, los directivos menciona que los docentes cumplen siempre, frecuentemente y algunas veces con las actividades expuestas para con las necesidades individuales de los estudiantes.

Tabla 15 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACION						
	1	2	3	4	5	T	

En promedio, el docente de su institución:												
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,00	0	0,00	31	27	32	28	52	45	115	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,00	0	0,00	31	27	33	28	51	44	115	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,00	0	0,00	31	30	32	28	52	45	115	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,00	0	0,00	31	27	32	28	52	45	115	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,00	0	0,00	47	41	0	0,00	68	59	115	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los directivos en aplicación de normas y reglamentos, los directivos respondieron que los docentes cumplen siempre, frecuentemente y algunas veces con la aplicación de normas y reglamentos en beneficio de los estudiantes y la institución.

Tabla 17 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: RELACION CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En promedio, el docente de su institución:	0	0,00	0	0,00	31	27	32	28	52	45	115	100
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	0	0,00	0	0,00	47	41	0	0,00	68	59	115	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	48	42	67	58	115	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	47	41	0	0,00	68	59	115	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los directivos en relación con la comunidad, los directivos comentan que los docentes cumplen

siempre, frecuentemente y algunas veces con las actividades relacionadas con la comunidad.

Tabla 18 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		
El docente:	679	19	702	19	730	20	766	21	754	21	3631	100
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	679	19	702	19	730	20	766	21	754	21	3631	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	677	19	700	19	713	20	751	21	770	21	3611	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	669	20	707	20	725	20	746	21	764	21	3611	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	665	18	705	20	702	19	753	21	786	22	3611	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	672	19	697	19	699	19	765	21	778	22	3611	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	684	19	712	20	748	21	759	21	708	20	3611	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	753	21	745	21	700	19	707	20	706	20	3611	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	674	19	702	19	709	20	749	21	777	22	3611	100
1.8.2. Sintetizar.	673	19	701	19	706	20	751	21	780	22	3611	100
1.8.3. Reflexionar.	672	19	704	20	707	20	752	21	776	21	3611	100
1.8.4. Observar.	675	19	699	19	704	20	765	21	768	21	3611	100
1.8.5. Descubrir.	646	18	697	19	706	20	753	21	809	22	3611	100
1.8.6. Redactar con claridad.	676	19	697	19	704	20	758	21	776	21	3611	100
1.8.7. Escribir correctamente.	673	19	696	19	701	19	742	21	799	22	3611	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	671	19	693	19	695	19	754	21	798	22	3611	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los estudiantes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes respondieron que los docentes cumplen con las actividades expuestas siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca pueden realizar estas actividades

Tabla 19 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACION											
	12		2		3		4		5			
(4.12 PTOS)	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
El docente:	67	18,	69	19,	69	19,	70	19,	84	23,	361	10
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	1	58	4	22	7	30	5	52	4	37	1	0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	67	18,	70	19,	74	20,	76	21,	72	19,	361	10
	8	78	2	44	6	66	5	19	0	94	1	0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	67	18,	69	19,	71	19,	74	20,	78	21,	361	10
	6	72	5	25	2	72	5	63	3	68	1	0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	67	18,	70	19,	70	19,	75	20,	77	21,	361	10
	2	61	1	41	8	61	4	88	6	49	1	0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	67	18,	69	19,	70	19,	76	21,	77	21,	361	10
	1	58	9	36	6	55	3	13	2	38	1	0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	67	18,	70	19,	73	20,	77	21,	71	19,	361	10
	2	61	4	50	7	41	9	57	9	91	1	0

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los estudiantes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en habilidades de sociabilidad pedagógica, los estudiantes respondieron que los docentes cumplen con las actividades de habilidades de sociabilidad pedagógica siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca pueden realizar estas actividades.

Tabla 20 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
El docente:	680	19	717	20	729	20	757	21	728	20	3611	100
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	680	19	717	20	729	20	757	21	728	20	3611	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	679	19	701	19	735	20	760	21	736	20	3611	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	682	19	707	20	756	21	765	21	701	19	3611	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	671	19	698	19	733	20	788	22	721	20	3611	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	697	19	723	20	728	20	726	20	737	20	3611	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	684	19	714	20	729	20	766	21	718	20	3611	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	681	19	708	20	735	20	759	21	728	20	3611	100
TOTAL	---		---		---		---		---		---	

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los estudiantes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en atención a estudiantes con necesidades individuales, los estudiantes respondieron que los docentes cumplen con las actividades de poner atención con necesidades individuales siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca cumplen con estas actividades.

1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	560	19	564	20	572	20	586	20	593	21	2875	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	555	19	561	20	566	20	574	20	619	22	2875	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presenta tabla de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad, los padres de familia respondieron que los docentes realizan las actividades siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca pueden realizar estas actividades

Tabla 23 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
El docente:	552	19	555	19	558	19	575	20	635	22	2875	100
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.												
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	551	19	553	19	553	19	570	20	648	23	2875	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	552	19	556	19	560	19	641	22	566	20	2875	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	560	19	574	20	573	20	602	21	566	20	2875	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de evaluación de los docentes por parte de padres de familia en normas y reglamentos, los padres de familia contestaron que los docentes cumplen con las reglas y reglamentos siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca cumplen con estas normas y reglamentos.

Tabla 24 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACION
----------------------------	------------

(5.05 PTOS)	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	520	18	525	18	526	18	581	20	723	25	2875	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	551	19	552	19	559	19	562	20	651	23	2875	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	551	19	555	19	561	20	567	20	641	22	2875	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	578	20	567	20	569	20	585	20	576	20	2875	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	561	20	569	20	581	20	578	20	586	20	2875	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	564	20	566	20	579	20	581	20	585	20	2875	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla actual de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en sociabilidad pedagógica, los padres de familia contestaron que los docentes cumplen con estas actividades en diferentes situaciones como son siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca cumplen con estas actividades.

Tabla 25 EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	568	20	574	20	578	20	585	20	570	20	2875	100
4.2. Recomienda que su hijo o	579	20	586	20	564	20	574	20	572	20	2875	100

representado sea atendido por un profesional especializado.												
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	565	20	567	20	574	20	597	21	572	20	2875	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	568	20	564	20	579	20	586	20	578	20	2875	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	566	20	560	19	584	20	583	20	582	20	2875	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	556	19	555	19	577	20	578	20	609	21	2875	100

Fuente: Encuesta de evaluación a los docentes por los padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en atención a estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia contestaron que los docentes cumplen estas actividades siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y en algunos casos nunca pueden identificar las necesidades individuales de los estudiantes.

Tabla 26 OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Presenta el plan de clase al observador.	23	100	0	0
2. Inicia su clase puntualmente.	23	100	0	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	23	100	0	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	23	100	0	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	23	100	0	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	23	100	0	0
Total respuestas	138	600	0	0

Puntaje total.	172,5		0,0	0,0
Puntaje promedio.	17,3		0,0	0,0

Fuente: docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de observación de la clase impartida por el docente en actividades iniciales, los cuales se observó que los docentes cumplen con estas actividades en un 100% para como los estudiantes mientras imparte clases en actividades iniciales.

Tabla 27 OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:				
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	23	100	0	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	23	100	0	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	23	100	0	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	23	100	0	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	23	100	0	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	23	100	0	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	23	100	0	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	23	100	0	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	23	100	0	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	23	100	0	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	23	100	0	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	23	100	0	0
13. Envía tareas	19	83	4	17
Total respuestas	295	1283	4	17

Puntaje total.	369		0	
Puntaje promedio.	36,88		0,00	

Fuente: docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla actual de observación de la clase impartida por el docente en proceso de enseñanza- aprendizaje, se observó que los docentes si cumple con estas actividades solo en el caso de que si envía tareas a los estudiantes una mínima cantidad de docentes no realizan esta actividad.

Tabla 28 OBSERVACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN			
	Sí	%	No	%
El docente:	23	100	0	0
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).				
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	23	100	0	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	23	100	0	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	23	100	0	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	23	100	0	0
Total respuestas	115	500	0	0
Puntaje total.	143,8		0,0	0,0
Puntaje promedio.	14,38		0,00	0,0
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	69		0,00	0,0

Fuente: docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de observación de la clase impartida por el docente en el ambiente en el aula, se puede observar que los docentes si cumplen al 100% con estas actividades para mejorar el ambiente en el aula de clases.

Tabla 29 CALIFICACION PROMEDIO DE LOS DOCENTES

CALIFICACION OBTENIDOS POR INSTRUMENTOS	PUNTOS	CAT	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	10.127		

Coevaluación de los docentes Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector y 3 Vocales del Consejo Directivo Evaluación de los docentes por los estudiantes Evaluación de los docentes por los padres de familia			
	19.512		
	19.381		
	19.470		
	19.745		
CALIFICACION EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS			
CALIFICACION DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE	69		
CALIFICACION PROMEDIO DE LOS DOCENTES	88.235	A	EXCELENTE

Fuente: docentes del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de calificación promedio de los docentes se ha obtenido una calificación de excelente con un puntaje de 88.235, siendo las calificaciones de la clase impartida por el docente son 69.

Tabla 30 AUTOEVALUACION DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALLORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100

1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00	0,00	0,00	6	43	8	57	14	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100

1.26. Lidero el Consejo Técnico.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	9	100	9	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100

1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,00	0,00	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,00	0,00	0,00	9	64	5	36	14	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,00	0,00	0,00	5	36	9	64	14	100

1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0,00		0,00		0,00	5	36	9	64	14	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100

Fuente: encuesta de autoevaluación de los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de autoevaluación de los directivos en competencias gerenciales, en los cuales los directivos contestaron que siempre y frecuentemente cumplen con las actividades expuestas en competencias gerenciales por el bienestar de la institución.

Tabla 31 AUTOEVALUACION DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
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.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14	100,00	14	100

Fuente: encuesta de autoevaluación de los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de autoevaluación de los directivos en competencias pedagógicas, los directivos responden que siempre cumplen con las actividades expuestas en competencias pedagógicas.

Tabla 32 AUTOEVALUACION DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.09 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	14	100	14	100

Fuente: encuesta de autoevaluación de los directivos del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla actual de autoevaluación de los directivos en competencias de liderazgo en la comunidad, para lo cual los directivos respondieron que si cumplen siempre con las actividades y actitudes en competencias de liderazgo en la comunidad.

Tabla 33 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.		0,00		0,00		0,00	10	71	4	29	14	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,00		0,00	2	14	11	79	1	7	14	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0,00		0,00	2	14	5	36	7	50	14	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo		0,00		0,00	9	64	2	14	3	21	14	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,00		0,00	1	7	8	57	5	36	14	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0,00		0,00	3	21	7	50	4	29	14	100
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.		0,00		0,00	2	14	7	50	5	36	14	100
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		0,00		0,00	1	7	4	29	9	64	14	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.		0,00		0,00	0	0,00	2	14	12	86	14	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.		0,00		0,00	1	7	0	0,0	13	93	14	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100

institucionales.												
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,00		0,00	1	7	8	57	5	36	14	100	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,00		0,00	1	7	11	79	2	14	14	100	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,00		0,00	1	7	1	7	12	86	14	100	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,00		0,00	0	0,00	5	36	9	64	14	100	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,00		0,00	1	7	5	36	8	57	14	100	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,00		0,00	0	0,00	1	7	13	93	14	100	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,00		0,00	1	7	6	43	7	50	14	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,00		0,00	0	0,00	6	43	8	57	14	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,00		0,00		0,00	4	29	10	71	14	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,00		0,00	2	14	1	7	11	79	14	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en	0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100	

las actividades del establecimiento.												
1.26. Organiza con el Consejo Directivo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.		0,00		0,00	0	0,00	3	21	11	79	14	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.		0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.		0,00		0,00	0	0,00	1	7	13	93	14	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.		0,00		0,00	0	0,00	11	79	3	21	14	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.		0,00		0,00	0	0,00	2	14	12	86	14	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		0,00		0,00	1	7	0	0,00	13	93	14	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.		0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.		0,00		0,00	0	0,00	2	14	12	86	14	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		0,00		0,00	0	0,00	13	93	1	7	14	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y		0,00		0,00	2	14	0	0,00	12	86	14	100

de servicio.												
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,00		0,00	0	0,00	2	14	12	86	14	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		0,00		0,00	1	7	6	43	7	50	14	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.		0,00		0,00	4	29	2	14	8	57	14	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.		0,00		0,00	0	0,00	5	36	9	64	14	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.		0,00		0,00	1	7	10	71	3	21	14	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.		0,00		0,00	0	0,00	10	71	4	29	14	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.		0,00		0,00	0	0,00	9	64	5	36	14	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.		0,00		0,00	2	14	3	21	9	64	14	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.		0,00		0,00	0	0,00	10	71	4	29	14	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.		0,00		0,00	3	21	2	14	9	64	14	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.		0,00		0,00	0	0,00	8	57	6	43	14	100
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.		0,00		0,00	0	0,00	7	50	7	50	14	100

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.		0,00		0,00	0	0,00	4	29	10	71	14	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.		0,00		0,00	1	7	10	71	3	21	14	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.		0,00		0,00	1	7	10	71	3	21	14	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.		0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	14	100	14	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		0,00		0,00	1	7	10	71	3	21	14	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0,00		0,00	0	0,00	4	29	10	71	14	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		0,00		0,00	2	14	2	14	10	71	14	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.		0,00		0,00	1	7	3	21	10	71	14	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.		0,00		0,00	1	7	0	0,00	13	93	14	100

1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.		0,00		0,00	7	50	1	7	6	43	14	100
--	--	------	--	------	---	----	---	---	---	----	----	-----

Fuente: consejo directivo del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico en competencias gerenciales, los mismos que comentan que realizan estas actividades siempre, frecuentemente y algunas veces.

Tabla 34 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100	14	100

Fuente: consejo directivo del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico en competencias pedagógicas, los directivos respondieron que si cumplen siempre con estas actividades de competencias pedagógicas.

EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO:

LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.12 PTOS)	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0,00		0,00		0,00		0,00	14	100,00	14	100

Fuente: consejo directivo del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla presente de evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico en liderazgo en la comunidad, los cuales mencionan que cumplen como directivos siempre estas actividades de liderazgo en la comunidad.

Tabla 35 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40	21	60	35	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100

1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	29	25	71	35	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100	35	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	49	18	51	35	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40	21	60	35	100

Fuente: consejo estudiantil del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil en competencias gerenciales, para lo cual los estudiantes respondieron que los directivos cumplen siempre y frecuentemente con estas actividades de competencias gerenciales.

Tabla 36 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40,00	21	60,00	35	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100

Fuente: consejo directivo del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

La presente tabla de evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil en competencias pedagógicas, los estudiantes comentaron que los directivos cumplen con estas actividades siempre y para el caso de que si observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre lo hacen frecuentemente.

Tabla 37 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40,00	21	60,00	35	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40,00	21	60,00	35	100
3.3. Mantiene buenas relaciones	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40,00	21	60,00	35	100

con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.													
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	100,00	35	100	
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	40,00	21	60,00	35	100	

Fuente: consejo directivo del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la tabla actual de evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil en competencias de liderazgo en la comunidad, los estudiantes respondieron que el director y rector cumplen siempre y frecuentemente con las actividades de liderazgo en la comunidad.

Tabla 38 EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	44	28	56	50	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	44	28	56	50	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100	50	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto	0	0,00	0	0,00	0	0,00	21	42	29	58	50	100

2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	21	42	29	58	50	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0,00		0,00		0,00	21	42	29	58	50	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.		0,00		0,00		0,00	21	42	29	58	50	100

Fuente: comité central de padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En esta tabla de evaluación a los directivos por parte del comité central de padres de familia en competencias pedagógicas, los padres de familia manifestaron que los directivos realizan siempre y frecuentemente las actividades que corresponden a competencias pedagógicas

Tabla 40 EVALUACION A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100

los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.												
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	22	44,00	28	56	50	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.		0,00		0,00		0,00	21	42,00	29	58	50	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		0,00		0,00		0,00	21	42,00	29	58	50	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.		0,00		0,00		0,00	0	0,00	50	100	50	100

Fuente: comité central de padres de familia del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

La tabla presente de evaluación a los directivos por parte del comité central de padres de familia en competencias de liderazgo en la comunidad, el comité central de padres de familia comento que los directivos cumplen o realizan siempre las actividades y que para el caso de que evitan tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa., delegan responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad se ha realizado frecuentemente estas actividades.

Tabla 41 EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

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.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

psicológica, física y sexual.												
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: supervisor del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación del director o rector por parte del supervisor en competencias gerenciales, el supervisor respondió que el director o rector cumplen siempre y frecuentemente estas actividades de competencias gerenciales.

Tabla 42 EVALUACION A LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100

Fuente: supervisor escolar del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación a los directivos por el supervisor escolar: competencias pedagógicas, el Señor supervisor respondió que los directivos realizan las actividades siempre y para el caso de que si observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, asesoran directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, que si atienden, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos lo hacen frecuentemente.

Tabla 43 EVALUACION A LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACION											
	1		2		3		4		5		T	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5	100

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	3	60,00	5	100

Fuente: supervisor escolar del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de evaluación a los directivos por el supervisor escolar en competencias de liderazgo en la comunidad, el supervisor respondió que los directivos cumplen con estas actividades siempre solo que para el caso de apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes lo hacen frecuentemente.

Tabla 44 CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACION OBTENIDA	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo{	10.127		

Promedio)			
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo(promedio)	19.512		
Evaluación del Rector ,Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo estudiantil(promedio)	19.381		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Concejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia(Promedio)	19.470		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	19.745		
Calificación Promedio de los directivos	88.235	A	EXCELENTE

Fuente: comunidad educativa del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de calificación del desempeño profesional docente se puede apreciar que se ha obtenido un promedio de calificación a los directivos de excelente con 88.235.

Tabla 45 CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO 27 DE FEBRERO

	PUNTOS	CAT	EQUIVALENCIA
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	64.823	A	BUENO
CALIFICACION PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	88.235	A	EXCELENTE
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INVESTIGADA	76.529		EXCELENTE

Fuente: Comunidad educativa del Colegio 27 de Febrero.

Elaboración: Barba Togra Nelly Yolanda

En la presente tabla de calificación promedio del desempeño profesional docente y directivo del colegio 27 de febrero, lo cual representa el desenvolvimiento de todos los que hacen la institución teniendo así las calificaciones de excelente y bueno

5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el Colegio Fiscal 27 de febrero de la ciudad de Macas, cantón Morona, Provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2011-2012, en el que se aplicó el estudio para lo cual se realizó encuestas a los estudiantes, docentes, padres de familia, autoridades del colegio antes mencionado, considerando que el Ecuador “ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente” (Educación, 2011).

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, según los resultados de acuerdo a los instrumentos se tienen los siguientes resultados Autoevaluación del Rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio) con un puntaje 10.127, Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (promedio) adquirió un puntaje de 19.512, Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo estudiantil (promedio) con un puntaje de 19.381, Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio) consiguió un puntaje de 19.470, Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio) con un puntaje de 19.745, Calificación Promedio de los directivos obteniendo un puntaje de 88.235 lo que se posee en la categoría A es decir, excelente.

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes (Educación, 2011).

La calificación obtenida del desempeño de los docentes, obtiene un puntaje de 64.823/100, la calificación promedio de desempeño de los directivos es de 88.235, la calificación del desempeño de la institución educativa investigada tiene un puntaje de 76.529/100, se posiciona en la categoría A, es decir excelente.

Las diferentes representaciones de la calidad educativa toman en cuenta a la calidad de la institución, las cuales tienen distintos elementos que son tomados en cuenta por ciertas categorías, en donde para otros grupos no lo son; estas diferentes concepciones conforme a la calidad de la escuela en el grupo uno de los padres de familia, la forma en cómo conciben a la escuela es como la institución que va a ayudar a la formación de sus hijos, en donde para recibir una buena formación se van a necesitar de una buena institución.

Estas concepciones van a depender desde la experiencia que tuvieron ellos en la escuela y en el caso de los padres de familia entraría el nivel de estudios y a lo que se dedican, es decir, no es la misma motivación y apoyo de un padre profesionalista a un padre obrero.

Actualmente se ha difundido la idea sobre las instituciones, las cuales son consideradas como las únicas instituciones capaces de proporcionar una educación de calidad, lo cual ha influido en la concepción de las personas y ha cambiado la forma de ver a la escuela pública, es decir, se está llegando hasta al punto de la discriminación.

El grupo dos (docentes), la forma en cómo concibe al plantel va a depender del contacto que tienen con la escuela, lo cual ocasiona que puedan ver a la escuela no como la única responsable de la calidad educativa, sino que existen otros factores que mucho más importantes o menos, van a ocasionar que se encuentre de cierta forma la educación.

Esta cierta manera de ver a la escuela, se debe a la preparación que obtuvo a lo largo de su carrera, en donde se le transmitieron conocimientos sobre cómo debía ser la educación y cuáles son los elementos que influyen para obtener una calidad educativa.

En este sector educativo básico, su representación de la calidad educativa en las escuelas, se debe en parte por la influencia de la idea “la mejor educación es la particular”, otro factor es la experiencia que han tenido del sector educativo tanto agradables como desagradables que obtuvieron de la escuela, van a influir en forma indirecta la forma de poder observar estas representaciones.

Los estudiantes, tienen esas representaciones por la importancia que tienen en ellos la escuela; por ser todos los encuestados aun no tienen bien definida la frase calidad educativa, conforme vayan avanzando esta concepción se irá refinando poco a poco; otro factor que influye es por estar en contacto en forma indirecta con la educación y la escuela; por encontrarse dentro del sistema educativo, lo cual ocasiona que ellos vean como se encuentra la educación en el nivel superior y como fue la que vivieron en niveles anteriores, por lo que al reflexionar y pensar sobre si el sistema educativo tuviera una excelencia en todos los niveles, nuestra calidad educativa y de vida sería diferente.

Como se puede observar, en algunas representaciones de la calidad educativa con respecto a la escuela está inmerso el indicador: docente, el cual como al principio se mencionó, siempre al hablar de un plantel se va a encontrar ligado el educador, ya que es considerado como un complemento o incluso como el elementos más importante en torno a la calidad educativa, por lo que al igual que en la escuela, este indicador sobre la calidad educativa, va tener diferentes concepciones de acuerdo a su grupo

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Los sistemas en los que, la tarea de observación se limita a comportamientos claramente observables, que requieren un bajo nivel de inferencia por parte de los evaluadores. Las calificaciones de baja inferencia, por su propia naturaleza no pueden hacer frente a facetas importantes pero inobservables de la enseñanza. Muchos contrarios de las evaluaciones de los maestros basadas en el desempeño han indicado la deficiencia de los sistemas de baja inferencia, tanto los basados en las simulaciones como en las interacciones directas en el aula, que no toman en cuenta el contexto del aula como parte de la evaluación

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad

El estudiante, los directivos, los padres de familia participan en la evaluación, analizando lo ocurrido mediante una autoevaluación realizada en cada período académico, y en la que comenta sus debilidades, los aspectos en los cuales ha mejorado y aquellos en los que debe trabajar aún más. Adicionalmente, elabora un plan de mejoramiento en donde quedan plasmadas las metas que se propone

El directivo también fue evaluado por el Consejo Directivo, de esta manera los resultados son mejores porque están interviniendo todos los que laboran en la institución. Los aspectos que se evalúan son muy importantes para lograr la calidad de la educación en la institución donde se llevó a efecto la investigación. El puntaje logrado es de 19,51 sobre 20

Desempeño destacado: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. **Desempeño competente:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. **Desempeño básico:** Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).

Desempeño insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente. Se incluyen quienes se negaron (por diversas causas) a rendir esta evaluación. Familia y escuela son los dos subsistemas más relevantes de la vida durante los muchos años de infancia y adolescencia. Cada niño/joven es un miembro de su familia inmediata que tiene una configuración única en su estructura y sus relaciones, y que a la vez, está anclada en su propia historia cultural social.

Simultáneamente ese mismo niño/ joven es miembro de una clase escolar que también tiene su propia y única estructura anclada en una matriz de complejas estructuras más amplias. Ambos sistemas configuran una de las partes más importantes, con sus propias características también peculiares. Es valioso iluminar esta interface para poder intervenir lo más exitosamente posible cuando sea necesario ya que es justamente esta intersección la arena privilegiada de desempeño psicopedagógico.

6.2. RECOMENDACIONES

Con el objetivo de mejorar la calidad de educación se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda mejorar la socialización para la recolección de la información, considerando que los docentes siempre se van a autoevaluar con calificaciones alta, se debe indicar que sus datos se contrastarán con los obtenidos con los estudiantes.
- Es importante la coevaluación de los docentes, sin embargo es necesario que se realice reuniones previas en las que se pueda observar el comportamiento del grupo humano antes de aplicar la evaluación, puesto que pueden ser muy

indulgentes o muy críticos, lo cual desvía el objetivo del cuestionario que se aplica.

- El centro educativo debe considerar la posibilidad de insertar con mayor fuerza los aspectos de relación y desarrollo con la comunidad a la que se pertenece y por la que es el motivo de ser la institución, sobre todo con el enfoque de liderazgo y los aspectos relevantes para el desarrollo de la comunidad.
- Es recomendable que la institución trabaje más estrechamente con los padres de familia involucrándolos de manera dinámica y proactiva en los procesos, decisiones y actividades que desarrolla la institución en relación a sus hijos como estudiantes y la comunidad como fuente y origen de la educación.
- Se recomienda a los directivos del centro educativo, incluir dentro de sus planificación estratégica o plan operativo anual ciclos de formación permanente en los aspectos de: habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y temas de relaciones docente-estudiante.
- Se propone a la institución que el desarrollo de su planificación institucional sea adecuadamente socializado, en especial los aspectos que son relevantes para la comunidad y a nivel interno generar una socialización permanente de las normas y reglamentos con los que cuenta la institución y exigir su cumplimiento por convicción más que por obligación.
- Se recomienda elaborar una matriz FODA que permita reconocer los aspectos relevantes de las fuerzas y las debilidades con las que cuenta la institución, y también reconocer las amenazas y las oportunidades con las que cuenta el plantel, para lo cual se sugiere la implementación de un cuadro demandando integral.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO

Articulación de la calidad educativa en el colegio 27 de febrero, para mejorar el desempeño profesional docente y directivo en educación básica y bachillerato en el colegio 27 de Febrero de la ciudad de macas, cantón morona, provincia de Morona Santiago durante el año lectivo 2011 2012

7.2. JUSTIFICACIÓN

La base del éxito del proceso de mejoramiento, es el establecimiento adecuado de una buena política de calidad, que pueda definir con precisión lo esperado por los empleados; así como también de los productos o servicios que sean brindados a los clientes. Dicha política requiere del compromiso de todos los componentes de la organización.

La política de calidad debe ser redactada con la finalidad de que pueda ser aplicada a las actividades de cualquier empleado, igualmente podrá aplicarse a la calidad de los productos o servicios que ofrece la organización.

También es necesario establecer claramente los estándares de calidad, y así poder cubrir todos los aspectos relacionados al sistema de calidad.

Para dar efecto a la implantación de esta política, es necesario que los empleados tengan los conocimientos requeridos para conocer las exigencias de los clientes, y de esta manera poder lograr ofrecerles excelentes productos o servicios que puedan satisfacer y/o exceder las expectativas.

7.3. OBJETIVOS

7.3.1. OBJETIVO GENERAL

Articular el proceso de calidad del Ministerio de Educación con los del Colegio 27 de febrero, para mejorar el desempeño profesional docente y directivo en el Colegio 27 de Febrero de la ciudad de macas, cantón morona, provincia de morona Santiago durante el año lectivo 2011 2012

7.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar y comprender el término de calidad educativa como clave del éxito en las empresas.
- Analizar cómo lograr la excelencia educativa.
- Especificar cuáles son los beneficios de aplicar programas de calidad.

- Determinar mecanismos de control de la calidad para el centro educativo.

7.4. ACTIVIDADES

Las actividades de la propuesta del presente estudio estarán centradas en la socialización, acogimiento y desarrollo de los componentes y procesos de la calidad en la educación secundaria de los establecimientos fiscales del Ecuador.

Se trabajara por talleres considerando los aspectos vulnerables que se determinaron en el análisis de la información recogida de las fuentes primarias, como es el caso de la auto evaluación docente y directivos, la evaluación de los estudiantes a docentes y directivos y la evaluación del comité central de padres de familia a docentes y directivos.

La metodología de desarrollo será el trabajo en equipos, los mismos que se formaran de forma interdisciplinaria e inter-ocupacional, cada equipo de trabajo contara con una persona que coordine, otra que lidere el proceso y una tercera que recoja y exponga los contenidos de las discusiones y acuerdos a los que llegue el equipo de trabajo, finalmente cada secretaría de comunicación expondrá en una plenaria final el trabajo grupal.

La coordinación general establecerá la síntesis y expondrá los acuerdos básicos con los que se acogerá y aplicará los procesos de calidad para el colegio Nacional 27 de febrero con los siguientes talleres:

- Proyecto Tuning Europeo y Latino Americano
- normas ISO 9001 y 9004 del 2008, como un enfoque basado en proceso en las instituciones educativas
- La calidad como referente de excelencia
- trabajo planificación y control de los procesos

Descripción de los talleres

7.4.1 Taller de trabajo, conociendo el Proyecto Tuning Europeo y Latino Americano, se considera muy necesario capacitarse en los avances a nivel global sobre la educación en los niveles de bachillerato y educación superior, porque son los clientes próximos para los que la institución educativa trabaja.

7.4.2 Taller de trabajo, las normas ISO 9001 y 9004 del 2008, como un enfoque basado en proceso en las instituciones educativas (INCOTEC, 2008). Normas que todo docente y directivo debe conocer y propender a la acogida, desarrollo e implementación de las mismas. Considerando al docente como persona que transmite un producto educativo a los estudiantes por lo tanto se desarrollara el Sistema de gestión de la calidad, la responsabilidad de la dirección, la gestión de recursos, la realización del servicio y la medición seguimiento y mejora; también se considera los requisitos generales en la organización educativa (O.E.): Un SGC en el producto educativo debería entenderse en términos de: plan de estudios, sistema de procesos de aprendizaje, estructura organizativa, responsabilidades, procesos y recursos que caractericen la calidad (Group, 2009).

Las políticas de calidad del colegio nacional 27 de febrero: La política de la calidad debería documentarse; debería ser coherente con los principios profesionales, reglas y disposiciones de la administración educativa; la alta dirección debería asegurarse que la organización entiende, implementa y mantiene la calidad; debería hacer uso de la política de la calidad para guiar y liderar la toma de decisiones del personal involucrado en la mejora continua.

7.4.3 Taller con los docentes sobre La calidad como referente de excelencia, no solo se refiere al producto o servicio en sí, sino que es la mejoría permanente del aspecto organizacional, gerencial; tomando una empresa como una máquina gigantesca, donde cada trabajador, desde el gerente, hasta el funcionario del más bajo nivel jerárquico está comprometido con los objetivos empresariales.

El entorno de la organización estará sometido a cambios continuamente, independientemente de su tamaño (grande o pequeño), sus actividades y productos, o su tipo (con o sin ánimo de lucro); en consecuencia, la organización debería realizar el seguimiento de esto de manera constante. Este seguimiento debería permitir a la organización identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con las partes interesadas y sus necesidades y expectativas cambiantes (INCOTEC, 2008).

Actividades de los directivos

Canalizar, por conducto del Rector y los directivos del Colegio, las inquietudes de los padres de familia en relación con las diferentes actividades del Colegio y con el proceso pedagógico de los estudiantes.

Presentar las propuestas de modificación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que surjan de los padres de familia, así como las propuestas de mejoramiento del Manual de Convivencia a través de los mecanismos establecidos para tal fin.

Apoyar y enriquecer las distintas actividades que realicen los diferentes Departamentos del Colegio, en especial el Departamento de Educación Personal, Social y de Salud, el cual busca una formación integral de los estudiantes.

Estimular el compromiso y la participación de los padres de familia en el proceso educativo de los hijos.

Colaborar y enriquecer las distintas actividades o proyectos que planteen los estudiantes al Consejo de Padres. El Consejo de Padres podrá acoger o rechazar estas peticiones.

Elegir a un representante de los Padres de Familia en el Consejo Directivo del Colegio, y su suplente.

Representar a los padres de familia ante otros organismos y entidades relacionadas o no con el Colegio, previa designación del Rector.

7.4.4 Taller de trabajo planificación y control de los procesos, la organización debería, de manera continua, determinar y planificar sus procesos y definir las funciones necesarias para proporcionar productos que puedan continuar satisfaciendo las necesidades y expectativas de los clientes y de otras partes interesadas. Se deberían planificar y controlar los procesos para que estén de acuerdo con la estrategia de la organización y deberían tratar las actividades de gestión, la provisión de recursos, la realización del producto y las actividades de seguimiento, medición y revisión.

En la planificación y control de los procesos se deberían considerar: los análisis del entorno de la organización, los pronósticos a corto y largo plazo de la evolución del mercado, las necesidades y expectativas de las partes interesadas, los objetivos a lograr, los requisitos legales y reglamentarios, los riesgos potenciales tanto financieros como de otro tipo, los elementos de entrada y los resultados del proceso, las interacciones con otros procesos, los recursos y la información, las actividades y los métodos, los registros requeridos o deseados, la medición, el seguimiento y el análisis, las acciones correctivas y preventivas, y las actividades de mejora y/o de innovación (Group, 2009).

La planificación de los procesos debería incluir la consideración de las necesidades que la organización ha identificado como necesarias para desarrollar o adquirir nuevas tecnologías, o desarrollar nuevos productos o nuevas características del producto, para añadir valor.

7.5 LOCALIZACIÓN

Según los datos analizados en la presente investigación, el colegio Nacional 27 de Febrero tiene una calificación A (en el límite inferior de esta categoría), la población objetivo con la que se trabajará son los docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes del Colegio 27 de Febrero, que son un número de 250 estudiantes a la fecha.

Los talleres se planificarán y desarrollarán de forma secuencial y dentro de un plan estratégico direccionado por los objetivos establecidos

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes del Colegio 27 de Febrero, que son un número de 250 estudiantes.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

HUMANOS	MATERIALES	TECNOLÓGICOS	FÍSICOS	ECONÓMICOS	EDUCATIVOS	ORGANIZACIONALES
Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes	Folletos, trípticos, reglamentos, manual de funciones	Computadora internet	Aulas Patios, oficinas	330.00	Planes y programas manual de procedimiento, reglamentos, código de convivencia, ley	Organigramas, puestos y funciones, seguimiento, evaluación y control.

7.8 PRESUPUESTO

Rubro, recursos humanos	Costo
Secretaria	600.00
Subtotal	600.00

Rubro de gastos materiales	Costo
Material de oficina	100.00
Impresión de proyecto	200.00

Alquiler Internet	300.00
Transporte	100.00
Flash memory	30.00
Papel	200.00
Imprevistos	300.00
Subtotal	1230.00

RUBRO DE GASTOS	CANTIDADES
Subtotal 1	600.00
Subtotal 2	1.230.00
Total	330.00
Para tres años	2.160.00

7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	2012-2013					2013-2014					2014-2015							
Elaboración propuesta	■	■																
Revisión propuesta		■	■															
Aprobación propuesta			■	■														
Desarrollar y comprender el término de calidad educativa como clave del éxito en las empresas.			■	■														
Analizar cómo lograr la excelencia educativa.			■	■														
Especificar cuáles son los beneficios de aplicar programas de calidad.				■	■													
Determinar mecanismos de control de la calidad para el centro educativo				■	■													
Control					■	■												
Evaluación						■	■											
Revalorización							■	■										
Corrección de acciones negativas								■	■									
Revalorización								■	■	■								
Sistematización de los resultados									■	■	■							
Socialización de resultados										■	■	■						
Toma de decisiones											■	■						
Estudio para la puesta en marcha en el siguiente año lectivo												■	■					
Aprobación													■	■				
Socialización														■	■			
Seguimiento															■	■		
Evaluación																■		

Elaborado por: La Autora

8 BIBLIOGRAFÍA

BAPTISTA (2010) Metodología de la Investigación

HERNÁNDEZ (2009) Evaluación y Gestión de la Calidad, Taller de Planeación – Evaluación

LOPEZ Fernando (2009) Calidad en Educación. McGraw Hill Segunda Edición 1998

NAVARRO Leal(2002) Marco Aurelio, Innovación Cuesta abajo. La Planeación de la Educación Superior

ORIA Razo(2002) Vicente, Calidad en los Servicios Educativos Mas Actual Mexicana de Ediciones 1 era Edición 2002

SCHMELKES Sylvia (2002) Hacia una mayor calidad en nuestras escuelas

TORANZOS Lilia, (2009) El problema de la calidad en el primer plano de la agenda educativa

Universidad Autónoma de Tamaulipas 1era Edición 2000

Universidad Autónoma de Tamaulipas Julio – Agosto 2001

VEGA Miranda (2009) Alexander Calidad de la Educación Universitaria y los Retos del Siglo XXI

OEI, (2012), disponible en, http://campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad_1_a_05.htm

Edu-Mex (2012), disponible en, <http://kepler.uag.mx/temasedu/calidad.htm> El maestro y la calidad educativa

Plantillas de evaluación (2012) disponible en, http://www.canalesclick.com/plantillas.asp?id_contenido=599

CORDERA, R. (2012), disponible, <http://www.rolandocordera.org.mx/confi/perez.htm>,

9. ANEXOS

APÉNDICES

Apéndice Nro. 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					

2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					

2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a					

los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					

1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					

3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 3
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	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.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
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					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
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!

Apéndice Nro.4
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 5
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la					

comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 6
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

Apéndice Nro. 7
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. 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. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					

1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 8
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

ENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y					

administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					

1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Lidera el Consejo Técnico.					
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 9
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 10
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 11
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					

1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice Nro. 12
FOTOGRAFÍAS



Figura N° 1 RECTORA DEL COLEGIO 27 DE FEBRERO



Figura N° 2 ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACION BASICA



Figura N° 3 CONSEJO ESTUDIANTIL



Figura N° 4 ESTUDIANTES DEL TERCER ANO DE BACHILLERATO



Figura N° 5 ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO DE BACHILLERATO