



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal “Manuel Corral Jáuregui” de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012”

Tesis de grado

AUTORA:

Ulloa Gómez, Fanny Lucía.

DIRECTORA:

Arévalo Torre, Elizabeth Lucía, Dra. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA.

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, julio del 2012.

Dra. Mgs.
Elizabeth Lucía Arévalo Torres.
DIRECTORA DE TESIS DE GRADO.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal “Manuel Corral Jáuregui” de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012”, realizado por la profesional en formación: Ulloa Gómez Fanny Lucía; 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, junio de 2012

f).....

Dra. Mgs. Elizabeth Lucía Arévalo Torres.
DIRECTORA DE TESIS.

CESIÓN DE DERECHOS

Yo Ulloa Gómez Fanny Lucía 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 o acciones legales.

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

f.

Ulloa Gómez Fanny Lucía

CI: 0102642519

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....
FANNY LUCÍA ULLOA G.
CI. 0102642519.

DEDICATORIA

Con mucho cariño esta tesis va dedicada, de manera especial a mis padres quienes con su amor, comprensión y dedicación han sabido ser mis amigos a lo largo de mi vida. Que el éxito obtenido al culminar una meta más sirva como muestra de agradecimiento y afecto por su apoyo incondicional.

A mis hermanos y demás personas que me han acompañado y en diferentes formas han estado presentes en la superación diaria para culminar mis estudios y así poder realizarme profesionalmente.

FANNY

AGRADECIMIENTO

Expreso mis sentimientos de gratitud a Dios por concederme una de las grandes riquezas y felicidad humana que es el don de la vida, la capacidad de entendimiento y superación que se mantiene latente para alcanzar nuestras metas.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a la Ingeniera por la acertada, valiosa y oportuna guía que nos brindaron a lo largo de nuestros estudios y en la elaboración de la presente tesis.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1. Calidad de Instituciones Educativas	6
3.2. Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas	12
3.3. Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes	23
3.4. Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos	34
4. METODOLOGÍA.....	40
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
5.1. Resultados.....	43
5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados	124
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
6.1. Conclusiones	128
6.2. Recomendaciones	129
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	131
8. BIBLIOGRAFÍA.....	138
9. ANEXOS	139

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación sobre el tema: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Manuel Corral Jáuregui” de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, durante el año 2011 – 2012” realizado con la finalidad de establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes y directivos y orientar la definición de políticas en pro de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Para este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico; a través de técnicas de investigación, y de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha llegado a la conclusión que los docentes y directivos del Colegio cumplen satisfactoriamente ante la sociedad.

Al finalizar éste trabajo invito a reflexionar sobre las falencias y debilidades que nos ayudarán a mejorar en el futuro buscando “la calidad de la educación” presentándoles una propuesta sobre “Fortalecimiento y actualización de las destrezas y habilidades empleadas en el proceso de enseñanza aprendizaje en base a la propuesta curricular ecuatoriana para el Colegio Manuel Corral Jáuregui de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca”.

2. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. El auge de las soluciones cuantitativas a partir de los sesenta y hasta los setenta se expresó en muchos países en aumentos en el gasto en educación, en el incremento del número de años de enseñanza obligatoria, en una disminución de la edad de ingreso a la escuela, en el desarrollo de teorías económicas sobre la educación como explicación del crecimiento, etc. Sin embargo es a partir de los ochenta cuando las preguntas de carácter cualitativo se empiezan a realizar.

Aunque términos como «excelencia» o «logro» ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años, el tema de la calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria en los Estados Unidos y en Europa a finales de los ochenta. Sin el propósito de entrar en un análisis detallado sobre el concepto, sí es importante destacar que existen muchas definiciones y aproximaciones al tema.

La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”.

Es importante indicar que el Ministerio de Educación ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar los que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar. Los estándares de desempeño profesional son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación; son de dos tipos estos estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de

gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes alcancen los resultados esperados

La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa, los mismos que son descripciones de logros esperados de diferentes actores e instituciones del sistema educativo, si estos estándares se aplican a los profesionales de la educación son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados; cuando se aplican a las instituciones educativas se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes esperados.

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en que medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados

La evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad, o para redefinir los criterios e indicadores que la describen, nos permite destacar las falencias individuales, grupales, institucionales y los efectos de aquellas variables no controlables que en muchos casos son influenciables.

Dada la importancia de la evaluación de la calidad educativa la Universidad Técnica Particular de Loja cuya perspectiva es “Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad” con el estudio de la maestría en Pedagogía de la escuela de Ciencias de la Educación se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con “LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR “que tiene como finalidad encontrar respuestas a diferentes interrogantes.

Para lo que se aplicarán encuestas que proporcionan información sobre: la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo de docentes y directivos; en la observación directa de la hora clase se encuentran criterios del docente en: las actividades iniciales, en el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula.

La evaluación del desempeño docente y directivo se realizará a nivel institucional donde se evaluarán las competencias, actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de cinco instrumentos: autoevaluación, Coevaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación de padres de familia, evaluación de los estudiantes.

A través de ésta investigación se obtendrá una información de cada docente y directivo debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, que permitirá asignar valores cuantitativos a los docentes y directivos, para detectar fortalezas y debilidades. Las fortalezas detectadas se constituirán en Excelentes Prácticas Docentes, dignas de ser socializadas para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Las debilidades, por el contrario, serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación que tendrán la duración de un año, y responderán a las necesidades detectadas, también para mejorar la calidad de la educación.

Creo que esta investigación es muy importante para los directivos, docentes, estudiantes, comunidad ya que a través de esta investigación podemos encontrar las debilidades y fortalezas, invitando a reflexionar sobre las falencias y debilidades que nos ayudarán en el futuro mediante la permanente capacitación a mejorar buscando “la calidad de la educación”.

A través del presente trabajo se lograrán los siguientes objetivos:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos de educación básica y bachillerato en el Colegio Manuel Corral Jáuregui.
- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de educación básica y bachillerato del Colegio Manuel Corral Jáuregui, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de educación básica y bachillerato del Colegio Manuel Corral Jáuregui.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones básicas y bachillerato del Colegio Manuel Corral Jáuregui.

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

- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones básica y bachillerato del Colegio Manuel Corral Jáuregui.

El propósito de este trabajo es realizar una breve reflexión sobre el tema, para presentar después una propuesta que les ayude a buscar el perfeccionamiento de toda la comunidad educativa.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

(LEPELEY, 2007), “*Calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio*”. Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de necesidades de los consumidores, es decir, con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. Calidad es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio, entonces, calidad es un camino, no un destino; las instituciones educativas, deben responder a esta inquietud: están en camino de la calidad; se han estancado o realmente están en retroceso.

Por consiguiente, cada institución educativa debe responder si están haciendo bien las cosas, pero se asume que para hacer bien las cosas, es importante la integridad de las personas que participan en el proceso educativo, tan importante como la afectividad de los directivos para dirigir la misión de la organización, centrada ahora si, en la satisfacción de los clientes (alumnos), tan olvidados hasta la actualidad, pues han sido los últimos en ser considerados, aunque siempre se han desarrollado “*propuestas para su beneficio*”, sin siquiera haber consultado criterios, expectativas, pues, el cliente tiene una necesidad, para satisfacerla adquiere un servicio educativo y tiene el derecho de obtener el beneficio con la calidad esperada, caso contrario, sin usuario satisfecho, no habría razón para que las instituciones existan, como plantea (LEPELEY, 2007); “*La calidad tiene su fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos, pero asume que esas necesidades no podrán ser satisfechas a menos que los clientes internos sientan que la organización satisface sus necesidades*”.

Por lo expuesto, el mayor desafío en la calidad de las instituciones educativas, son las comunicaciones entre personas, departamentos dentro y fuera de la institución, no han recibido la necesaria atención y son causa de problemas que inciden en la calidad, Los protagonistas no cuentan con la preparación para comunicarse en

forma efectiva, lo cual afecta la capacidad de recopilar información, seleccionarla, transmitirla, utilizarla en forma eficiente con el propósito de solucionar problemas de la gestión. Por lo que, calidad no es solo una característica de un servicio, es el resultado de un proceso integral que abarca a toda la institución, comienza en la comunicación, el liderazgo e incluye el compromiso, la responsabilidad de cada persona para satisfacer las necesidades, expectativas de los estudiantes.

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

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

Para implementar este sistema tan complejo, será necesario coordinar de forma muy eficiente todos los mecanismos que aseguren que todos los organismos a cargo de diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo funcionen con la calidad adecuada, que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionen una visión amplia, objetiva de la calidad de la educación. (M.E., Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, 2009), resume: *“institucionalizar la evaluación, como condición efectivamente necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la calidad de la educación”*.

En este punto debemos distinguir entre las características de la evaluación que son propósitos de la educación y lo que son los productos últimos; los resultados, que son propósitos intermedios o secundarios; aquellos que son característicos del proceso, elementos de apoyo; los insumos, que se refieren a los recursos disponibles. Como ejemplo de productos educativos podemos citar a los egresados de una institución educativa que se encuentran desempeñando alguna función dentro del área de su formación. Por otro lado, un ejemplo de resultado educativo será el número de egresados que una institución gradúa en el año, su aprovechamiento y actitudes de acuerdo con alguna prueba.

Por su parte, las características del proceso son primarias, secundarias. Las primarias son aquellas que participan directamente en el proceso de la educación. Ejemplos de ello son el profesor que enseña frente a su grupo, el uso de la biblioteca, los servicios que presta, los programas educativos en operación, etc. Por lo demás, los procesos secundarios o indirectos son aquellos que apoyan la organización y administración de los primarios. Ejemplos de tales procesos son la administración de una institución educativa y los sistemas de registro e informáticos que emplea. Por último, los insumos se refieren a los recursos tanto materiales como humanos que se encuentran al alcance. Ejemplos de esto son los equipos y materiales disponibles, las actitudes de estudiantes y profesores, las características de formación docente del profesorado, etc. La diferencia, por ejemplo, entre los programas educativos como parte del proceso o como insumo, es que en la primera los programas se encuentran en marcha, son parte activa de la operación de la institución como sistema, mientras que como insumo los programas son solamente propuestas de intervención.

La calidad de la educación está histórica, culturalmente especificada, se construye en cada espacio. Esto es, los elementos que en cierto momento y en determinado contexto se definen como importantes, no son necesariamente los mismos para otro momento o lugar. Por lo tanto, a lo más que podremos aspirar es a proponer un abordaje amplio que permita, en los momentos, lugares pertinentes, identificar los elementos de la calidad que se consideren importantes.

3.1.1 La Calidad de las Instituciones educativas desde el Ministerio de Educación.

(M.E., Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, 2009), sustenta sus bases en los antecedentes del marco legal vigentes y dispone la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con el que pretende mejorar la calidad de la educación con retroalimentación para los dirigentes, profesores, familia, sociedad en general. Además atendiendo al fuerte reclamo de transparencia de los ciudadanos frente al sector público, que demanda información acerca de la utilización de los recursos invertidos en educación, así como los logros obtenidos, incorpora la rendición social de cuentas, de forma explícita.

Para comprender el trasfondo de la gestación del Sistema, es necesario remitirse también a los conceptos, concepciones o representaciones de algunos términos que forman parte de su definición. Se acepta que Evaluar (M.E., Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, 2009), *“corresponde a medir y luego emitir un juicio de valor sobre un objeto o un hecho conocido, por lo que será necesario contar con informaciones válidas y confiables, criterios de comparación y una finalidad definida”*. Con estas consideraciones, la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida, fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

3.1.2 Definiciones de calidad.

La calidad, según él(Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 2007); de la Lengua, se la define como: *“Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”*.

La Calidad de la educación tiene muchas definiciones, pero las que se aproximan a lo expuesto se explica en la política 6 del Plan Decenal de Educación y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, dentro del (II FORO HOMEMICO, 2008) sobre Calidad de la Educación, cuando señala que *“La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”*.

(UNESCO., 2007), en el documento Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos presenta lo que ha de entenderse por una Educación de Calidad:

- Desde el punto de vista de sus finalidades, la Educación ha de ser relevante
- La educación sólo puede lograr este propósito si es pertinente a las condiciones concretas en las que las personas actúan.
- Hace que la equidad sea un factor consustancial a una educación de calidad.
- Requiere ser eficaz al alcanzar los objetivos o metas que se plantea en el ámbito del accionar público.
- Honra los recursos que los ciudadanos destinan a la tarea mediante una operación eficiente.

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

En estos momentos se está diciendo que, en términos prácticos y al interior del aula, la calidad se manifiesta cuando ninguno de los estudiantes es dejado atrás, recibiendo de parte del maestro toda la atención necesaria para superar las barreras que limitan su aprendizaje por lo que se puede decir que los aspectos fundamentales de la calidad educativa son:

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

Bajo este prisma, un Sistema Educativo es de calidad cuando:

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

La evaluación educativa parte de un criterio de calidad suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos significativos del sistema de gestión y administración, políticas, programas, recursos, eficiencia, capacitación de los maestros, acceso, permanencia de los estudiantes, aprendizajes, habilidades adquiridas, impactos en las vidas de los individuos, en la sociedad en su conjunto.

Para implementar un sistema tan complejo, será necesario coordinar de forma muy eficiente todos los mecanismos que aseguren que todos los organismos a cargo de diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo funcionen con la calidad adecuada, que los esfuerzos de todos se articulen de manera que juntos proporcionen una visión amplia y objetiva de la calidad de la educación. Como plantea el (M.E., 2007), ***“en una palabra, institucionalizar la evaluación, como condición efectivamente necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la calidad de la educación”***.

En conclusión, establecer qué es una educación de calidad, tomando en consideración a la proposición del (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011) en su propuesta de estándares de calidad, en resumen se puede precisar que, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues una institución educativa será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras 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.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Ámbito complejo, requiere de una definición clara de los propósitos, alcances, limitaciones, así como quién o quiénes son los responsables de la evaluación, en este sentido se abre un abanico de combinaciones entre formas de evaluación, que obedecen a propósitos diferentes e implican desarrollos metodológicos diversos. Así la búsqueda de respuestas sobre el funcionamiento más o menos adecuado de la totalidad a de un segmento de la institución, donde la lectura, el análisis y el uso de información suponen juicios de valor sobre las características distintas de la institución. En este sentido los propósitos se asocian a la toma de decisiones, definición de prácticas educativas y líneas de acción a nivel institucional, por lo que

supone complejos dispositivos técnicos, logísticos, de impacto en el conjunto de actores involucrados en la institución y sus opiniones.

En consecuencia, plantea (RODRÍGUEZ LEÓN, 2005), “**la evaluación es tarea de todos, se evalúan los resultados de la acción**”, así la evaluación es imprescindible para apreciar el rendimiento académico de los estudiantes, para verificar en qué medida se han conseguido los objetivos previstos”; para el docente, evaluar su propia intervención, reajustar conforme a ello las programaciones, actividades subsiguientes; para los directivos, el liderazgo, capacidad de gestión, etc. Por lo tanto, se deben evaluar las dimensiones profesionales docentes, directivas y del rendimiento académico de los estudiantes, es decir todos los elementos que intervienen en el proceso.

En concordancia, (LEPELEY, 2007), plantea las áreas de evaluación resumidas en el siguiente cuadro:

ÁREAS	SUBÁREAS.
Liderazgo	Liderazgo de la dirección institucional de calidad. Valores de la institución dirigidos a promover calidad. Compromiso y gestión para lograr calidad. Relaciones públicas y gestión de calidad Sistema de medición Resultados
Satisfacción de las necesidades de los alumnos y clientes indirectos de la educación.	Reconocimiento de necesidades y expectativas de alumnos. Demandas de los clientes indirectos de educación: los padres. Estándares de servicio y compromiso con alumnos. Sistema de medición. Resultados.
Desarrollo de las	Reconocimiento de necesidades y expectativas de directores, profesores, administradores.

<p>personas y la institución, directores, profesores, administradores, personal de apoyo-</p>	<p>Políticas de reconocimiento al desempeño. Necesidad de perfeccionamiento y capacitación. Promoción de igualdad de oportunidades y no discriminación. Compromiso de las personas con la institución Calidad de vida y ambiente organizacional. Sistema de medición Resultados.</p>
<p>Planificación estratégica.</p>	<p>Planificación estratégica enfocada en los alumnos. Métodos y alcance del proceso de planificación Planificación de procesos principales en educación Planificación de procesos de apoyo. Planificación financiera. Sistema de medición Resultados.</p>
<p>Calidad en información y análisis.</p>	<p>Datos y fuentes. Sistema de tecnología informática. Sistema de tecnología de instrucción Sistema de medición Resultados.</p>
<p>Calidad de gestión en procesos de apoyo</p>	<p>Alcance del sistema en procesos de apoyo Recursos humanos Servicio de biblioteca Edificio y planta física Sistema de medición Resultados</p>
<p>Calidad, articulación, impacto social y medio ambiente</p>	<p>Articulación con instituciones proveedoras de alumnos. Articulación con fuentes laborables y/u organizaciones que reciben a los graduados. Evaluación de la competencia</p>

	Impacto e imagen de las institución en la comunidad Protección del medio ambiente Sistema de medición Resultados.
--	--

Fuente: (LEPELEY, 2007)

Elaborado: La autora.

Otro concepto a incluir en esta reflexión, es el de evaluación, generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. (Scriven, 2004) menciona que *“tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación”*. Es común escuchar expresiones como «bueno», «malas», «superiores», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo.

Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

Si la evaluación se postula como una actividad importante con un propósito concreto, los juicios que se establezcan precisarán de un trabajo sistemático y científico sobre el objeto o servicio. En otras palabras, el juicio expresado debe resultar del uso de alguna metodología como actividad sistemática, válida, objetiva y

fiable. Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, cuando menos, tres supuestos (M.E., 2009):

- 1) una referencia a ciertas características del objeto.
- 2) un conocimiento real o inferido de la persona que lo expresa sobre la participación de las características y sus relaciones.
- 3) una comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares. Así, cuando expresamos un juicio, por ejemplo, sobre un servicio en términos de «rápido», este implica una referencia a ciertos atributos conocidos del servicio y a que tienen un cierto valor en nuestro contexto, a la vez que indicamos una comparación sobre otros servicios menos rápidos, o bien en términos del tiempo que emplea. La evaluación de la calidad deberá abordar estos supuestos de manera sistemática.

Por lo que, uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Debemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares. La evaluación de la calidad podrá dirigirse a apreciar estos elementos en particular o cuando se encuentran en interacción.

Como ya se mencionó, con un enfoque sistémico al estudio de instituciones educativas muchos autores han distinguido los insumos, procesos y productos. Así, cuando hablamos de calidad de la educación de una escuela —por ejemplo—, podemos hacer referencia a ese conjunto de atributos de los insumos, procesos, resultados y productos de manera absoluta —descriptiva— o —relacional-explicativa—, y es entonces cuando podemos decir que su calidad es buena, mala, regular, por encima del promedio, etc. La dimensión relacional o explicativa será abordada más adelante. De esta manera, la calidad de la educación de una instancia es el resultado, expresado como un juicio, de la participación o interacción

de los atributos pertinentes a la instancia, juicio que puede ser diferente en momentos diferentes.

El juicio que se hace sobre la calidad de un objeto no supone inmovilismo. La calidad, y por lo tanto el juicio sobre la misma, son cambiantes. La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional. Es decir, la universidad deberá atender de diferentes maneras tanto a las necesidades y problemas que ésta plantee, como ser motor de nuevas ideas, conocimientos, avances científicos, etc., el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011), en su propuesta de los estándares de calidad, los define “*Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo*”. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011) “son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Estándares de aprendizaje (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011)

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Estándares de desempeño profesional

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

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

Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de gestión escolar (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011)

¿Cuáles son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación

De lo expuesto (M.E., 2007), podemos identificar dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera

aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente». Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: «Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron».

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

Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación superior cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto. Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es al de resolver la duda de si los objetivos son importantes de alcanzar. También se presenta el problema de responder a la pregunta ¿objetivos para quién? El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación superior deberá iniciarse con una evaluación sobre estas interrogantes.

La dimensión de eficacia (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011) *“se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo*

que deben aprender". Por lo que, permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

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

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

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

Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes. Dicha consideración (M.E., 2007) indica que *“implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia”*. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta. Otro conjunto de elementos a considerar para la construcción de un modelo de calidad institucional es el referente a las funciones que generalmente se le atribuyen a la educación superior. La docencia, la investigación y la extensión son las llamadas funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. En general, el propósito de la docencia es el de la formación de profesionales. La investigación, por su parte, está comprometida con el avance del conocimiento, con el desarrollo tecnológico. La extensión se interesa por la difusión del conocimiento y de la cultura. El desarrollo de este modelo de evaluación de la calidad deberá dirigirse hacia esas grandes funciones.

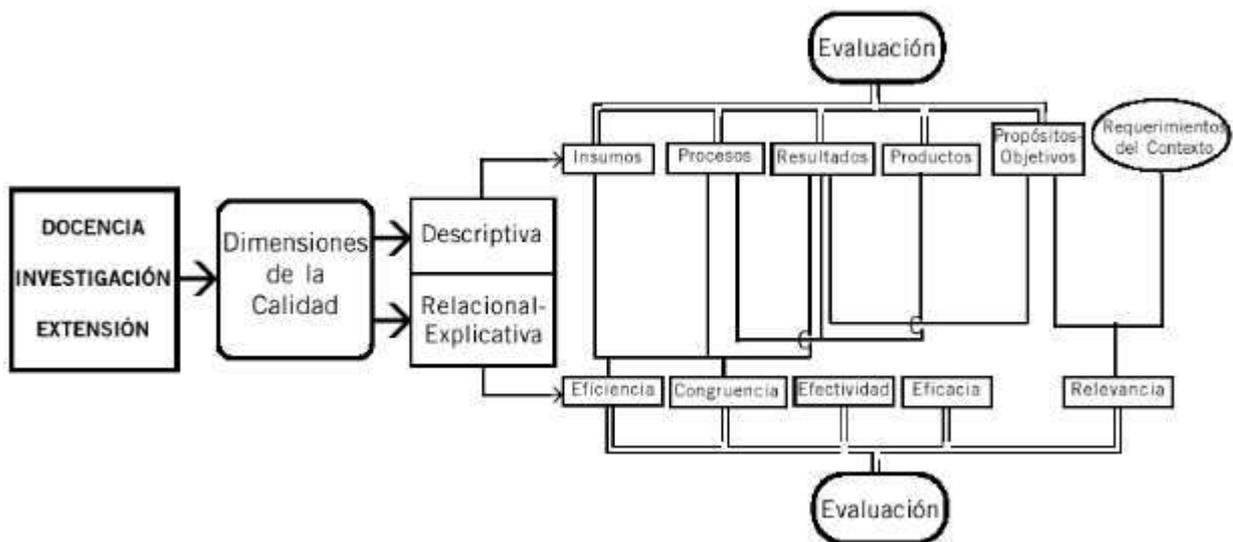
Modelo de evaluación de la calidad

Como ya se mencionó anteriormente, la calidad de la educación tiene dos dimensiones: una descriptiva y otra relacional-explicativa. Aunque como ya se indicó para ciertos propósitos es importante la evaluación de la dimensión descriptiva de la calidad, un modelo de evaluación holístico de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las tres funciones sustantivas de la universidad. Dentro de esta dimensión, la evaluación deberá iniciarse con la de la relevancia. Ninguna de las otras dimensiones será importante de evaluar si no se ha abordado el problema de la relación entre los

propósitos institucionales y los requerimientos del contexto. La evaluación de dicha dimensión es lo que da sentido y justifica la de las demás.

La figura siguiente muestra el modelo de evaluación de calidad propuesto. Como se puede observar, la evaluación de las funciones sustantivas de la educación superior puede ser abordada desde la perspectiva de cualquiera de las dos dimensiones, descriptiva o relacional-explicativa de la calidad. El papel de la evaluación es el de llevar a cabo estudios empíricos sobre estas dimensiones, concluir sobre la bondad o mérito de cada una, y proporcionar la información necesaria a fin de promover el mejoramiento de ellas. La doble línea expresa esta función de realimentación. Los requerimientos del contexto son importantes sólo para evaluar la dimensión relacional de la relevancia, de la que, sin embargo, las demás dimensiones cobran sentido.

Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



❖ Fuente: www.rioel.org/riea06.htm

Elaborado: La autora.

Conclusiones sobre el modelo

Existe el problema de la diversidad de juicios que diferentes individuos pueden expresar sobre un mismo objeto. No obstante las dificultades que conlleva, un abordaje al estudio de la calidad, expresado como un juicio, resulta más completo y

enriquecedor que aquel mencionado como grado de satisfacción, relaciones costo-beneficio, etc. Una definición de calidad, en el sentido propuesto, supone también un compromiso con el mejoramiento y con la búsqueda constante de la excelencia; en última instancia, con la educación.

El empleo de este acercamiento al asunto de la calidad como juicio deberá considerar que diferentes sujetos podrían llegar a diferentes conclusiones, dependiendo de los indicadores para cada dimensión así como de los pesos relativos que utilicen, además de lo ya mencionado sobre las metas. Por ello, una actividad de evaluación de la calidad de la educación de una institución de educación superior en particular, supondrá no sólo llegar a consensos sobre las características y propiedades de los indicadores y su ponderación, sino también sobre sus metas específicas y requerimientos del contexto en un tiempo determinado. Adicionalmente a lo anterior, habrá que agregar el asunto de la determinación de las estrategias de obtención y análisis de la información que deberá utilizarse.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de desempeño profesional tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. Solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Así él (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011), los Estándares de desempeño profesional responden a: *“¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”* y los define (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011), *“son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”*.

Por consiguiente, este conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad.

La evaluación del desempeño docente, desde la posición ministerial se realizará a nivel institucional (evaluación interna), donde se evaluarán las competencias, actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de cinco instrumentos: autoevaluación, Coevaluación, evaluación por parte del directivo (observación de una clase), evaluación de padres de familia, evaluación de los estudiantes. La evaluación interna se realizará al finalizar el año lectivo o en las fechas que el Ministerio de Educación disponga en los regímenes de Sierra y Costa, a una muestra de docentes, que se incrementará de forma progresiva. Misma que debe cumplir los siguientes objetivos (M.E., 2009):

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos institucionales de educación pública, para el diseño de políticas, planes y programas de mejoramiento de la calidad de la educación.

Determinar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos pedagógico y comunitario; y del directivo en los ámbitos administrativo, financiero, pedagógico y comunitario sobre la gestión institucional, para orientar los programas de formación y desarrollo profesional

Implementar un proceso de rendición social de cuentas sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación.

A su cumplirá el siguiente proceso:(M.E., 2012) disposición emitida mediante Acuerdo Ministerial, en base al siguiente proceso:

1. Para que el docente o directivo pueda ser evaluado debe tener nombramiento fiscal que laboren en instituciones fiscales mínimo un año.
2. En las instituciones educativas que labora un solo docente (unidocentes), el profesional será evaluado como docente.
3. En las instituciones educativas que laboran con más de un docente, el profesional que cumple las funciones de director/rector, evaluará a los docentes de su plantel; será evaluado sólo como directivo.
4. Serán evaluados todos los directivos institucionales que laboran en las instituciones educativas públicas dependiendo del nivel institucional: director, subdirector, rector, vicerrector, e inspector general y el Subinspector.
5. En las instituciones educativas de octavo a tercero de bachillerato, donde el personal evaluado cumple funciones de docente, directivo la evaluación interna se hará como docente y directivo. Para la evaluación externa, éste debe definir si se evalúa como docente o directivo, información que será indagada y registrada en la hoja de cobertura del aplicador y en el formato de la hoja en Excel observaciones.
6. Se realiza mediante la aplicación de hojas de respuesta a los docentes, con una escala cualitativa de 1 a 5; siendo 1 el de menor valoración y 5 de mayor valoración.

La aplicación de las hojas de respuesta se realizará de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Solicitar la copia de la cédula de ciudadanía de cada uno de los docentes a ser evaluados por el aplicador.
2. Verificar que los datos del docente a ser evaluado que están en la hoja de respuesta, estén correctos en letras, número, en los óvalos marcados, si hay errores corrija en la misma y registre en la hoja de observación.

3. Verificar que todos los cuestionarios de evaluación y los respectivos ítems estén llenos (ver también el reverso de cada hoja) por docente, de no estar busque a la persona que lleno y solicite que los llene.
4. Verificar que al momento de terminar su aplicación tenga el mismo número de cuestionarios que usted recibió por docente.

Evaluación docente por parte de los padres de familia.

1. Reunir en el aula a los padres de familia o representantes de los estudiantes que reciben clases con los docentes a ser evaluados (hasta 10 padres o tutores por docente).
2. Un padre de familia puede evaluar de 1 hasta 3 docentes en el caso de octavo a decimo de EGB y bachillerato, debiendo ser seleccionados por el Comité de Padres de Familia del año o paralelo correspondiente; y, previamente convocados por escrito por la autoridad del establecimiento.
3. Entregar los cuestionarios HOJA PF, un lápiz y un borrador a cada participante.
4. Tomar en cuenta que las hojas que entrega a los padres de familia, corresponda al nombre del docente que evalúa, recomendar que contesten con honestidad.
5. Instruir a los padres de familia la forma de responder las preguntas, cada una tiene una sola respuesta y deberán llenar el ovalo que considere el padre de familia. Tomar en cuenta que la escala valorativa es de 1 a 5.
6. Si el mismo grupo de padres de familia, evalúa a más de un docente, entregue los cuestionarios para evaluar a cada uno, verificando el nombre del docente que se evalúa.
7. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta
8. Luego de la aplicación, recoja las hojas de respuestas a los padres de familia por docente y guarde en la funda transparente correspondiente.

Evaluación al docente por parte de los estudiantes HOJA E

1. Reunir a los estudiantes seleccionados por los compañeros del año escolar o paralelo, a partir del quinto año de EGB, para que evalúen a los docentes con quienes reciben clases.
2. Entregar las hojas de respuesta HOJA E, además un lápiz y un borrador a cada participante.
3. Instruir a los estudiantes la forma de responder a las preguntas, indicando que cada una permite una sola respuesta y deberán rellenar el ovalo que considere pertinente. Tomar en cuenta que la escala valorativa es de 1 a 5.
4. Tomar en cuenta que en las hojas que entrega a los estudiantes, conste el nombre del docente que se evalúa; recomendar que contesten con honestidad.

Auto – evaluación HOJAS A1, A2, A3

Autoevaluación docente

1. Reunir en un aula a los docentes a ser evaluados, cuyos cuestionarios dispone el aplicador.
2. Entregar los cuestionarios de la auto-evaluación HOJAS A1, A2 y A3, el lápiz y borrador a cada participante.
3. Instruir a los docentes la forma de responder a las preguntas, indicando que cada una permite una sola respuesta y deberán rellenar únicamente el ovalo que considere pertinente. Tomar en cuenta que la escala valorativa es de 1 a 5.
4. Tomar en cuenta que las hojas que entrega a los docentes, corresponda al nombre del docente evaluado; recomendar que contesten con honestidad.
5. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta
6. Una vez concluida la aplicación reciba los cuestionarios aplicados y no aplicados y guarde en la funda transparente que corresponde al docente evaluado.

Co- evaluación HOJA C

1. Distribuir en la misma aula los cuestionarios de la co-evaluación o evaluación par, conjuntamente con el lápiz y borrador de acuerdo con la nómina proporcionada por el directivo.
2. Instruir a los docentes la forma de responder a las preguntas, indicando que cada una tiene permite una sola respuesta y deberán rellenar únicamente el ovalo que considere pertinente el docente par. Tomar en cuenta que la escala valorativa es de 1 a 5.
3. Tomar en cuenta que las hojas que entrega a los docentes, conste el nombre del docente que debe evaluar al compañero par; recomendar que contesten con honestidad.
4. Una vez concluida la aplicación reciba los cuestionarios aplicados y no aplicados y guarde en la funda transparente que corresponde al docente evaluado.
5. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta

Evaluación de la hora clase HOJA O

1. Con la nómina elaborada previamente por el directivo, para la evaluación de la hora clase demostrativa, el directivo o docente delegado, deberá observar y calificar al docente evaluado.
2. Una vez concluida la evaluación interna a los docentes, reúna todos los cuestionarios aplicados y organice con la fotocopia de la cédula de ciudadanía de cada docente evaluado.
3. Llenar la hoja de cobertura del aplicador con letra legible con las incidencias en caso de haberlas, firme y registre la fecha de aplicación.
4. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta
5. Guardar en la funda plástica transparente todos los cuestionarios aplicados y no aplicados por docente y luego en la funda negra del mismo. (hojas de respuestas, hoja de cobertura del aplicador y fotocopia de la cédula de ciudadanía).

Evaluación del directivo o delegado HOJA D/R

1. Entregar al directivo los cuestionarios para el personal a ser evaluado
2. El directivo en el tiempo disponible debe evaluar al/los docentes, cuyos cuestionarios recibió en un inicio. En el caso de instituciones con más de 40 docentes, podrá delegar al/los miembros del Consejo Técnico o Directivo para que evalúen a los docentes según cronograma.
3. Instruir al director institucional la forma de responder a las preguntas, indicando cada una tiene una sola permite una sola respuesta y deberán rellenar únicamente el ovalo que considere pertinente el directivo o delegado. Tomar en cuenta que la escala valorativa es de 1 a 5.
4. Una vez concluida la aplicación reciba los cuestionarios aplicados y no aplicados y guarde en la funda transparente que corresponde al docente evaluado.
5. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta

La Subsecretaría de Planificación (M.E., 2009) aplicará pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas (evaluación externa). La evaluación externa se realizará al finalizar el año lectivo en los regímenes de Sierra y Costa, través de esas estrategias se obtendrá una información de cada docente debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, que permitirá asignar valores cuantitativos a los docentes, para detectar fortalezas y debilidades.

Las fortalezas detectadas se constituirán en Excelentes Prácticas Docentes, dignas de ser socializadas para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Las debilidades, por el contrario, serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación que tendrán la duración de un año, y responderán a las necesidades detectadas, también para mejorar la calidad de la educación.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS

(M.E., 2009): *“La evaluación del desempeño docente juega un papel de primer orden y permite caracterizar al docente y, por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. La*

evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evaluará el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes”. Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito de todo proceso educativo dependen fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente(M.E., 2009):

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

Características de la evaluación del desempeño docente(M.E., 2009):

- **Formativa:** está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
- **Explícita:** los docentes conocen los criterios con los cuales ser evaluados, desde el momento en que se difunde el componente de evaluación del desempeño docente.
- **Válida:** hay congruencia entre lo planificado y lo ejecutado.
- **Universal:** se evaluarán a todos los docentes del Sistema Nacional de Educación.
- **Voluntaria:** se iniciará el proceso de evaluación con docentes voluntarios.

Se evaluarán las competencias y actitudes que el profesional de la educación ponga en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

COMPONENTES DEL SISTEMA (M.E., 2009):

La evaluación, para efectos de calificación, se realizará de forma interna y externa.

- Interna: autoevaluación, coevaluación de pares, evaluación por parte de directivos, evaluación de padres de familia y evaluación de estudiantes.
- Externa: aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas.

Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente: A nivel institucional (evaluación interna) se evaluarán las competencias y actitudes 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, a través de tres instrumentos: autoevaluación, Coevaluación y evaluación por parte del directivo (observación trimestral de una clase y de los instrumentos de planificación y recursos didácticos que utiliza el docente para su gestión de aula). La evaluación interna se realizará al finalizar cada año lectivo, a una muestra de docentes voluntarios, que se incrementará en forma progresiva.

- Autoevaluación: este procedimiento estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica.
- Coevaluación: se realizará entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato y que pertenezcan a la misma especialidad. En los casos excepcionales (por ejemplo, en las instituciones unidocentes) serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación. Al iniciar la implementación de este procedimiento serán evaluadores pares los docentes del mismo establecimiento educativo y del mismo ciclo o especialidad. Posteriormente, serán evaluadores pares los docentes que en la evaluación de su desempeño hayan obtenido la calificación de excelente.
- Evaluación por parte de Directivos: este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. Consistirá en la observación de por lo menos una clase por trimestre, conjuntamente con la revisión de la planificación de clase y la pertinencia de los recursos didácticos

utilizados por el docente. En los casos excepcionales (por ejemplo, en las instituciones unidocentes) serán evaluados por quien disponga la Subsecretaría de Planificación.

- Evaluación por parte de los padres de familia: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia.
- Evaluación por parte del estudiante: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes.

Procedimientos de evaluación externa del desempeño docente: Consisten en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos y pruebas de habilidades didácticas. Habrá tres tipos de pruebas: para el nivel de Educación Inicial, de Educación Básica y Bachillerato.

La Subsecretaría de Planificación podrá suscribir convenios o contratar entidades externas al Ministerio de Educación para elaborar y aplicar las pruebas a los docentes, así como para realizar los análisis y la elaboración de los informes de resultados para cada docente y agregados por institución educativa.

– Procedimientos para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente:

La calificación de cada docente se obtendrá por la suma de los pesos de cada instrumento, conforme se detalla a continuación:

- Autoevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total.
- Coevaluación: este procedimiento tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total.

- Evaluación por parte de los Directivos: este procedimiento tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total.
- Evaluación por parte de los padres de familia: este procedimiento tendrá un peso del 8 por ciento de la calificación total.
- Evaluación por parte de los estudiantes: este procedimiento tendrá un peso del 7 por ciento de la calificación total.
- Prueba de conocimientos específicos: este procedimiento tendrá un peso del 30 por ciento de la calificación total.
- Prueba de conocimientos pedagógicos: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.
- Prueba de habilidades didácticas: este procedimiento tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total.

Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente

El presente modelo de evaluación ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa.

Excelente: el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Muy bueno: el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 89 por ciento y 70 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Bueno: el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de

evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 69 por ciento y 60 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Insatisfactorio: el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (menos de 12 puntos sobre 20), en las pruebas de conocimientos.

Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

3.4 Evaluación de Desempeño Profesional de los Directivos

¿Qué es la Evaluación de Desempeño?

Sí entendemos por desempeño él (M.E., 2009):“*cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio*”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible. Pero ¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionalizantes, como las contenidas en el Marco para la Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Sistema de Aseguramiento.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos?

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas. Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

¿Cuáles son los efectos de una Evaluación de Desempeño insatisfactoria?

En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del Departamento de Educación Municipal o el jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

En la segunda oportunidad consecutiva en la que se obtenga una evaluación insatisfactoria, el Sostenedor deberá informar al Concejo Municipal, el cual podrá, por los dos tercios de sus miembros, remover de su función al director o profesional que cumpla funciones directivas o técnico – pedagógicas, según corresponda.

En virtud de lo expuesto el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN., 2011), en su propuesta de los Estándares de desempeño profesional define a 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*”.

Misma que debe cumplir los siguientes objetivos (M.E., 2009):

- Evaluar el desempeño directivos institucionales de educación pública, para el diseño de políticas, planes y programas de mejoramiento de la calidad de la educación.
- Determinar los niveles de desempeño del directivo en los ámbitos de la gestión administrativo, financiero, pedagógico y comunitario sobre la gestión institucional, para orientar los programas de formación y desarrollo profesional
- Implementar un proceso de rendición social de cuentas sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación.

A sí cumplirá el siguiente proceso (M.E., 2012), por disposición emitida mediante Acuerdo Ministerial:

1. Para que el directivo pueda ser evaluado debe tener nombramiento fiscal que laboren en instituciones fiscales mínimo un año.
2. En las instituciones educativas que laboran con más de un docente, el profesional que cumple las funciones de director/rector, evaluará a los docentes de su plantel; será evaluado sólo como directivo.
3. Serán evaluados todos los directivos institucionales que laboran en las instituciones educativas públicas dependiendo del nivel institucional: director, subdirector, rector, vicerrector, e inspector general y el Subinspector.
4. En las instituciones educativas de octavo a tercero de bachillerato, donde el personal evaluado cumple funciones de docente, directivo la evaluación interna se hará como docente y directivo. Para la evaluación externa, éste debe definir si se evalúa como docente o directivo, información que será

indagada y registrada en la hoja de cobertura del aplicador y en el formato de la hoja en Excel observaciones.

5. Se realiza mediante la aplicación de hojas de respuesta a los docentes, con una escala cualitativa de 1 a 5; siendo 1 el de menor valoración y 5 de mayor valoración.

PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN INTERNA.

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

1. Reunir en un solo lugar a todas las autoridades a evaluar.
2. Dar las instrucciones necesarias para registrar la información en las hojas de respuestas.
3. Explicar que deberán llenar con lápiz, en el óvalo de la respuesta escogida. Cada pregunta tienen una sola alternativa de valoración (del 1 al 5).
4. Solicitar la fotocopia de su cédula de ciudadanía.
5. Verificar que los datos del directivo a ser evaluado que están en la hojas de respuesta, estén correctos en letras, números y en los óvalos marcados; si hay errores corrija.
6. Reunir y entregar los cuestionarios, materiales necesarios para la autoevaluación a todos los directivos (rector, vicerrector, inspector general, director y subdirector)
7. Reunir en otra aula y entregar las hojas de respuesta y el material a cada una de las personas que van a evaluar a las autoridades. (Presidente del comité de padres de familia, Presidente del Consejo Estudiantil y/o Gobierno Estudiantil y al representante del Consejo Técnico y/o Consejo Directivo).
8. Verificar que las hojas de respuestas que entrega, corresponda al nombre de la autoridad que va a ser evaluada.
9. No debe haber óvalos en blanco y/o doble respuesta
10. Recoger las hojas de respuesta, una vez que se haya terminado el tiempo establecido para la evaluación de cada una de las autoridades.
11. Recoger las hojas de respuesta de la autoevaluación de cada una de las autoridades.

12. Verificar que todos cuestionarios de evaluación y los respectivos ítems estén llenos (ver también el reverso de cada hoja).
13. Llenar la hoja de cobertura del aplicador con letra de imprenta clara, por cada una de las autoridades evaluadas con sus respectivas novedades.
14. Clasificar todos los cuestionarios de la evaluación interna aplicados y no aplicados a cada autoridad, e ingresarla en la funda plástica transparente, con la hoja de cobertura llenada y la copia de la cédula de ciudadanía.
15. Ingresar la funda plástica transparente en la funda negra etiquetada con el nombre de la autoridad evaluada.
16. Asegurar con el sello de seguridad que reposa en la funda negra.
17. Regresar a la sede cantonal.
18. Reportar al coordinador cantonal el número de cuestionarios aplicados y no aplicados por autoridad evaluada.

PERSONAL EVALUADOR A DIRECTIVOS

Por el presidente del Comité Central de Padres de Familia

Por el supervisor delegado por parte de la dirección provincial de educación.

Por el presidente del Gobierno/Consejo Estudiantil

Por el primer o segundo vocal del Consejo Técnico o Consejo Directivo (establecimientos con 10 docentes o más)

Autoevaluación.

Los procesos de valoración, acreditación y estímulos son igual que la que se realiza para la evaluación del desempeño docente.

Las encuestas que se aplican proporcionan información sobre: la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo de docentes y directivos; en la observación directa de la hora clase se encuentra criterios del docente en: las actividades iniciales, en el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula.

La sociabilidad pedagógica se refiere al trato a los estudiantes con cortesía y respeto, a fomentar la autodisciplina en el aula, llamar la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto, propiciar el respeto a las personas con capacidades diferentes, propiciar la no discriminación entre compañeros, etc.

Las Habilidades Pedagógicas y Didácticas hacen referencia a la forma de preparar el docente las clases, seleccionar los contenidos, técnicas, procedimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El Desarrollo Emocional se refiere a la manera de dictar sus clases, hacerles sentir bien a los estudiantes y compañeros mediante una relación afectiva trabajando con alegría y en armonía.

Se da la Atención a estudiantes con necesidades especiales cuando el maestro se preocupa por estos estudiantes enviándoles tareas, elaborando adaptaciones curriculares según sus necesidades, recomendándoles un profesional especializado, etc.

La Aplicación de normas y reglamentos hace referencia al cumplimiento y seguimiento del reglamento interno de la institución, al respeto a las normas académicas e institucionales, a la elaboración del Plan Anual, Unidad didáctica, Proyectos Educativos, cumplimiento, etc.

Hay Relación con la comunidad cuando se participa en actividades para el desarrollo de la comunidad, se programa actividades con los padres de familia y estudiantes, participa en actividades con la comunidad.

El Clima de trabajo se refiere al ambiente, comunicación y relación del docente con los compañeros, autoridades, padres de familia, estudiantes y comunidad.

4. METODOLOGÍA

La investigación se realizó en la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, de la provincia del Azuay; en el Colegio Nacional Mixto “Manuel Corral Jáuregui”, tipo fiscal, jornada vespertina. Para realizar esta investigación se tomó como muestra: el rector, 14 docentes, 145 estudiantes de octavo a tercero de bachillerato, 132 padres de familia, 4 miembros del comité ejecutivo, 5 estudiantes del consejo estudiantil, y un supervisor de educación; a los mismos que se realiza las debidas encuestas y observaciones.

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico con su variante muestreo aleatorio simple, para determinar la muestra en los estudiantes y padres de familia se procedió a aplicar la fórmula tomando del total de 230 estudiantes y 200 padres de familia; para las encuestas del Rector, Consejo Ejecutivo, docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar se trabaja con la población no con la muestra.

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	# TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Vicerrector	1
Docentes	14
Estudiantes	230
Padres de Familia	200
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Vicerrector	1
Consejo Ejecutivo	4
Consejo Estudiantil	5

Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

Muestras a investigarse en el Colegio “Manuel Corral Jáuregui”

Población	N	(95%)	(%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente: Rector	1	—	—	—	—	—	1
Vicerrector	1	—	—	—	—	—	1
Docentes	14	—	—	—	—	—	14
Estudiantes	230	95	5	1.96	0.5	0.5	145
Padres de Familia	200	95	5	1.96	0.5	0.5	132
Para el desempeño profesional directivo: Rector	1	—	—	—	—	—	1
Vicerrector	1	—	—	—	—	—	1
Consejo Ejecutivo	4	—	—	—	—	—	4
Consejo Estudiantil	5	—	—	—	—	—	5
Comité Central de Padres de Familia	4	—	—	—	—	—	4
Supervisor escolar	1	—	—	—	—	—	1

Los instrumentos utilizados en esta investigación son: encuestas realizadas a 14 docentes, 1 directivo, 145 estudiantes, 132 padres de familia, 4 miembros del consejo ejecutivo, 5 miembros del consejo estudiantil y 1 supervisor escolar; y las

observaciones de una clase impartida a sus estudiantes por parte de cada uno de los docentes investigados con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño docente y directivo con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En este trabajo se realiza una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico para lo cual se siguió los siguientes pasos.

Una vez matriculada, recibí el material y procedí a realizar una lectura minuciosa de todas las partes de la guía didáctica, del material bibliográfico como fundamento teórico de la investigación. Luego invita la universidad a la primera asesoría virtual y la segunda asesoría presencial en las fechas establecidas en el cronograma, después se realizó una entrevista inicial al rector con la finalidad de obtener su autorización para realizar la investigación en el establecimiento. Aplicación de los instrumentos de investigación y recolección de información; organización de la información recogida a través de encuestas y observaciones directas; tabulación de datos de las encuestas, luego se realiza el análisis, interpretación y discusión sobre la información; una vez adquiridas las expectativas significativas diseñé y realicé una propuesta con el fin de mejorar la calidad de la educación en el Colegio “Manuel Corral Jáuregui”. Una vez finalizada la investigación, redacté y elaboré el informe del mismo, siguiendo los pasos que exige la metodología y las recomendaciones que constan en la presente guía didáctica.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Colegio “Manuel Corral Jáuregui” tiene la característica de buena, en función de los estándares de calidad.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Colegio “Manuel Corral Jáuregui” tiene la característica de excelente, en función a los estándares de calidad.

Por lo que se puede decir que no se ha comprobado los supuestos planteados en la investigación.

5. RESULTADO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1. RESULTADOS

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

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTE

Tabla N° 1

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,092
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,094
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,101
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,539	0,618	14	1,208	0,086
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,357	0,385	0,206	14	0,948	0,068
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,898	0,636

Las Sociabilidad Pedagógicas se refiere a la relación del maestro con los estudiantes como trato, atención, propiciando respeto a las personas con capacidades diferentes sin discriminaciones.

Se han obtenido los siguientes resultados: con 0,101 propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes; con 0,097 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto y propicio la no discriminación entre compañeros; con 0,094 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto; con 0,092 Fomento la autodisciplina en el aula; con 0,086 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes ; con 0.068 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes, llamo a los padres de familia y/o representantes. Dando un total de 0.636/0.072 en cuanto a la sociabilidad pedagógica.

De estos resultados puedo deducir que la relación entre la docencia y el alumnado es sólida y que la mayoría de los docentes fomentan los valores destacando el respeto.

Tabla N° 2

Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,693	0,412	15	1,156	0,077
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,102	0,462	0,618	15	1,182	0,079
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,102	0,462	0,618	15	1,182	0,079
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,539	0,515	15	1,156	0,077
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,154	1,236	15	1,39	0,093
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,385	0,927	15	1,312	0,087
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,462	0,824	15	1,286	0,086
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,231	1,133	15	1,364	0,091
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,154	1,236	15	1,39	0,093
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,539	0,721	15	1,26	0,084

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,616	0,618	15	1,234	0,082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,693	0,412	15	1,156	0,077
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0,051	0,539	0,515	15	1,131	0,075
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0	0,462	0,515	15	1,003	0,067
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,308	1,03	15	1,338	0,089
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,616	0,618	15	1,234	0,082
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,616	0,618	15	1,234	0,082
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,154	1,03	15	1,286	0,086
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,616	0,515	15	1,182	0,079
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,385	0,721	15	1,208	0,081
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,462	0,618	15	1,182	0,079
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,153	0,616	0,206	15	1,001	0,067
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,102	0,693	0,309	15	1,104	0,074
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,308	1,03	15	1,338	0,089
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,102	0,385	0,721	15	1,208	0,081
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,308	1,03	15	1,338	0,089
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,385	0,721	15	1,106	0,074
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,204	0,308	0,618	15	1,13	0,075
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,026	0,102	0,231	0,824	15	1,183	0,079
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0	0,539	0,618	15	1,183	0,079
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,204	0,385	0,515	15	1,104	0,074
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,308	0,824	15	1,158	0,077
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,153	0,077	1,03	15	1,26	0,084
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,153	0	1,133	15	1,286	0,086
2.24.12. Escuchar.	0	0,026	0	0,077	1,236	15	1,339	0,089
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,154	1,236	15	1,39	0,093
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,385	0,927	15	1,312	0,087
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	1,03	15	1,312	0,087
2.24.16. Concluir.	0	0	0,102	0,231	0,927	15	1,26	0,084
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,153	0,385	0,618	15	1,156	0,077
2.24.18. Preservar.	0	0	0,255	0,308	0,515	15	1,078	0,072
TOTAL	---	0	---	---	---	---	50,112	3,341

Las Habilidades Pedagógicas y Didácticas hacen referencia a la forma de preparar el docente las clases, seleccionar los contenidos, técnicas, procedimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Obtuve los siguientes datos: con 0,093 utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan, permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, respetar; con 0,091 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido; con 0,089 explico la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, desarrolla en los estudiantes la habilidad de analizar, reflexionar, escuchar; con 0,087 recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, desarrolla la habilidad de consensuar y socializar; con 0,086 pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior, entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, desarrollo las habilidades de leer comprensivamente; con 0,84 propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes, desarrollo en los estudiantes las habilidades de escribir correctamente, concluir; con 0,082 estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos, recalco los puntos claves de los temas tratados en la clase, realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados; con 0,081 elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases, desarrollo en los estudiantes las habilidades de sintetizar; con 0,079 selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación, utilizo el material didáctico apropiado a cada temática, desarrollo habilidades de exponer en grupo, argumentar; con 0,077 preparo las clases en función a las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, explico los criterios de evaluación del área de estudio, expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados, desarrollo habilidades de redactar con claridad, generalizar; con 0,075 aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, desarrollo habilidades de descubrir; con 0,074 utilizo bibliografía actualizada, desarrollo las habilidades de observar, conceptualizar; con 0,072 desarrollo las habilidades de preservar; con 0,067 incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases, utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, dando un total de 3,341/4.23. Estos resultados nos indican que las habilidades pedagógicas de los docentes están desarrolladas en un nivel aceptable

pero también hay algunas habilidades que se deben reforzar para mejorar el nivel educativo brindado por la institución.

Tabla N° 3
DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,101
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,924	0,206	14	1,13	0,081
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,092
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,693	0,515	14	1,208	0,086
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,539	0,721	14	1,26	0,090
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,102	0,308	0,824	14	1,234	0,088
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0	0,385	0,824	14	1,235	0,088
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,092
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,051	0,539	0,515	14	1,131	0,081
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,966	0,998

Desarrollo emocional se refiere a la manera de dictar sus clases, hacerles sentir bien a los estudiantes y compañeros mediante una relación afectiva trabajando con alegría y en armonía.

Se obtiene los siguientes datos, con 0.101 Disfruto al dictar mis clases, demuestro seguridad en mis decisiones; con 0,097 Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor; con 0,092 Me gratifico la relación afectiva con mis estudiantes, me siento miembro de un equipo con objetivos definidos; con 0,090 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía; con 0,088 Me siento estimulado por mis superiores, me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario; con 0,086 Me grafica la relación afectiva con mis colegas; con 0,081 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase, siento que padres de familias o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. Dando De acuerdo a estos resultados puedo interpretar que el desarrollo emocional es bastante estable.

Tabla N° 4
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0	0,924	0,103	14	1,053	0,075
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0,026	0	0,385	0,824	14	1,235	0,088
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,078	0	0,77	0,103	14	0,951	0,068
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,462	0,618	14	1,157	0,083
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0,306	0,077	0,103	14	0,538	0,038
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,102	0,385	0,721	14	1,208	0,086
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,539	0,515	14	1,131	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,539	0,618	14	1,208	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,102	0,616	0,103	14	0,821	0,059
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,153	0,539	0,103	14	0,795	0,057
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,097	0,721

Se da la Atención a estudiantes con necesidades especiales cuando el maestro se preocupa por estos estudiantes enviándoles tareas, elaborando adaptaciones curriculares según sus necesidades, recomendándoles un profesional especializado, etc.

Se obtienen los siguientes datos; con 0,088 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal, con 0,086 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase; con 0,083 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes; con 0,081 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad; con 0,075 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes; con 0,068 Envío tareas extras a la casa para q el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas; con 0,059 Me comunico permanentemente con los padres de familia o

representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos; con 0,057 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante; con 0,038 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado. De acuerdo a estos resultados puedo decir que la docencia si presta atención aquellos estudiantes con necesidades especiales, lo cual refleja que el interés por parte del docente hacia el alumno si es primordial para que se fortalezca la sociabilidad entre las partes involucradas.

Tabla N° 5
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0	0,462	0,618	14	1,106	0,079
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,101
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,099
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,099
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0,051	0,077	0,824	14	1,03	0,074
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,36	0,954

La Aplicación de normas y reglamentos hace referencia al cumplimiento y seguimiento del reglamento interno de la institución, al respeto a las normas académicas e institucionales, a la elaboración del Plan Anual, Unidad didáctica, Proyectos Educativos, cumplimiento, etc.

En las encuestas se obtiene los siguientes datos: con 0,103 Elaboro el plan anual de la asignatura q dicto Llego puntualmente a todas mis clases, con 0,101 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades; con 0,099 Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades planifico

mis clases en función del horario establecido planifico mis clases en el marco del currículo nacional ; con 0,097 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional ; con 0,079 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me completan; con 0,074 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. Se puede observar que las normas y reglamentos por parte de la docencia dentro de la institución si se cumple en la mayor parte de los aspectos.

Tabla N° 6
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,102	0,308	0,721	14	1,131	0,081
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,204	0,385	0,412	14	1,001	0,072
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0	0,308	0,927	14	1,261	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,092
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,051	0,231	0,927	14	1,209	0,086
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,462	0,721	14	1,183	0,085
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,092
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,385	0,824	14	1,26	0,090
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,051	0,616	0,515	14	1,182	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,799	0,771

Hay Relación con la comunidad cuando se participa en actividades para el desarrollo de la comunidad, se programa actividades con los padres de familia y estudiantes, participa en actividades con la comunidad. Se obtiene los siguientes resultados; con 0,092 Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera de tiempo de clase, estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad; con 0,090 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares, participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad; con 0,086 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario; con 0.085 Colaboro en la consecuencia de

los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI; con 0,084 Me gusta participar de las decisiones de los consejos Directivos o Técnicas que impliquen un trabajo comunitario; con 0,081 participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad; con 0,072 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Estos resultados indican que la relación con la comunidad si se encuentra en un rango aceptable, pero que sin embargo se debe mejorar ciertas falencias para que éste vínculo se fortalezca cada vez más y así poder crecer como comunidad y como institución.

Tabla N° 7.
CLIMA DE TRABAJO.

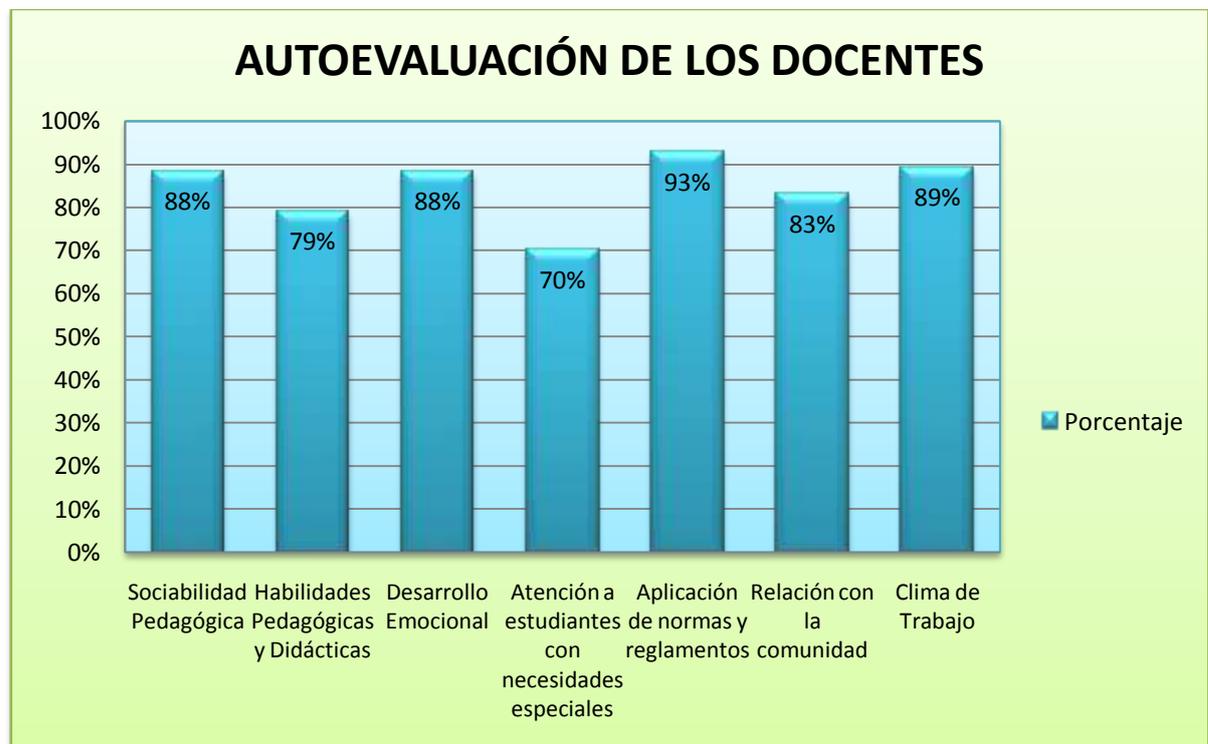
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,092
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,096
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,096
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,094
7.6. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,539	0,412	14	1,002	0,072
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,097
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,602	0,829
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,250

El Clima de trabajo se refiere al ambiente, comunicación y relación del docente con los compañeros, autoridades, padres de familia, estudiantes y comunidad. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,097 Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías; con 0,096 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto, comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso; con 0,094 Dedico el tiempo suficiente para

completar las actividades asignadas, propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficios de todos; con 0,92 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto; con 0,072 Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo. Se observa que el clima de trabajo es bastante bueno el mismo que motiva a un crecimiento educativo.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

N	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Sociabilidad Pedagógica	0,636	0,72	88%
2	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3,341	4,23	79%
3	Desarrollo Emocional	0,998	1,13	88%
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,721	1,03	70%
5	Aplicación de normas y reglamentos	0,954	1,03	93%
6	Relación con la comunidad	0,771	0,93	83%
7	Clima de Trabajo	0,829	0,93	89%
	TOTAL	8,25	10	83%



La Autoevaluación estimula en el maestro el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo, el propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la

información referida a su propia práctica. Dentro de ésta autoevaluación de los Docentes se ha obtenido los siguientes resultados: el 88% sociabilidad pedagógica; el 79% habilidades pedagógicas y didácticas; el 88% desarrollo emocional; el 70% atención a estudiantes con necesidades especiales; el 93% aplicación de normas y reglamentos; el 83% relación con la comunidad y el 89% clima de trabajo, quedando un promedio del 83% por lo que se puede apreciar que el desempeño docente es bueno.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES

Tabla N° 8.

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,384	1,734	2,310	14	4,428	0,316
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,768	1,156	2,310	14	4,234	0,302
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,156	3,85	14	5,006	0,358
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,384	2,312	1,540	14	4,236	0,303
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,576	2,023	1,54	14	4,139	0,296
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	1,156	3,465	14	4,813	0,344
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,384	2,312	1,54	14	4,236	0,303
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	1,344	0,578	1,925	14	3,847	0,275
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,96	0	2,695	14	3,655	0,261
TOTAL	---	---	---	---	---	---	38,594	2,757

Las Habilidades Pedagógicas y Didácticas hacen referencia a la forma de preparar el docente las clases, seleccionar los contenidos, técnicas, procedimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Obtuve los siguientes datos: con el 0,358 elabora el Plan Anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva; el 0,344 utiliza bibliografía actualizada; el 0,316 enmarca el Plan Anual en el proyecto educativo institucional; el 0,303 utiliza

tecnologías de comunicación e información para sus clases, aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes; el 0,302 planifica las clases en coordinación con los compañeros de área; el 0,296 adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes; el 0,275 elabora recursos didácticos novedosos; el 0,261 elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales; estos resultados suman el 2,757, lo que indica que el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas son buenas, pero hay que tratar de ir fortaleciendo ciertos puntos para promover un mejoramiento próspero.

Tabla N° 9
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,768	1,445	1,925	14	4,138	0,296
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,768	1,156	2,31	14	4,234	0,302
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,192	2,023	2,31	14	4,525	0,323
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,384	1,445	2,695	14	4,524	0,323
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,192	1,152	0,867	1,155	14	3,366	0,240
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,787	1,485

El cumplimiento de normas y reglamentos hace referencia al seguimiento y aplicación del reglamento interno de la institución, a la entrega del Plan Anual, Unidad didáctica, Proyectos Educativos, puntualidad, etc.

En las encuestas se obtiene los siguientes datos: con el 0,323 entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre, llega puntualmente a las reuniones a las que se convoca ; el 0,302 entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades; el 0,296 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen; el 0,240 programa actividades para realizar con padres de familia. Se puede observar que el cumplimiento de las normas y

reglamentos no se está cumpliendo a cabalidad, lo cual hay que tratar de mejorar ciertos aspectos para reforzar las actividades que tienen que ver con la institución educativa.

Tabla N° 10
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	0,384	2,023	1,155	14	3,754	0,268
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,576	2,023	1,54	14	4,139	0,296
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	2,023	1,54	14	4,139	0,296
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,384	2,312	1,54	14	4,236	0,303
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,268	1,162

La disposición al cambio en Educación hace referencia a que el docente esté dispuesto a la capacitación permanente buscando impartir una educación de calidad mediante nuevas iniciativas de trabajo, formas de enseñanza para conseguir objetivos y metas propuestas. Se obtienen los siguientes resultados: el 0,303 logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza; el 0,296 investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.; el 0,268 propone nuevas iniciativas de trabajo, sumando un total de 1,162. Según estos resultados si hay disposición al cambio por parte de los docentes.

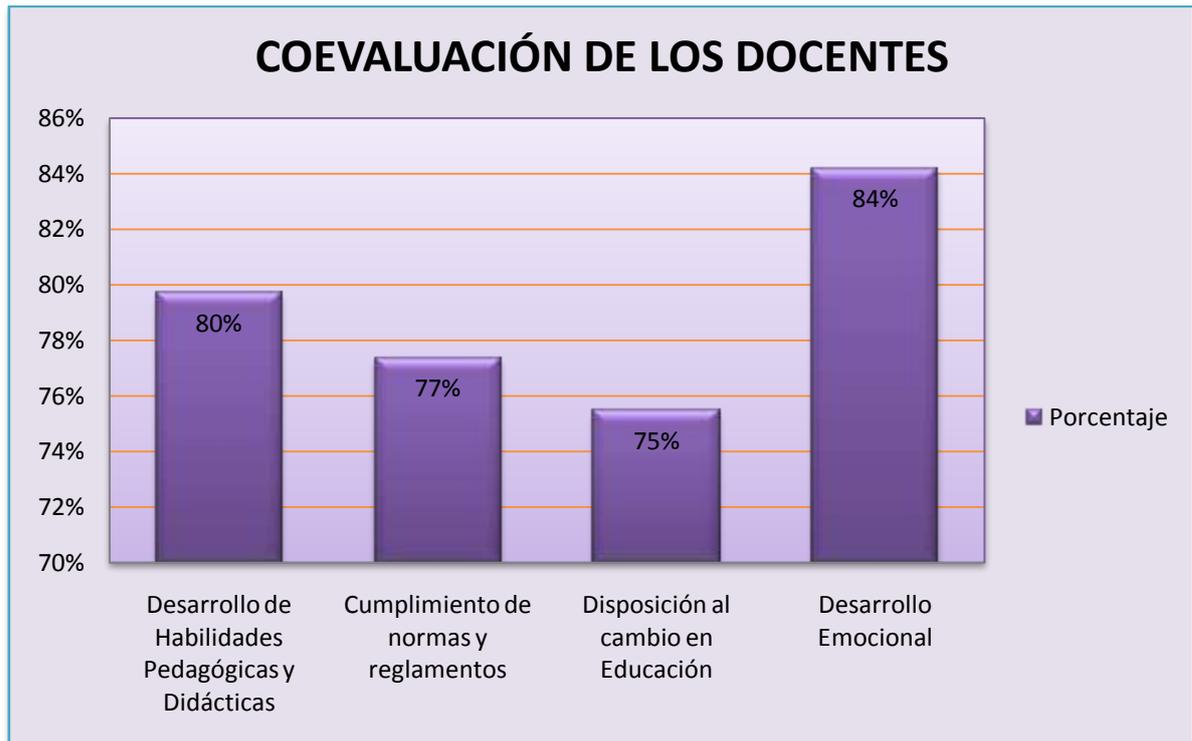
Tabla N° 11
DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,384	1,734	2,31	14	4,428	0,316
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,445	3,465	14	4,91	0,351
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,384	1,156	3,08	14	4,62	0,330
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,384	1,734	2,31	14	4,428	0,316
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	2,312	1,925	14	4,429	0,316
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1,734	3,08	14	4,814	0,344
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,768	1,156	2,31	14	4,234	0,302
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	2,312	1,925	14	4,429	0,316
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,292	2,592
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,996

El Desarrollo Emocional hace referencia a la relación del docente con los compañeros con respeto, sin discriminaciones, a la forma de sentirse bien con capacidad afectiva hacia los estudiantes, a los compañeros y a si mismo. Aquí se obtienen los siguientes resultados: el 0,351 propicia el respeto a las personas diferentes; el 0,344le gratifica la relación afectiva con los colegas; el 0,330 propicia la no discriminación de los compañeros; el 0,316 trata a los compañeros con cordialidad, está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas, se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes, se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor; el 0,302 se preocupa sinceramente por la falta de un compañero sumando el total 2,592; según estos resultados el desarrollo emocional es moderado, es decir aceptable ya que algunos aspectos no se pueden cumplir a cabalidad.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	<i>Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas</i>	2,757	3,46	80%
2	<i>Cumplimiento de normas y reglamentos</i>	1,485	1,92	77%
3	<i>Disposición al cambio en Educación</i>	1,162	1,54	75%
4	<i>Desarrollo Emocional</i>	2,592	3,08	84%
	TOTAL	7,996	10	80%



La Coevaluación se realiza entre docentes de una misma institución, que dicten clases preferentemente en los mismos años, ciclos de educación básica, o cursos en el bachillerato y que pertenezcan a la misma especialidad. Dentro de la coevaluación de los docentes se obtuvieron los siguientes resultados: el 80% desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas; el 77% cumplimiento de normas y reglamentos; el 75% disposición al cambio en Educación; el 84% desarrollo emocional, quedando un promedio del 80%, según estos resultados el desempeño de los docentes es bueno.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla N° 12

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	2,072	0	0,000	14	2,072	0,148
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,766	1,769

Las Sociabilidad Pedagógicas se refiere a la relación del maestro con los estudiantes como trato, atención, preocupación y selección de contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los mismos.

Se han obtenido los siguientes resultados: con 0,295 toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes; el 0,221 si un estudiante falta se preocupa por la ausencia y llama al padre de familia o representante, selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes, reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación, desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros

con respeto; el 0,148 explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes, suma un total de 1,169. Como se puede ver la sociabilidad pedagógica se encuentra en un rango aceptable pero hay que procurar un mejoramiento en aquellos aspectos que presentan desventajas para que de esta manera se motive a una mejor relación entre las partes involucradas.

Tabla N° 13

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,766	1,769

La atención a los estudiantes con necesidades individuales indica el respeto a las personas con capacidades diferentes sin discriminaciones, facilitándoles e incluyéndoles en el proceso de enseñanza aprendizaje y manteniendo la debida comunicación con ellos. Se obtiene los siguientes resultados: el 0,295 propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, propicia la no discriminación a los compañeros, colabora con la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere; el 0,221 durante la clase permite las preguntas e inquietudes a los estudiantes, puede detectar una necesidad educativa leve en los estudiantes, permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal, suma un total de 1,769. Como se puede observar la

atención a los estudiantes con necesidades individuales es aceptable ya que el trato hacia el alumno con necesidades si es de interés del docente ayudando de esta manera a crecer como persona y profesional.

Tabla N° 14
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,884	0,000	14	0,884	0,063
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	2,072	0	0,000	14	2,072	0,148
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,816	2,201

Entre las habilidades pedagógicas y didácticas el docente utiliza bibliografía, elabora y relaciona los documentos curriculares, cumple satisfactoriamente con su trabajo, utiliza tecnologías y prepara sus clases en función a los estudiantes. Se obtiene los siguientes resultados: con el 0,295 elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, entrega el plan anual y la unidad didáctica en los plazos establecidos por las autoridades, planifica las clases en el marco del currículo nacional; el 0,221 da a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo la programación y los objetivos de la asignatura, explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo, entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo; el 0,148 prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria; el 0,063 utiliza tecnologías de comunicación e información para sus

clases, dando una suma de 2,201. Como se puede ver las habilidades pedagógicas y didácticas del docente son satisfactorias, acorde a las necesidades del alumnado sin embargo se debe mejorar en la utilización de tecnologías de comunicación e información buscando una mejor calidad de la educación.

Tabla N° 15

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,542	1,253

Dentro de las normas y reglamentos el docente aplica el reglamento interno, es puntual y responsable en su trabajo, resuelve conflictos dentro de su trabajo. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,295 le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos, llega puntualmente a todas las clases; con 0,221 aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, sitúa los conflictos que se dan en el trabajo en el terreno profesional, suman 1,253. Por lo que se observa los docentes aplican las normas y reglamentos en un promedio aceptable.

Tabla N° 16

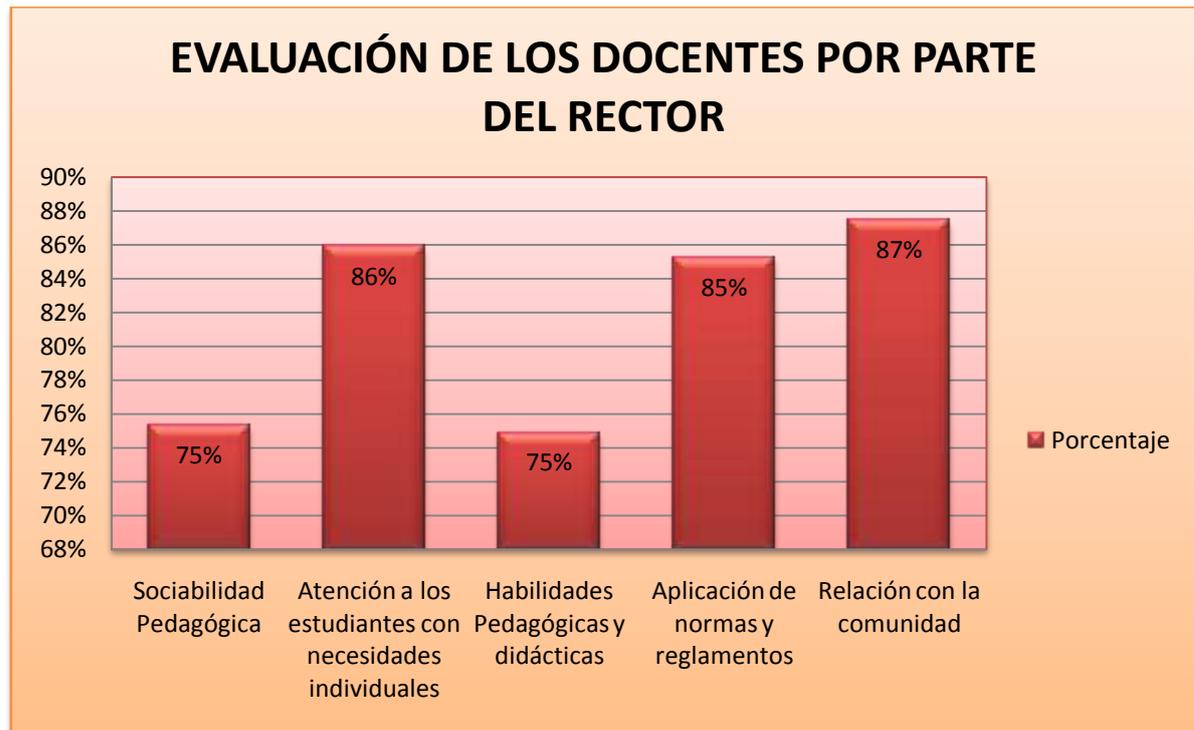
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	4,130	14	4,13	0,295
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	3,094	0,000	14	3,094	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,448	1,032
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,024

La relación con la comunidad existe cuando el docente participa activamente en el desarrollo de la comunidad, programa actividades con la familia, representantes y estudiantes buscando el desarrollo integral de la comunidad. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,295 participa activamente en el desarrollo de la comunidad, le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes; con 0,221 comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, suman 1,032. Por lo que se puede observar si se mantiene una buena relación con la comunidad.

Evaluación de los docentes por parte del Rector.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Sociabilidad Pedagógica	1,769	2,35	75%
2	Atención a los estudiantes con necesidades individuales	1,769	2,06	86%
3	Habilidades Pedagógicas y didácticas	2,201	2,94	75%
4	Aplicación de normas y reglamentos	1,253	1,47	85%
5	Relación con la comunidad	1,032	1,18	87%
	TOTAL	8,024	10	80%



La evaluación por parte de Directivos: este procedimiento estará bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. En la evaluación de los docentes por parte del Rector se obtienen los siguientes resultados: el 75% sociabilidad pedagógica; el 86% atención a los estudiantes con necesidades individuales; el 75% habilidades pedagógicas y didácticas; el 85% aplicación de normas y reglamentos; y el 87% relación con la comunidad, sumando un promedio del 80%, por lo que se puede observar el desempeño de los docentes ante el Rector es bueno.

CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR	8,024
---	--------------

INTERPRETACIÓN

El promedio total de la evaluación de los docentes es de 8,024 que equivale a un promedio bueno.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)

Tabla N° 17
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,565	5,831	10,28	59,682	145	78,358	0,540
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,368	4,802	13,364	55,566	145	75,1	0,518
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,539	7,203	11,822	58,996	145	79,56	0,549
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,026	3,43	15,934	55,566	145	75,956	0,524
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,539	3,773	19,018	53,51	145	77,838	0,537
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,539	3,773	14,906	53,508	145	73,726	0,508
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,249	3,773	8,224	52,136	145	67,382	0,465
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,368	3,087	9,766	64,48	145	78,705	0,543
1.8.2. Sintetizar.	0	2,052	5,488	16,448	46,65	145	70,636	0,487
1.8.3. Reflexionar.	0	1,881	2,401	14,392	56,94	145	75,612	0,521
1.8.4. Observar.	0	1,368	3,087	11,822	61,054	145	77,331	0,533
1.8.5. Descubrir.	0	2,565	5,145	15,42	45,962	145	69,092	0,476
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,394	4,459	9,252	62,43	145	78,531	0,542
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,026	5,145	15,934	58,31	145	80,415	0,555
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,197	4,459	11,308	61,05	145	78,018	0,538
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1136,260	7,836

Dentro de las habilidades pedagógicas el Docente prepara las clases en función de los estudiantes, explica las relaciones entre contenidos, busca y desarrolla nuevas destrezas y habilidades, trata de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,555 escribir correctamente; con 0,549

explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados; con 0,543 desarrolla habilidades de analizar; con 0,542 redactar con claridad; con 0,540 prepara las clases en función de los estudiantes; con 0,538 leer comprensivamente; con 0,537 ejemplifica los temas tratados; con 0,533 observar; con 0,524 realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido; con 0,521 reflexionar; con 0,518 da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo; con 0,508 adecúa los temas a los intereses de los estudiantes; con 0,487 desarrolla habilidades de sintetizar; con 0,476 descubrir; con 0,465 utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, suman 7,836. De acuerdo a estos resultados si se aplican la habilidad pedagógica pero falta desarrollar habilidades en los estudiantes como leer comprensivamente, observar, reflexionar, sintetizar, descubrir, y utilizar tecnologías de comunicación e información.

Tabla N° 18

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,026	4,116	14,906	62,426	145	82,474	0,569
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	1,539	2,401	11,308	67,228	145	82,476	0,569
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,539	4,802	15,934	51,45	145	73,725	0,508
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,539	5,831	16,448	43,218	145	67,036	0,462
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,197	5,831	9,252	50,76	145	67,044	0,462
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,368	5,831	15,42	45,276	145	67,895	0,468
TOTAL	---	---	---	---	---	---	440,650	3,039

En las habilidades de sociabilidad pedagógica el docente explica a los estudiantes la evaluación, utiliza un lenguaje adecuado, realiza resúmenes, aprovecha del entorno natural y social. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,569 explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura, utiliza el lenguaje adecuado

en las clases para que los estudiantes le comprendan; con 0,508 recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior; 0,468 aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes; con 0,462 pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase, suman 3,039. De estos resultados se puede observar que las habilidades de sociabilidad pedagógica desarrolladas son aceptables pero hay algunos puntos que si se debe mejorar.

Tabla N° 19

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2,394	5,145	12,336	37,044	145	56,919	0,393
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,052	9,947	15,934	28,13	145	56,059	0,387
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,078	6,517	17,476	37,044	145	64,115	0,442
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,736	4,459	16,448	45,962	145	69,605	0,480
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,539	6,174	12,85	28,812	145	49,375	0,341
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,881	6,174	12,336	36,358	145	56,749	0,391
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,223	5,488	14,906	46,648	145	69,265	0,478
TOTAL	---	---	---	---	---	---	422,087	2,911

Hay atención a los estudiantes con necesidades individuales cuando el docente se preocupa por el avance de estos estudiantes conversando con sus representantes, enviando tareas extras, dándoles la debida atención, etc. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,480 envía tareas extras a la casa; con 0,478 promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase; con 0,442 se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y entrevistas personales; con 0,393 se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes; con 0,391 agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial; con 0,387 realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase; con 0,341 recomienda que el

estudiante sea atendido por un profesional especializado, suman 2,911. Por lo que se puede observar los docentes dan una regular atención a los estudiantes con necesidades individuales.

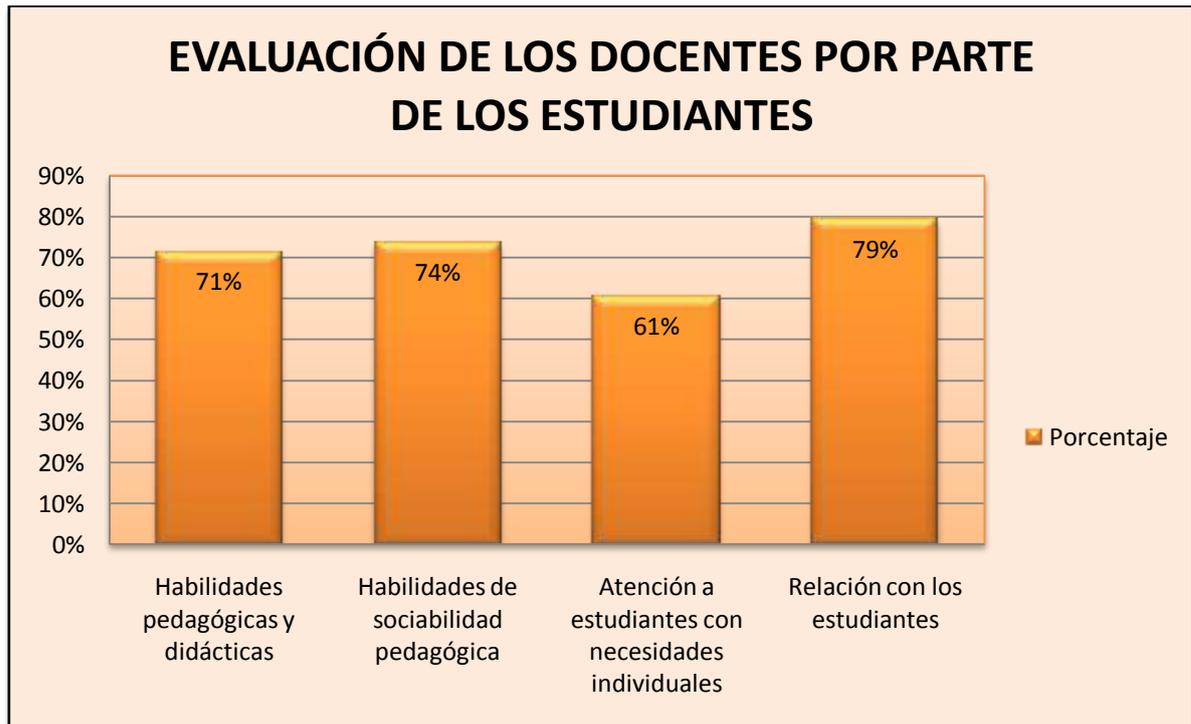
Tabla N° 20
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES.

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,684	3,087	8,224	70,66	145	82,653	0,570
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,197	2,058	12,85	63,11	145	79,217	0,546
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,026	3,43	8,738	65,86	145	79,05	0,545
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,026	1,715	14,906	58,996	145	76,643	0,529
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	1,881	3,773	9,766	61,054	145	76,474	0,527
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,539	2,744	12,336	61,74	145	78,359	0,540
TOTAL	---	---	---	---	---	---	472,396	3,258
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								17,044

En las relaciones con los estudiantes el docente practica el respeto a las demás personas sin discriminaciones, manteniendo buenas relaciones entre estudiantes, ayudándoles a resolver conflictos, siendo amigo de los estudiantes. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,570 enseña a respetar a las personas diferentes; con 0,546 enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún por ningún motivo; con 0,545 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes; con 0,540 trata a los estudiantes con cortesía y respeto; con 0,529 toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes; 0,527 resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirlos en forma verbal o física, suman 3,258. De acuerdo a los resultados los docentes mantienen buenas relaciones con los estudiantes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	7,836	10,97	71%
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,039	4,12	74%
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,911	4,8	61%
4	Relación con los estudiantes	3,258	4,11	79%
	TOTAL	17,044	24	71%



La evaluación por parte del estudiante: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el estudiante con respecto al docente que le dicta clases, tendrá relación con la metodología que utiliza el docente en sus clases, el dominio de sus conocimientos y su relación con los estudiantes. En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtienen los siguientes resultados: el 71% habilidades pedagógicas y didácticas; el 74% habilidades de sociabilidad pedagógica; el 61% atención a estudiantes con necesidades individuales; el 79% relación con los estudiantes, sumando un promedio del 71%, por lo que se puede observar el desempeño de los docentes según los estudiantes es aceptable.

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

Tabla N° 21
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	12,666	7,999	24,016	47,208	132	91,889	0,696
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	16,888	6,736	29,704	43,836	132	97,164	0,736
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	16,888	6,736	25,912	50,58	132	100,116	0,758
TOTAL	---	---	---	---	---	---	289,169	2,191

Relación con la comunidad es cuando realiza actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes y cuando colabora en beneficio de la comunidad. Los resultados obtenidos son los siguientes: con 0,758 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad; con 0,736 Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; con 0,696 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, suman 2,191. De acuerdo a estos resultados se puede observar que la relación con la comunidad es aceptable pero hay que tratar de mejorar algunos puntos primordiales para mejorar la convivencia.

Tabla N° 22
NORMAS Y REGLAMENTOS.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	10,555	3,368	29,072	54,795	132	97,79	0,741
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	12,666	3,789	27,808	59,853	132	104,116	0,789
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	8,444	4,21	29,704	57,324	132	99,682	0,755
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	12,666	4,21	27,176	53,109	132	97,161	0,736
TOTAL	---	---	---	---	---	---	398,749	3,021

Las Normas y reglamentos hacen referencia a la puntualidad, responsabilidad y respeto a la jornada de trabajo. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,789 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo; con 0,755 Entrega las calificaciones oportunamente; con 0,741 Es puntual a la hora de iniciar las clases; con 0,736 Se comunica con los padres de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, suman 3,021. Como se puede observar los docentes trabajan y cumplen con las normas y reglamentos establecidos quedándoles una minoría por mejorar para cumplir con su totalidad.

Tabla N° 23
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	10,555	4,21	29,072	54,795	132	98,632	0,747
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	10,555	4,21	27,176	58,167	132	100,108	0,758
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	8,444	4,21	28,44	57,324	132	98,418	0,746
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	12,666	5,473	25,912	59,01	132	103,061	0,781
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	14,777	6,315	25,912	49,737	132	96,741	0,733
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	8,444	5,052	27,176	52,266	132	92,938	0,704
TOTAL	---	---	---	---	---	---	589,898	4,469

Sociabilidad pedagógica es cuando el docente trata al estudiante con cortesía y respeto, resuelve los problemas de indisciplina, practica las buenas relaciones y mantiene la comunicación. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,781 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado; con 0,758 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente; con 0,747 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto; con 0,746 Enseña a tener buenas relaciones entre estudiantes; con 0,733 Se preocupa cuando su hijo o representado falta; con 0,704 Se comunica con el padres de familia o representante de manera profesional a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas, se suma 4,469. Como se puede observar el docente mantiene una buena sociabilidad pedagógica contando con una minoría por mejorar.

Tabla N° 24

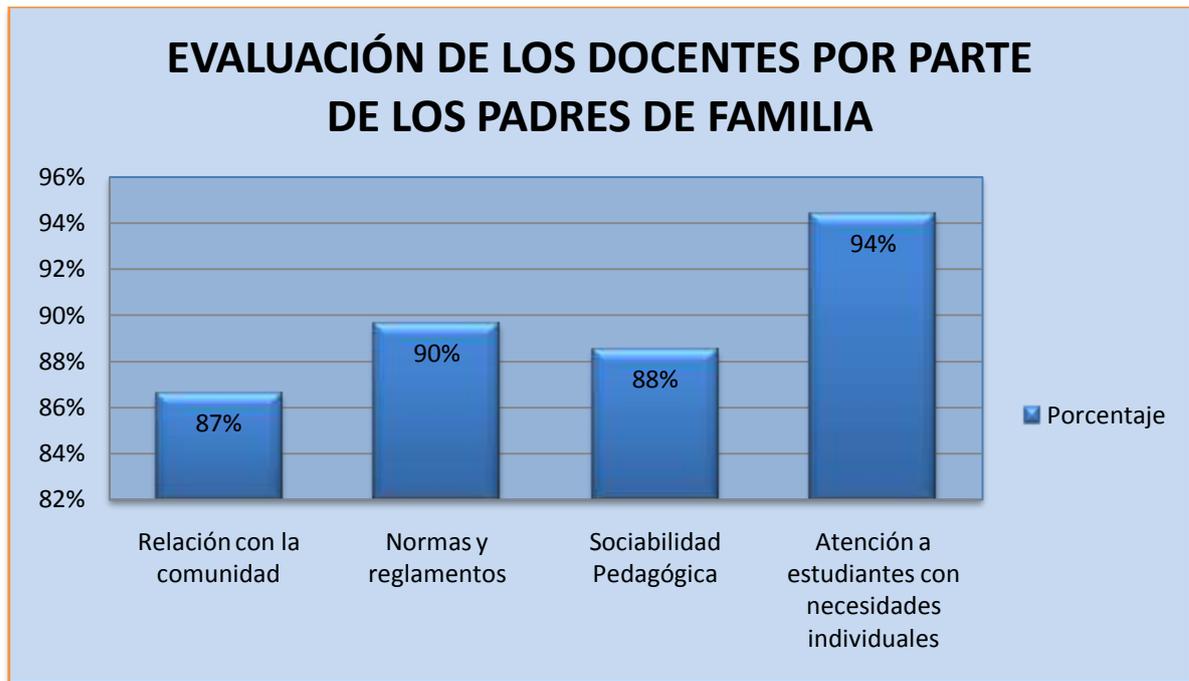
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	10,555	14,74	18,96	46,365	132	90,615	0,686
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	44,331	7,157	20,224	42,993	132	114,705	0,869
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	23,221	10,1	18,96	43,836	132	114,705	0,869
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	23,221	11,37	17,064	48,894	132	100,546	0,762
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	25,332	10,1	18,328	49,737	132	103,501	0,784
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	27,443	9,262	17,696	50,58	132	104,981	0,795
TOTAL	---	---	---	---	---	---	629,053	4,766
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,447

La Atención a estudiantes con necesidades individuales realiza el docente cuando se preocupa por estos alumnos de manera específica, recomienda un profesional especializado, le asigna tareas especiales, respeta su ritmo de trabajo, realiza recuperación pedagógica. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,869 recomienda que su hijo o representado sea atendido por su profesional especializado, le asigna tareas especiales a su hijo o representado; con 0,795 realiza talleres de recuperación pedagógica; con 0,784 envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento; con 0,762 respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase; con 0,686 atiende a su hijo o representado de manera específica, suman 4,766. Según estos resultados los docentes atienden a los estudiantes con necesidades especiales pero no en su totalidad.

Evaluación de los Docentes por parte de los padres de familia.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Relación con la comunidad	2,191	2,53	87%
2	Normas y reglamentos	3,021	3,37	90%
3	Sociabilidad Pedagógica	4,469	5,05	88%
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,766	5,05	94%
	TOTAL	14,447	16	90%



Evaluación por parte de los padres de familia: consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre-madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clases a su hijo o representado. Se basará fundamentalmente en las relaciones maestro-estudiante-padre de familia. En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se obtienen los siguientes resultados: el 87% relación con la comunidad; el 90% normas y reglamentos; el 88% sociabilidad pedagógica; el 94% atención a estudiantes con necesidades individuales, sumando un promedio total del 90%, por lo que se puede que el desempeño profesional de los docentes según los padres de familia es muy bueno.

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

Tabla N° 25
ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	SÍ	NO
El docente:	SÍ	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	5	9
2. Inicia su clase puntualmente.	14	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	4
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	1	13
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	14	0
Total respuestas	56	28
Puntaje total.	70,00	0,00
Puntaje promedio.	4,67	0,00

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

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

Las actividades iniciales realiza el docente al empezar a enseñar su hora clase, aquí sacan su planificación, inicia con puntualidad, revisa tareas, hace conocer los objetivos, presenta el tema, etc. Se obtiene los siguientes resultados: a las actividades iniciales mencionadas en el cuadro dicen si 4,67 y el resto dicen no realizar estas actividades.

Tabla N° 26

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	13	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (<i>localidad, pueblo, ciudad o país</i>).	2	12
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	12	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	9
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	9
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	3	11
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	11	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	0	14
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	12
13. Envía tareas	14	0
Total respuestas	102	80
Puntaje total.	128	0
Puntaje promedio.	8,50	0,00

En el proceso de enseñanza aprendizaje se toma en cuenta las experiencias previas, se presenta el tema, se relaciona el tema con la realidad, se asigna actividades, se refuerza la explicación, se comprueba si aprendieron a base de preguntas, se resume, se evalúa, etc. De este cuadro el 8.50 dice sí y el resto dice no, por lo que considero que si hay ciertos puntos que mejorar como por ejemplo: relacionar el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, asignar actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, reforzar la explicación a los estudiantes con dificultad de comprensión, comprobar si los estudiantes comprendieron mediante preguntas, adaptar espacios y recursos en función de las actividades propuestas, utilizar recursos didácticos creativos para captar la atención e interés en el proceso de la enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 27

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

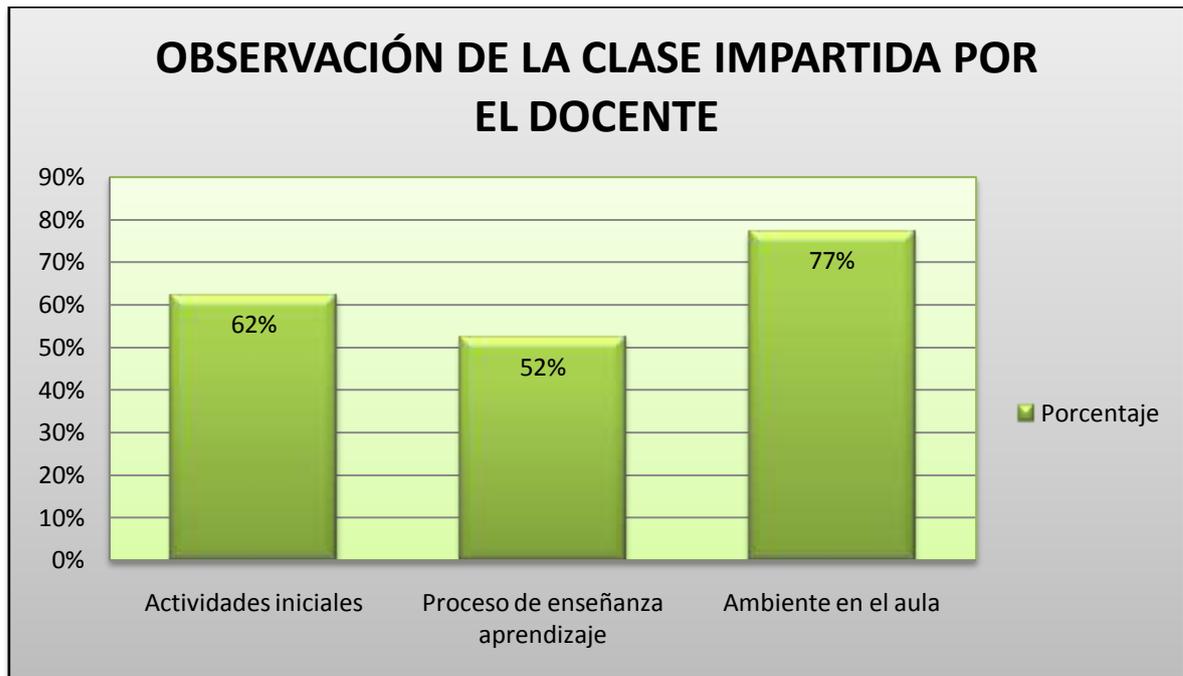
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	12	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	3
Total respuestas	58	12
Puntaje total.	72,5	0,0
Puntaje promedio.	4,83	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	18,00	0,00

Calificación de la Observación de la Clase impartida 18/30

Dentro del Ambiente en el aula se observa si el docente es afectuoso con sus estudiantes, si les trata con respeto y amabilidad, la participación, motivación, etc. A este cuadro se dice si un promedio de 4.83 y el resto se dice no; razón por la que se observa que si se mantiene un ambiente en el aula favorable para el proceso de enseñanza aprendizaje.

OBSERVACIÓN DE LA CLASE

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Actividades iniciales	4,67	7,5	62%
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	8,5	16,25	52%
3	Ambiente en el aula	4,83	6,25	77%
	TOTAL	18	30	60%



En la observación de la clase con la nómina elaborada previamente por el directivo, para la evaluación de la hora clase demostrativa, el directivo o docente delegado, deberá observar y calificar al docente evaluado. En la observación de la clase impartida por el docente se obtienen los siguientes resultados: el 62% actividades iniciales; el 52% proceso de enseñanza aprendizaje; el 77% ambiente en el aula, sumando un promedio total del 60%, según los resultados el desempeño profesional docente es aceptable.

1.1. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: (16/ 100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,250		
Coevaluación de los docentes	7,996		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director	8,024		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,044		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	14,447		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	55,761		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	18,000		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	73,761/100	B	BUENO

Dentro de la calificación del promedio de los docentes su calificación es 73,761/100 que equivale a BUENO, de lo que podemos considerar aceptable con miras a continuar mejorando para lograr un mejor desempeño profesional.

2. DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Tabla N° 28

COMPETENCIAS GERENCIALES.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	1	0,175	0,175

1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	1	0,175	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175

infraestructura y equipamiento del plantel.								
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,00 0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233

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.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,00 0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,17 5	0	1	0,175	0,175
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,11 6	0,00 0	0	1	0,116	0,116
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233

1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras	0	0	0	0	0	1	0	0,000

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.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

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	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,23 3	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,131	11,131

Las Competencias gerenciales hacen referencia al cumplimiento de su trabajo con puntualidad, responsabilidad, controla, estimula y sanciona al personal docente, y otras actividades que debe cumplir en el desempeño de su rol. Se obtienen los siguientes resultados: con 0.233 asisto puntualmente a la institución, exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, optimizo el uso de los recursos institucionales, delego funciones con la norma legal vigente; incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, propicio la actualización permanente del personal de la institución, entrego periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, entrego oportunamente los datos estadísticos, informen y más documentos solicitados por la Dirección Provincial, promuevo la participación del comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, realizo las asambleas generales de profesores, según dispone las normas y reglamentos respectivos, lidero el Consejo Técnico, doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores, organizo con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo, superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo respetando las normas y reglamentos respectivos, dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia, propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes, jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional, entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos, soy

corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el estado a los organismos internos de la institución, atiendo oportunamente a los padres de familia que requiere información sobre sus hijos, actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual; con 0,175 rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa, hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, determino detalles del trabajo que delego, realizo seguimiento a las actividades que delego, transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, identifico las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias, propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución, Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional, establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo, defino las actividades con base en los objetivos propuestos, organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico, promuevo la investigación pedagógica, promuevo la innovación pedagógica, realizo contrataciones de Personal Docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico, planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Técnico, aplico las normas legales presupuestarias y financieras, realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes, controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución, elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución; con 0,116 faltó a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad, tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, con 0,058 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, suman 14,65.

Tabla N° 29

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,505	2,505

Dentro de las Competencias pedagógicas la Rectora organiza el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa, elabora y organiza otros documentos curriculares con el personal docente, observa el desarrollo de clase, etc. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,233 organizo la elaboración de Proyecto Educativo

Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representante de los estudiantes, organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, garantizó la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren; con 0,175 Organizó con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica, asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, solicito a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio año escolar, realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; con 0,116 verifíco la aplicación de la planificación didáctica, superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos; con 0,058 observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, suman 2,505. Como podemos observar las competencias pedagógicas de la Rectora mayoritariamente se han aplicada pero existe una minoría que debe ir mejorando como: verificar la aplicación de la planificación didáctica, supervisar el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos; observar el desarrollo de clases del personal docente, asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, solicitar a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio año escolar, realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes

Tabla N° 30

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

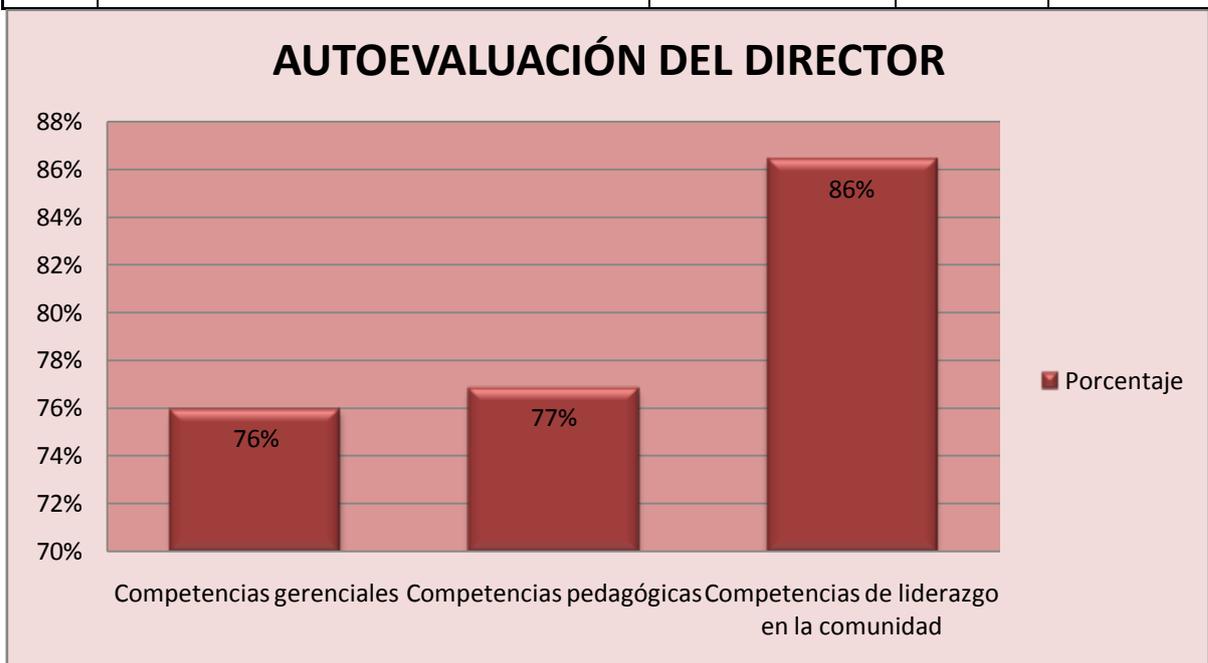
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,806	1,806
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,442

Competencias de liderazgo en la comunidad con los siguientes resultados: con 0,233 Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa, evito tener conductas discriminatorias con los miembro de la comunidad educativa, delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; con 0,175 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; con 0,116 Mantengo buenas relaciones con los profesores , alumnos, padres de familia y comunidad, se suma 1,806. Como

se puede observar en los resultados las competencias de liderazgo están muy bien quedando por mejorar una minoría.

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Competencias gerenciales	11,131	14,65	76%
2	Competencias pedagógicas	2,505	3,26	77%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1,806	2,09	86%
	TOTAL	15,442	20	77%



La Autoevaluación estimula en el docente o directivo el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo, el propio docente o directivo debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica. Dentro de ésta autoevaluación del director se ha obtenido los siguientes resultados: el 76% competencias gerenciales; el 77% competencias pedagógicas, el 86% competencias de liderazgo en la comunidad, suman un promedio total del 77%, como se puede observar en los resultados la autoevaluación del director es muy buena.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla N° 31

COMPETENCIAS GERENCIALES.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,05 9	0,11 8	0,17 7	0,23 6	4	0,59	0,148
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221

reglamentos respectivos.								
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,11 8	0,17 7	0,47 2	4	0,767	0,192
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,05 9	0	0	0,70 8	4	0,767	0,192
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,05 9	0	0	0,70 8	4	0,767	0,192
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207

1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,70 8	4	0,708	0,177
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,70 8	4	0,708	0,177
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,11 8	0	0,70 8	4	0,826	0,207
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,11 8	0,17 7	0,47 2	4	0,767	0,192
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236
1.30.Supervisa la conformación del	0	0	0	0	0,94 4	4	0,944	0,236

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.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,70 8	4	0,708	0,177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,17 7	0,47 2	4	0,649	0,162
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,35 4	0,47 2	4	0,826	0,207
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,05 9	0	0,35 4	0,23 6	4	0,649	0,162
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,11 8	0	0,70 8	4	0,826	0,207
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,17 7	0,70 8	4	0,885	0,221
1.51. Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,05 9	0	0	0,70 8	4	0,767	0,192
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,05 9	0	0,00 0	0,70 8	4	0,767	0,192
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,11 8	0	0,70 8	4	0,826	0,207
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,70 8	4	0,708	0,177

Las Competencias gerenciales hacen referencia al cumplimiento de su trabajo con puntualidad, responsabilidad, controla, estimula y sanciona al personal docente, y otras actividades que debe cumplir en el desempeño de su rol. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,236 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, determina detalles del trabajo que delega, realiza el seguimiento a las actividades que delega, entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial, dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia, supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, lidera el Consejo Técnico; con 0,221 realiza contrataciones de Personal Docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico, delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo, realiza las asambleas generales de profesores según dispone las normas y reglamentos respectivos, superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo con el Consejo Técnico respetando las normas y reglamentos respectivos, propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes, coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo, Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes, planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico, aplica las normas legales presupuestarias y financieras, orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central, orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución, actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, fija o sexual; con 0,207 asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel, incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional,

propicia la actualización permanente del personal de la institución, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, propicia el cumplimiento del Reglamento interno de la institución, coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional, propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional, jerarquiza los objetos que desea alcanzar, establece objetos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo, define las actividades con base a los objetivos propuestos, promueve la innovación pedagógica, busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución, controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, coordino con el tesorero-a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución; con 0,192 identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio, toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional, realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes, aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal; con 0,177 entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos, entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la Institución, es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, rinde cuentas sobre la ejecución de recursos asignados a los organismos externos de la institución, 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; con 0,162 promueve la investigación pedagógica, optimiza el uso de los recursos

institucionales; con 0,148 faltó a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, se suma 12,818.

Tabla N° 32

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,531	0	4	0,531	0,133
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,2336	4	0,4106	0,103
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0	0,354	0,236	4	0,649	0,162
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,4672	4	0,644	0,161
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	0	0,472	4	0,59	0,148
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,708	4	0,708	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	4	0,708	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	4	0,59	0,148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,905	2,476

Dentro de las Competencias pedagógicas la Rectora organiza el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa, elabora y organiza otros documentos curriculares con el personal docente, observa el desarrollo de clase, etc. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,221 Organiza la elaboración de proyecto educativo

institucional con el consejo directivo o técnico y la participación del personal docente, administrativo y representante de los estudiantes, organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el consejo técnico y la participación del personal docente, supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales; con 0,192 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; con 0,177 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, realiza acciones para evitar la repetición de los estudiantes; con 0,162 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales; con 0, 161 Solicita a los docente, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar; con 0,148 Verifica la aplicación de la planificación didáctica, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes; con 0,133 Organiza con el consejo directivo o técnico la revisión de la planificación didáctica; con 0, 103 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, sumando 2, 476. Como se puede observar las competencias pedagógicas no se cumplen en su totalidad.

Tabla N° 33

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

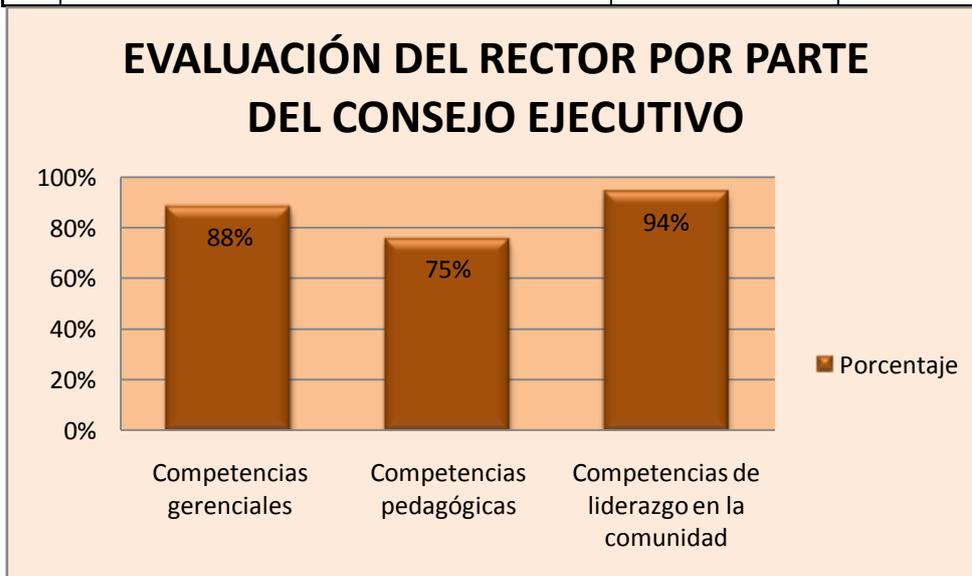
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,965	1,991
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,285

En las Competencias de liderazgo hace referencia a mantener la comunicación y buenas relaciones con los profesores, padres de familia, estudiantes y comunidad, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,236 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, vincula las acciones del planeta con el desarrollo de la comunidad; con 0,221 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; con 0,192 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. Como se observa las competencias de liderazgo están desarrolladas en un nivel alto y nos indica que se

debe mejorar la comunicación con la comunidad educativa ya que es el nivel más bajo.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Competencias gerenciales	12,818	14,59	88%
2	Competencias pedagógicas	2,476	3,29	75%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1,991	2,12	94%
	TOTAL	17,285	20	86%



En la evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo consiste en la aplicación de un cuestionario que es respondido por los cuatro miembros del Consejo Ejecutivo; en ésta evaluación se obtuvieron los siguientes resultados: el 88% competencias gerenciales; el 75% competencias pedagógicas; el 94% competencias de liderazgo en la comunidad, sumando un promedio total del 86%, como se puede observar el desempeño profesional directivo según el Consejo Ejecutivo es muy bueno.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

Tabla N° 34

COMPETENCIAS GERENCIALES.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,357	0,536	0,715	5	1,608	0,322
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1,071	1,072	0	5	2,143	0,429
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,072	0,715	5	1,787	0,357
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,714	1,608	0	5	2,322	0,464
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	2,144	0,715	5	2,859	0,572
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,714	0,536	0	5	1,25	0,250
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	1,072	0,715	5	2,144	0,429
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,714	0,536	0,715	5	1,965	0,393
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	1,072	0,715	5	2,144	0,429
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,071	0,536	0	5	1,607	0,321
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	1,608	0,715	5	2,68	0,536
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	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	0	1,072	0	5	1,43	0,286
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	0	1,072	0,715	5	2,145	0,429
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,585	5,717

Las Competencias gerencialeshacen referencia al cumplimiento de su trabajo con puntualidad, responsabilidad, control, estimulación y sanción al personal docente, y otras actividades que debe cumplir en el desempeño de su rol. Se obtienen los siguientes resultados:con 0,572 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa; con 0,536 toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución; con 0,500 rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos internos de la institución; con 0,464 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos; con 0,429 Falta a su trabajo solo en caso de de extrema necesidad, supervisa la conformación del consejo o el gobierno estudiantil, promueve la participación del comité de padres de familia en las actividades del

establecimiento ,actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual; con 0,393 Dirige la conformación del comité central de padres de familia; con 0,357 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución; con 0,322 Asiste puntualmente a la institución; con 0,321 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité central; con 0.286 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; con 0,250 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, suman 5,717. De acuerdo a los resultados las habilidades gerenciales deben mejorar para una mejor organización.

Tabla N° 35

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	0	0	1,430	5	1,788	0,358
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,714	0	1,430	5	2,144	0,429
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,225	2,645

En las Competencias pedagógicas la Rectora observa las clases de los docentes, supervisa el proceso de evaluación, orienta a los padres de familia, etc. Se obtienen los siguientes resultados; con 0,715 Garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales; con 0,643 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución; con 0,500 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes; con 0,429 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos; con 0,358 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, suman 2,645. Por lo que se observa las competencias pedagógicas están en un nivel aceptable.

Tabla N° 36

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

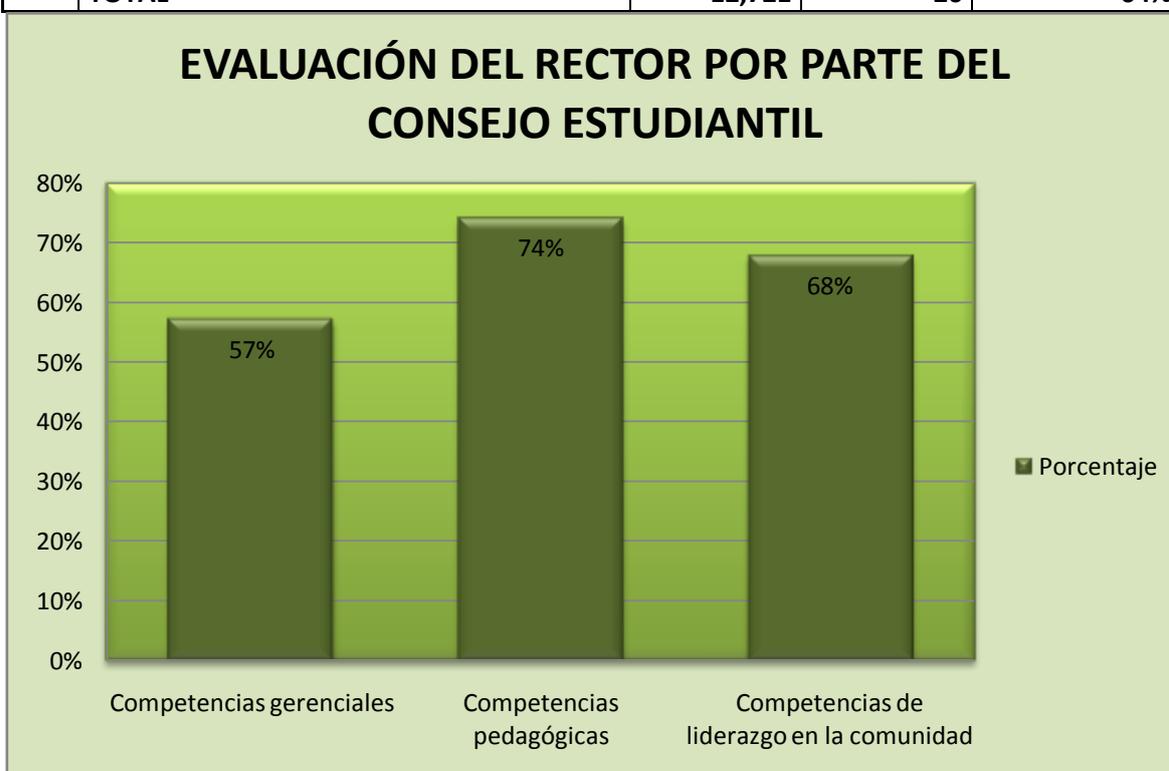
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	0,714	0,536	0,715	5	2,144	0,429
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	0,536	1,430	5	2,68	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,071	0,536	0,715	5	2,322	0,464
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	0	5	1,786	0,357
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	1,072	1,430	5	2,859	0,572
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,795	4,359
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,721,

En las Competencias de liderazgo la Rectora mantiene la comunicación permanente con la comunidad, apoya el desarrollo de la comunidad, etc. Se obtiene los siguientes resultados; con 0,572 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes; con 0,536 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; con 0,500 mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, relaciona las acciones del planeta con el desarrollo comunitario, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; con 0,464 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y

privadas; con 0,429 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; con 0,357 realiza practicas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, se suma 4,359. Según los resultados se ve que las competencias de liderazgo están en un nivel estable.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Competencias gerenciales	5,717	10	57%
2	Competencias pedagógicas	2,645	3,57	74%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4,359	6,43	68%
	TOTAL	12,721	20	64%



En la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil consiste en la aplicación de un cuestionario que es respondido por los cinco miembros del Consejo Estudiantil; en ésta evaluación se obtuvieron los siguientes resultados: el 57% competencias gerenciales; el 74% competencias pedagógicas; el 68% competencias de liderazgo en la comunidad, sumando un promedio total del 64%, como se puede observar el desempeño profesional directivo según el Consejo Estudiantil es aceptable.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

Tabla N° 37

COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,264	0,526	0	0	4	0,79	0,198
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
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	0	0	0,000	4	0	0,000
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,000	4	0	0,000
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,568	0,000	4	1,568	0,392
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,925	10,231

Las Competencias gerencialeshacen referencia al cumplimiento de su trabajo con puntualidad, responsabilidad, control, estimulación, sanción al personal docente, y otras actividades que debe cumplir en el desempeño de su rol. Se obtienen los

siguientes resultados: con 0,527 Asiste puntualmente a la institución, rinde cuentas de según gestión a la comunidad educativa, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, promueve la participación del comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento, dirige la conformación del comité central de padres de familia, supervisa la conformación del consejo estudiantil, supervisa el rendimiento de los alumnos, busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución, coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales; con 0,493 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, orienta al comité central de padres de familia, a los organismos externos a la institución; con 0,460 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, coordina con el presidente de comité central de padres de familia y con el tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución, atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; con 0,392 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual; con 0,198 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad; con 0,000 solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes, al tesorero del comité de padres de familia, informa sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos externos a la institución, suman 10,231. De acuerdo a estos resultados las competencias gerenciales están desarrolladas en un nivel aceptable con una minoría en ser mejoradas posteriormente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 38

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,052	0	0	4	1,052	0,263
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,512	2,628

En las Competencias pedagógicas la Rectora busca mejorar las promociones de los estudiantes, evita deserciones, garantiza el respeto, realiza la convivencia, etc. Se obtienen los siguientes resultados: con 0,527 realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes; con 0,460 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales; con 0,392 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes; con 0,263 Realiza practicas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, suman 2,628. De estos resultados en las competencias pedagógicas están en un nivel aceptable encontrando falencia en la aplicación de las prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz, lo que se debe superar próximamente.

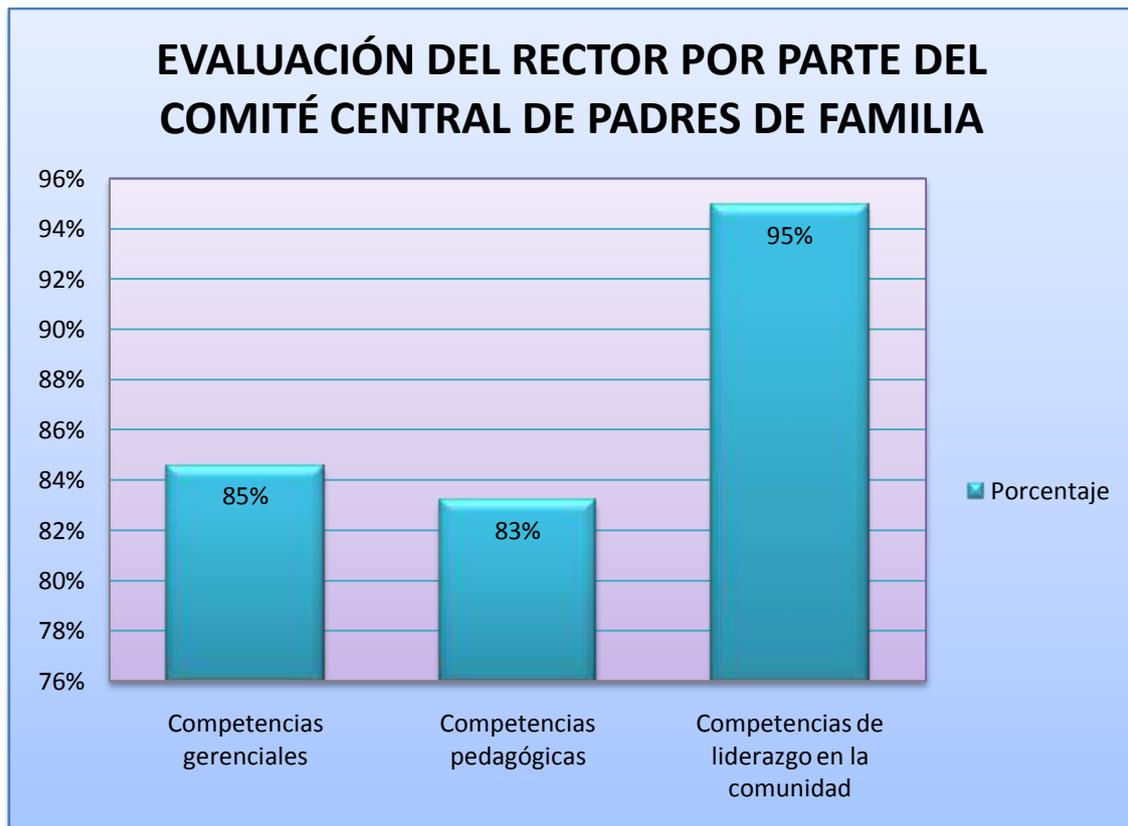
Tabla N° 39
 COMPEENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,568	0	4	1,568	0,392
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,052	0	0,000	4	1,052	0,263
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,999	4,500
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				17,359

En las Competencias de liderazgo, la Rectora mantiene la comunicación permanente con la comunidad, apoya el desarrollo de la comunidad, etc. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,527 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferente miembros de la comunidad educativa, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad; 0,493 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario; con 0,460 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; con 0,392 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos; con 0,263 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, sumando 4,500. Como podemos observar las competencias de liderazgo de la Rectora en la comunidad son muy buenas.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Competencias gerenciales	10,231	12,1	85%
2	Competencias pedagógicas	2,628	3,16	83%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4,5	4,74	95%
	TOTAL	17,359	20	87%



En la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia consiste en la aplicación de un cuestionario que fue respondido por los cuatro miembros de éste comité; en ésta evaluación se obtuvieron los siguientes resultados: el 85% competencias gerenciales; el 83% competencias pedagógicas; el 95% competencias de liderazgo en la comunidad, sumando un promedio total del 87%, como se puede observar el desempeño profesional directivo según el Comité Central de Padres de Familia es muy bueno.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

Tabla N° 40

COMPETENCIAS GERENCIALES.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

institucionales.									
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.16.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.21. Entrega el Plan Institucional a	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	

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.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

Consejo Estudiantil.									
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167	

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0,223	1	0,279	0,279
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,701	11,701

Las Competencias gerenciales hacen referencia al cumplimiento de su trabajo con puntualidad, responsabilidad, controla, estimula y sanciona al personal docente, etc. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,279 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores ; con 0,223 Asiste puntualmente a la institución, falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, mantiene actualizados los inventarios de bienes institucionales, delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, realiza seguimientos a las actividades que lo delega, identifica las fortalezas y debilidades del persona, para mejorarla gestión institucional, coordina la actualización permanente del personal de la institución, apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan sus labores personales y comunitarios, entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial, aplica las normas legales, presupuestarias y financieras, organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo, organiza el Comité Central de Padres de Familia, organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil, aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes, propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución, lidera el Consejo Directivo o Técnico, coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo, organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios, establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente, promueve la innovación pedagógica, dicta de 4 a 8 horas de clases semanales, aplica las normas legales presupuestarias y financieras, realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes, aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal, controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, 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, coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución; con 0,167 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, estimula y

sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes, determina detalles del trabajo que delega, determina detalles del trabajo que delega, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos, planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico, es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución, 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, actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual; con 0,000 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución, orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución, sumando un total de 11,701. Según los resultados las competencias gerenciales de la Rectora son aceptables.

Tabla N° 41
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,674	2,674

Dentro de las Competencias pedagógicas la Rectora organiza el Proyecto Educativo Institucional con la comunidad educativa, elabora y organiza otros documentos curriculares con el personal docente, observa el desarrollo de clase, etc. Se obtiene los siguientes resultados: 0,223 Organiza la elaboración de proyecto educativo institucional con el consejo directivo o técnico y la participación del personal docente, administrativo y los representantes de los estudiantes, 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, solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, realiza acciones

para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos; con 0,167 Organiza con el consejo directivo o técnico la planificación didáctica, observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, verifica la aplicación de la planificación didáctica, realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, suman el 2,674. Según estos resultados las competencias pedagógicas de la rectora están bien siempre mirando el bienestar de los estudiantes y de toda la institución.

Tabla N° 42

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

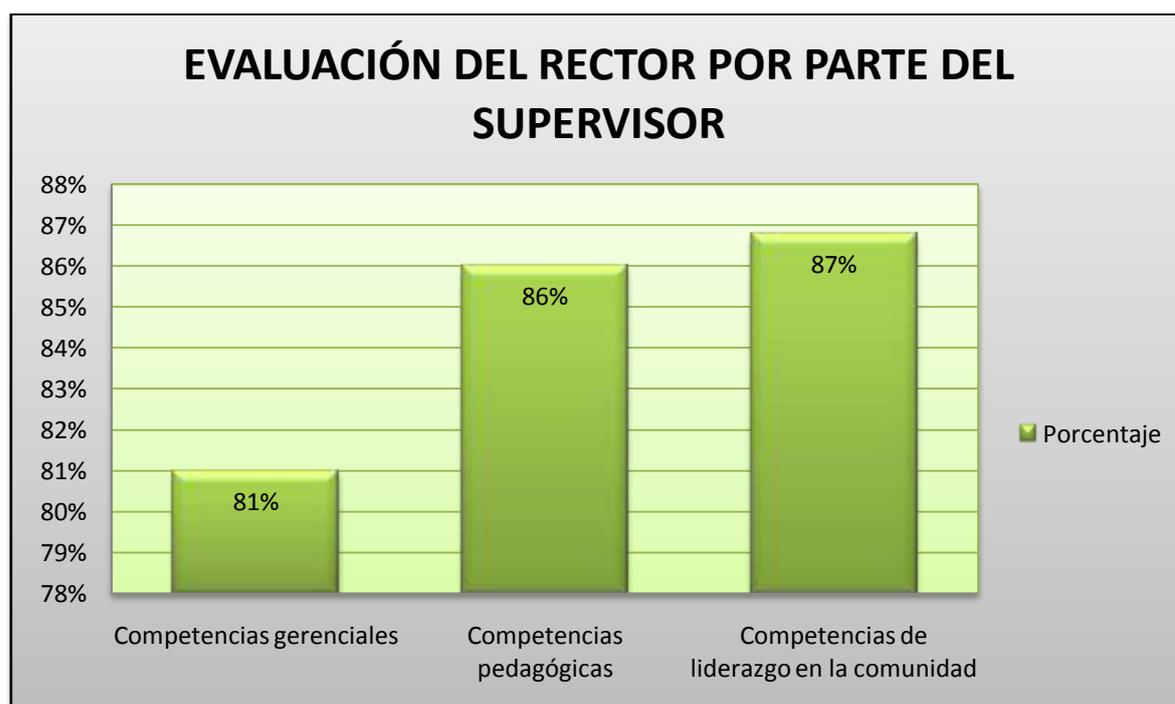
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,117	2,117
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,492

Competencias de liderazgo en la comunidad hace referencia a mantener buenas relaciones con la comunidad, personal docente, padres de familia y estudiantes, a llevar una convivencia de paz en la institución y a mantener una buena comunicación con la comunidad educativa. Se obtiene los siguientes resultados: con 0,223 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, delega responsabilidades que rijan actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas; con 0,167 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, promueve el desarrollo comunitario

con la participación con todos los actores educativos, vincula las acciones del planeta con el desarrollo de la comunidad, realiza practicas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. Como podemos observar las competencias de liderazgo de la Rectora en la comunidad de acuerdo a los resultados es buena, quedando para perfeccionar una minoría de ciertos puntos.

Evaluación del Rector por parte del Supervisor.

N°	DIMENSIÓN EVALUADA	Puntaje Obtenido	Puntaje	Porcentaje
1	Competencias gerenciales	11,701	14,45	81%
2	Competencias pedagógicas	2,674	3,11	86%
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,117	2,44	87%
	TOTAL	16,492	20	82%



En la evaluación del Rector por parte del Supervisor consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el Supervisor Provincial de Educación; en ésta evaluación se obtuvieron los siguientes resultados: el 81% competencias gerenciales; el 86% competencias pedagógicas; el 87 % competencias de liderazgo en la comunidad, sumando un promedio total del 82%, como se puede observar el desempeño profesional directivo según el Supervisor es muy bueno.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector	15,442		
Evaluación del Rector	17,285		
Evaluación del Rector por parte del consejo estudiantil	12,721		
Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia	17,359		
Evaluación del Rector por el Supervisor Escolar	16,492		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	79,299/100	A	EXCELENTE

Aquí como se puede observar la calificación obtenida en esta investigación para los directivos es de excelente, felicitaciones.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	73,761/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	79,299/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	76,530/100	A	EXCELENTE

Según este cuadro de resumen como se puede observar se ha obtenido la calificación para los docentes un promedio BUENO para los directivos EXCELENTE y en el promedio del desempeño de la institución educativa EXCELENTE, como investigadora felicito a los docentes y directivos de este establecimiento y sugiero superar esas pequeñas falencias que les ayudarán a superar la calidad de educación y mejorar la convivencia de la institución educativa.

5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados

Uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos; la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma, y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso porque el papel del estudiante es activo.

La calidad de la educación desde un enfoque sistémico la podemos expresar como las características o rasgos de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que la singularizan y la hacen distinguirse; implica un proceso sistemático y continuo de mejora sobre todos y cada uno de sus elementos, este compromiso con el mejoramiento viene dado por el propósito de la educación, donde debe existir siempre la planificación y la motivación, donde el maestro aplique estrategias en el aula, así descubriremos que tipo de pedagogía se aplica en el plantel, cuanto se interesa por el estudiante, la conducta, y conocimiento, él sea el constructor de su aprendizaje haciéndolo por descubrimiento, camino de una educación activa.

La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo de los atributos de la educación, de esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación; mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación, aunque calidad y evaluación son equiparadas cada concepto es único y tiene su propia función, la calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

Para evaluar el desempeño profesional docente y directivo de una institución es necesario: establecer logros y dificultades en su accionar, detectar debilidades y fortalezas, planificar un mejoramiento continuo, evaluar el trabajo del personal docente y directivo, mejorar la administración de la educación, verificar la buena utilización del material didáctico, metodología, fortalecimiento académico, promover la transformación de la educación en función a sus propias necesidades e intereses.

La evaluación nos permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales, y los efectos de aquellas variables no controlables que en muchos casos son influenciables.

En la presente investigación se trabaja con los estándares de desempeño profesional es decir los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para conseguir que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares de desempeño docente son cualidades de un profesor o docente competente es decir las prácticas pedagógicas y didácticas utilizadas para el aprendizaje de los estudiantes; los estándares de desempeño directivo son actividades que debe hacer un director o rector competente o sea las prácticas de gestión y liderazgo que están correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En esta investigación se realizaron entrevistas a la rectora y docentes para la autorización y coordinación del trabajo; encuestas realizadas a 14 docentes, 1 directivo, 145 estudiantes, 132 padres de familia, 4 miembros del consejo ejecutivo, 5 miembros del consejo estudiantil y 1 supervisor escolar; y las observaciones de una clase impartida a sus estudiantes por parte de cada uno de los docentes investigados con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño docente y directivo con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En las encuestas que se aplicaron proporcionan información sobre: la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo de docentes y directivos; en la observación directa de la hora clase se encuentra criterios del docente en: las actividades iniciales, en el proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula.

Según los resultados de ésta investigación se puede decir que en la evaluación a los docentes según los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades en lo referente a la sociabilidad pedagógica indican que existe una relación entre la docencia y el alumnado sólido.

En lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas nos muestran resultados aceptables pero se debe reforzar el desarrollo de las siguientes habilidades: analizar, sintetizar, reflexionar, observar, descubrir, redactar con claridad, leer y escribir correctamente, respetar, consensuar para que de ésta manera se pueda mejorar el nivel educativo brindado por la institución.

Dentro de la atención a estudiantes con necesidades especiales según los docentes si prestan la atención debida a aquellos estudiantes, pero según los padres de familia y estudiantes contestan rara vez, alguna vez, frecuentemente presta atención a los escolares con necesidades especiales, se nota el desinterés y muchas veces los colegiales son relegados y categorizados, lo que no ayuda en su proceso de formación, pues las adaptaciones curriculares están lejos de ser puestas en prácticas y la autoestima, autovaloración están ausentes del trabajo didáctico.

. Se puede apreciar en la tabla 17 donde las habilidades pedagógicas y didácticas no son practicadas en su totalidad y las de más bajo nivel son: no adecúa los temas a los intereses de los estudiantes, no desarrolla habilidades de sintetizar, descubrir; y no utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases las mismas que deben ser mejoradas posteriormente para obtener mejores resultados.

En la tabla 25 la mayoría no práctica acciones motivacionales, no presentan planificación y no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, no realiza una evaluación diagnóstica de saberes previos. Entonces la motivación escolar de los educadores con los alumnos es muy importante en la acción del proceso de enseñanza aprendizaje; por lo que conviene conceptualizarlo y comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta, considerar que las personas son por naturaleza activas, curiosas, capaces de trabajar y disfrutar de su trabajo, de sentirnos exitosos, competentes, es decir con una adecuada motivación podemos superarnos a nosotros mismos.

En la tabla 26 se observa claramente que: la mayoría de los maestros no relacionan el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, no asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, no refuerza la explicación, no realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase y no adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

De las encuestas realizadas y la observación de las clases he visto conveniente realizar la propuesta sobre el fortalecimiento y actualización de las estrategias empleadas en el ciclo de aprendizaje, esperando sea de utilidad para directivos, docentes y estudiantes consiguiendo mejorar la calidad de la educación.

En lo referente al desempeño profesional de los directivos dio como resultado un nivel excelente lo que me lleva a felicitar y así mismo sugerir mejorar en algunas pequeñas falencias para el crecimiento de la institución.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la respectiva Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el colegio “Manuel Corral Jáuregui”, se puede determinar que con la presente investigación se ha cumplido en su totalidad con los objetivos que nos propusimos al principio de ésta investigación, habiendo puesto en práctica los conocimientos adquiridos en el Centro Superior de Estudios y de la parte práctica en la institución que nos facilitó el análisis, con lo cual podremos desarrollarnos en el ámbito educativo profesional.

1.-En esta investigación se ha podido observar que el desempeño del personal docente es bueno y que los docentes están prestos para capacitarse continuamente con el objetivo de conseguir una educación de calidad.

2.-El desempeño profesional directivo es excelente ya que según las encuestas cumple con cada una de las competencias pedagógicas, de liderazgo, gerenciales de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.

3.-Algunos docentes no dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.

4.- No realiza una evaluación diagnóstica de saberes previos que deben ser corregidas, para que permitan mejorar el desarrollo eficaz y eficiente de sus actividades.

5.- Según los estudiantes y padres de familia los docentes no dan atención a estudiantes con necesidades especiales

6.- Es muy importante continuar con la evaluación porque nos permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales, y los efectos de aquellas variables no controlables que en muchos casos son influenciables, así buscar un mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

He realizado esta investigación muy interesante ya que nos permite conocer las debilidades y fortalezas en el desempeño profesional y directivo del Colegio y así poder aportar con una propuesta para mejorar la calidad de educación y yo como alumna maestrante estructurar y elaborar el informe de investigación para obtener la Maestría en Pedagogía.

6.2 RECOMENDACIONES

La recomendación se enfoca, que este trabajo sirva de guía para que estudiantes y diferentes miembros de la institución logren fortalecer y coadyuvar la calidad del nivel educativo, que permita obtener como resultado alumnos exitosos, creativos, emprendedores, líderes, libres y responsables; ya que mediante esta evaluación se pudo establecer varias falencias por lo que recomiendo:

- 1.-Reforzar el desarrollo de las siguientes habilidades: analizar, sintetizar, reflexionar, observar, descubrir, redactar con claridad, leer y escribir correctamente, respetar, consensuar para que de ésta manera se pueda mejorar el nivel educativo brindado por la institución.

- 2.-Dar a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.

- 3.- Realizar la evaluación diagnóstica de saberes previos que deben ser corregidas, para que permitan mejorar el desarrollo eficaz y eficiente de sus actividades, para alcanzar los objetivos propuestos por la institución y así brindar un servicio de calidad a sus estudiantes.

- 4.- Dar más atención a los estudiantes con necesidades especiales a través de adaptaciones curriculares

- 5.- Se recomienda al Personal Docente y Directivos actualizarse y capacitarse permanentemente buscando cada día fortalecer y mejorar la calidad de educación.

6.- Mantener una buena relación los directivos y personal docente con los compañeros, estudiantes, padres de familia y comunidad para así mantener la paz, la armonía y la tranquilidad de la institución educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta.

“Fortalecimiento y actualización de las destrezas y habilidades empleadas en el proceso de enseñanza aprendizaje en base a la propuesta curricular ecuatoriana del Colegio Manuel Corral Jáuregui de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, de la provincia del Azuay”.

2. Justificación.

En mi calidad de Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja he realizado una investigación sobre el tema “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Manuel Corral Jáuregui” de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2011 – 2012” realizado para reflexionar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En donde he podido constatar luego de realizar un análisis, interpretación y discusión de los resultados de esta evaluación una cierta falta de proyección en la aplicación de la hora clase y el desarrollo de las siguientes habilidades: analizar, sintetizar, reflexionar, observar, descubrir, redactar con claridad, leer y escribir correctamente, respetar, consensuar para que de ésta manera se pueda mejorar el nivel educativo brindado por la institución, por lo que el tema de la propuesta es “Fortalecimiento y actualización de las destrezas y habilidades empleadas en el Ciclo del Aprendizaje en el proceso de enseñanza aprendizaje en base a la propuesta curricular ecuatoriana del Colegio Manuel Corral Jáuregui de la parroquia Totoracocha, del cantón Cuenca, de la provincia del Azuay” la misma que nos ayudará a mejorar la calidad de la educación en este establecimiento.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General:

Conseguir el dominio de destrezas y habilidades de los docentes mediante técnicas y estrategias que contribuyan en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar la calidad de la educación.

3.2 Objetivos Específicos:

- Actualizar y fortalecer a los docentes del establecimiento, en destrezas de enseñanza aprendizaje.
- Fortalecer en los docentes del establecimiento en la utilización de habilidades para un mejor desenvolvimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Incentivar a los docentes para su capacitación permanente a través de talleres de sensibilización.

4. Actividades.

- Realizar taller para tratar los diferentes temas.
- Dinámica de motivación
- Presentación de diapositiva
- Lectura comentada sobre el tema.
- Explicación acerca de la temática
- Formar grupos de trabajo.
- Nombrar coordinador y secretario
- Asignar temas a cada grupo
- Plenaria
- Extraer conclusiones y dar sugerencias.
- Llegar a compromisos

CRONOGRAMA DE LOS TALLERES

Día 1

Objetivo: Incentivar a los docentes a utilizar métodos y técnicas en proceso de enseñanza aprendizaje.

Fechas	Hora	Tema	Actividades o estrategias	Recursos Humanos y Materiales	Evaluación
08 de Junio del 2012	De 08h00 A 10h00	Métodos y técnicas en el proceso de enseñanza aprendizaje	-Motivación - Presentación de diapositivas. -Lectura	Humanos Capacitador Docentes	Planificaciones utilizando los diferentes métodos y técnicas de

			comentada sobre el tema. -Explicación a cerca de la temática.		enseñanza.
	De 10h00 A 10h30	receso			
	De 10h30 A 12h30		-Trabajos en grupo -Asignar temas a cada grupo	Materiales: -Infocus -Computador -Marcadores -Papelotes	
	De 12h30 A 14h00		-Plenaria -Extraer conclusiones y dar sugerencias.		

Día 2

Objetivo: Actualizar y Fortalecer a los docentes en destrezas de enseñanza aprendizaje.

Fechas	Hora	Tema	Actividades o estrategias	Recursos Humanos y Materiales	Evaluación
15 de Junio del 2012	De 08h00 A 10h00	Estrategias de enseñanza aprendizaje.	-Motivación - Presentación de diapositivas. -Lectura comentada sobre el tema. -Explicación a cerca de la temática.	Humanos Capacitador Docentes	Planificaciones utilizando estrategias de enseñanza aprendizaje
	De 10h00 A 10h30	receso			
	De 10h30 A 12h30		-Trabajos en grupo -Asignar temas a cada grupo	Materiales: -Infocus -Computador -Marcadores -Papelotes	
	De 12h30 A 14h00		-Plenaria		

			-Extraer conclusiones y dar sugerencias.		
--	--	--	--	--	--

Día 3 y 4.

Objetivo: Fortalecer en los docentes la utilización de habilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Fechas	Hora	Tema	Actividades o estrategias	Recursos Humanos y Materiales	Evaluación
22 y 29 de Junio del 2012	De 08h00 A 10h00	-Desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes	-Motivación Presentación de diapositivas. -Lectura comentada sobre el tema. -Explicación a cerca de la temática.	Humanos Capacitador Docentes	Planificaciones con las habilidades y destrezas a desarrollarse en los estudiantes.
	De 10h00 A 10h30	receso			
	De 10h30 A 12h30		-Trabajos en grupo -Asignar temas a cada grupo	Materiales: -Infocus -Computador -Marcadores -Papelotes	
	De 12h30 A 14h00		-Plenaria -Extraer conclusiones y dar sugerencias.		

Día 5.

Objetivo: Reforzar el Ciclo de Aprendizaje

Fechas	Hora	Tema	Actividades o estrategias	Recursos Humanos y Materiales	Evaluación

06 de Julio del 2012	De 08h00 A 10h00	Ciclo del aprendizaje: Experiencia Reflexión Conceptualización Aplicación.	-Motivación Presentación de diapositivas. -Lectura comentada sobre el tema. -Explicación a cerca de la temática.	Humanos Capacitador Docentes	Planificaciones con el Ciclo del Aprendizaje
	De 10h00 A 10h30	receso			
	De 10h30 A 12h30		-Trabajos en grupo -Asignar temas a cada grupo	Materiales: -Infocus -Computador -Marcadores -Papelotes	
	De 12h30 A 14h00		-Plenaria -Extraer conclusiones y dar sugerencias.		

5. Localización y cobertura espacial.

Esta propuesta se realizará en el colegio Nacional Mixto "Manuel Corral Jáuregui" en la que se buscará la capacitación permanente de todo el Personal docente para beneficio de la comunidad educativa buscando siempre mejorar la calidad de la educación de ésta institución.

6. Población Objetivo.

La población que está involucrada en esta propuesta son: autoridades, capacitadores, personal docente luego son los beneficiados que en este caso son los estudiantes ya que con esfuerzos se busca alcanzar una educación integral y de calidad.

7. Sostenibilidad de la propuesta.

Recursos:

Humanos:

- Directivos
- Personal Docente
- Capacitadores

Técnicos:

- Copias
- Carteles
- Franelógrafos
- Gráficos

Materiales:

- Cartulina
- Papel
- Marcadores
- Esferos
- Fómix

Económicos: Se financiaría la institución, o tal vez el Ministerio de Educación.

8. Presupuesto

Denominación	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Taller	5	\$50.00	\$250.00
Refrigerio	20	\$2.00	\$ 40.00
Imprevistos	-	-	\$ 50.00
TOTAL			\$340.0

9. Cronograma de la Propuesta.

ACTIVIDADES	TIEMPO				
	DÍA 1	DÍA 2	DÍA 3	DÍA 4	DÍA 5
	08-Jun-12	15-Jun-12	22-Jun-12	29-Jun-12	06-Jul-12
Métodos y Técnicas de Enseñanza aprendizaje.					
Estrategias de enseñanza aprendizaje.					
Desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes.					
Desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes.					
Ciclo del aprendizaje.					

BIBLIOGRAFÍA.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. (2007). Buenos Aires-Argentina.

II FORO HOMEMICO. (2008). *Calidad de la Educación*.

LEPELEY, M. T. (2007). *Gestión y Calidad en Educación, un modelo de Evaluación*. Santiago-Chile: Mc.Graw.Hill.

M.E. (2012). *Disposiciones para la Evaluación Institucional y del Desempeño Docente*. Quito-Ecuador.

M.E. (2007). *Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Modulo 1*. Quito-Ecuador: Proyecto Equinoccio.

M.E. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la Calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)* . Quito.

M.E. (2009). *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas*. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito-Ecuador.

RODRÍGUEZ LEÓN, J. (2005). *Evaluación Educativa tercera Edición*. Loja-Ecuador: UTPL.

UNESCO. (2007).

ANEXOS