



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 del nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”

Tesis de grado

Autor:

Yanza Chacho, Luisa Lucía

Directora:

Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MÉNDEZ

2012

CERTIFICACIÓN

Magíster

María Elizabeth Vivanco Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”**, realizada por: **Luisa Lucía Yanza Chacho**; 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, Julio del 2012

f).....

Mgs. María Elizabeth Vivanco Vivanco

DIRECTORA

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **LUISA LUCÍA YANZA CHACHO**, declaro ser autora del presente trabajo 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.....

LUISA LUCÍA YANZA CHACHO

C.I.: 1400505069

AUTORÍA

Las ideas, contenidos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f).....

LUISA LUCIA YANZA CHACHO

C.I.: 1400505069

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, dedico a: Dylan, Naomi y Marco, hijos y esposo, a mis hermanos: Enrique, Miguel y Freddy, a mis sobrinas y sobrinos, quienes son mi inspiración y fuente de vida; a mis padres: Rosa y Luis, quienes con su ejemplo de tenacidad y amor, día a día me han inculcado valores ético y morales, que son ahora herramienta fundamental para cumplir con todas mis metas y actividades. Y a todos quienes crean en el cambio y transformación de la sociedad a través de la educación.

Luisa

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi profundo agradecimiento a todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron positivamente en mi desarrollo personal y profesional.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, y a sus distinguidos maestros por sus sabios conocimientos y experiencias.

A mi Directora de tesis por su generosa ayuda y apoyo incondicional. Y, especialmente a Dios, luz y vida en todas mis actividades.

Luisa Lucía Yanza Chacho

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÒN.....	ii
ACTA DE CESIÒN	iii
AUTORIÀ.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÌNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÒN	2
3. MARCO TEORICO	5
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.1.1. Contexto general de la calidad de las instituciones educativas	5
3.1.2. Características de las instituciones educativas de Calidad.....	8
3.2. EVALUACIÒN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.	
3.2.1. Aspectos básicos de la calidad de las instituciones educativas.....	11
3.2.2. Estándares e indicadores de calidad educativa	11
3.3. EVALUACIÒN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
3.3.1. Consideraciones de la evaluación del desempeño profesional docente.....	17
3.3.2. Modelos de evaluación del desempeño docente.....	25
3.3.3. Instrumentos de evaluación de desempeño docente..	27
3.3.4. Elementos que inciden en el desempeño docente.....	28
3.3.5. Indicadores de desempeño docente	30
3.3.6. Estándares del desempeño docente	32

3.4.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	
3.4.1.	Dimensiones a evaluarse en el desempeño de los directivos.....	33
3.4.2.	Indicadores y medios de verificación.....	35
3.4.3.	Evaluación del desempeño directivo en el Ecuador.....	36
4.	METODOLOGÍA	
4.1.	Participantes.....	40
4.2.	Muestra de investigación	40
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.4.	Diseño y procedimientos.....	52
4.5.	Comprobación de los supuestos	54
5.	RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION	
5.1.	Resultados.....	55
5.1.1.	Resultados de las encuestas para la evaluación del Desempeño Profesional docente aplicada a docentes, directivos o rector, Inspector general, coordinador del área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes	55
5.1.2.	Resultados de las encuestas para la evaluación del Desempeño profesional directivos aplicadas a Rector, Vicerrector, H. Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor...	80
5.2.	Análisis, interpretación y discusión de los resultados	136
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	145
7.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	147
8.	BIBLIOGRAFÍA	155
9.	ANEXOS	157

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”, surge por la necesidad de conocer las características del actual desempeño profesional docente y directivo en función de los estándares de calidad establecidos. Frente a ello, se propone desarrollar un diagnóstico evaluativo. Participaron en la investigación directivos, docentes, estudiantes y padres de familia y se aplicó como instrumentos de investigación la encuesta y la observación.

La conclusión fundamental a la que se llega radica en que la institución investigada no tiene la característica de “deficiente”, tal como se establece en la hipótesis planteada, puesto que el desempeño docente alcanzó una calificación de bueno y el desempeño directivo una calificación de excelente.

En consecuencia, se plantea contribuir al mejoramiento de la calidad de la gestión académica mediante la propuesta de “formación didáctica- pedagógica” para docentes y directivos de la institución motivo de estudio.

2. INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso fundamental y vital en el desarrollo de los pueblos, sin ella no existe garantía de sociedad alguna de supervivencia en este mundo globalizante. Dentro del sistema educativo actual existen múltiples y complejos componentes que pueden fortalecer su acción o a su vez puede apagarla, entre otros está el docente en el aula y el directivo en la dirección de la institución, quienes son los que implementan y desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje.

El desarrollo vertiginoso de la educación en cuanto a teorías y procesos metodológicos requiere que el docente y directivo proponga e inserte en su actividad diaria cambios profundos en su desempeño, los mismos que deben ser evaluados para ofrecer una educación de calidad y calidez, como se plantea tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, haciéndose necesario que las instituciones educativas implementen la evaluación del desempeño docente y directivo para potenciar su accionar en búsqueda de la calidad y calidez.

En ese contexto, en el Ecuador se elabora y aprueba el Plan Decenal de Educación a través de una consulta popular, con un período de vigencia de nueve años (2006-2015), en el mismo, se da a conocer en la Política 6, la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad y calidez, dejando de lado la inequidad y desigualdad educativa. Sin embargo, esto no se aplica como está diseñada y más bien se ha creado resistencia a la evaluación del desempeño docente y directivo.

De ahí que a pesar de los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, no se ha llegado a tan anhelada calidad educativa, debido a que aún no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente y continua. No se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño.

Esta problemática generalizada en la mayoría de instituciones educativas del Ecuador, se hace notoria también, en la institución motivo de estudio que presenta ciertas debilidades en la gestión académica administrativa que conducen a un bajo rendimiento académico y a una cierta insatisfacción por parte de la colectividad.

Frente a esta problemática, se ha planteado las siguientes interrogantes:

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

En este contexto, la presente investigación plantea evaluar el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador, en nuestro caso concreto, en el nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago, durante el año 2011-2012”.

Para ello, se efectuó, para los docentes, una autoevaluación, la coevaluación, así como la evaluación del rector o director, de los estudiantes y de los padres de familia, lo que se complementa con la observación técnica de las clases impartidas por los docentes. Para los directivos se realizó la autoevaluación, así como las

evaluaciones por parte del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisión Escolar.

Luego del procesamiento de la información, y considerando las debilidades institucionales, académicas, administrativas e institucionales, se formuló una propuesta de mejoramiento educativo, que contribuiría al desarrollo educativo y al logro de la calidad educativa.

Cabe destacar que en la institución motivo de estudio no se ha realizado investigaciones sobre esta problemática, por lo que los resultados servirán para mejorar y fortalecer el accionar docente y directivo de la misma. De igual manera, para la comunidad educativa, así como para la Maestría de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, los resultados son vitales, puesto que se tendrá una radiografía clara y precisa sobre el cumplimiento del desempeño docente y directivo, a la vez que servirá para corregir procesos y proponer alternativas que mejoren la calidad y calidez de la educación.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones educativas.
- Evaluar el desempeño profesional docente de la institución.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de la institución.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

Luego de obtenidos y analizados los resultados se rechaza la hipótesis planteada para la presente investigación, en razón de que el actual desempeño profesional docente y directivo de la institución investigada no tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad propuestos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Contexto general de la calidad de las instituciones educativas

En los últimos años a nivel mundial y en nuestro país, la calidad de las instituciones educativas ha sido un tema de reflexión y preocupación de todos, ya no es considerada como una consecuencia natural de la educación, sino más bien, es una prioridad del sistema educativo.

La eficiencia institucional es el producto de la calidad y la equidad institucional, puesto que con la calidad se logra un rendimiento más alto que el esperado y con la equidad obtenemos una mayor compensación de los efectos del origen socioeconómico sobre el rendimiento, toda vez que en el aula la equidad 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.

El II Foro Hemisférico sobre Calidad de la Educación, 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”.

La evaluación de la enseñanza, que es la calidad, corresponde a la administración educativa y al propio profesorado, aunque no se desliga también la que deben realizar los estudiantes y padres de familia.

La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Por lo expuesto una institución de calidad, es aquella que brinda una educación que brinda las mismas oportunidades y posibilidades a todos los estudiantes de obtener sus metas y estas ponerlas al servicio de la comunidad.

Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente, por lo que se debe tomar en cuenta los siguientes principios, Marques, P. (2008):

- *Satisfacción del cliente*: con el coste más bajo posible, la organización de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.
- *Proceso de calidad total*: se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.
- *La gestión de la calidad*: se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.
- *La toma de decisiones*: se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias, no a partir de suposiciones y opiniones. por lo tanto es preciso evaluar.

La calidad depende básicamente de las personas: por ello resulta fundamental atender a aspectos como: la participación, el compromiso, la implicación voluntaria, la colaboración, el trabajo en equipo y la formación de las personas. Por eso se debe propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización.

Por lo tanto la Calidad Total implica a toda la organización, debiéndose tomar muy en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar, ajustar. La calidad se asocia con aprendizajes de destrezas para adaptarse y anticiparse al cambio, tales como querer aprender, desarrollar el pensamiento autónomo y resolver conflictos en situaciones nuevas. Es por eso que para mejorar la calidad educativa se requiere institucionalizar la evaluación, como condición efectivamente necesaria.

Con estas mismas consideraciones, el ME-ECUADOR (2008) especifica: “La UNESCO, en el documento Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos (2007), define a la Educación de Calidad: desde el punto de vista de sus finalidades, la Educación ha de ser relevante (debe habilitar a las personas para un

ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana). 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.

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 calidad de la enseñanza queda definida por la interrelación de tres indicadores: la escuela, el estudiante como individuo y la sociedad. Depende de muchos y variados factores, aunque la dificultad surge, en dos direcciones fundamentalmente: la cantidad y variedad de factores que intervienen en la educación con elementos materiales, inmateriales, normas legales, convicciones, etc., y, por otro, la dificultad

de medida de estos factores, ya que no existen instrumentos de observación y medición.

3.1.2. Características de las instituciones educativas de calidad

La calidad, de la ideología mercantil, también se instauró sobre la educación, hace pocos años, siendo así que la excelencia y la calidad educativa se han convertido en el referente y el motor de las instituciones educativas. Por lo tanto, un sistema educativo de calidad según Graells (2002), citado por la enciclopedia libre Wikipedia, se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas.
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro".

Existen varios factores determinantes de la calidad en los centros educativos entre los principales tenemos:

Recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos, etc.

Recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, relación número

de alumnos/profesor, tiempo de dedicación, etc. Participación, actuación y compromiso de las personas que brindan los servicios en la institución son los que determinan la calidad de toda organización.

La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

Aspectos pedagógicos: proyecto educativo y curricular del centro, evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

Según Bermeo, L. (2004), los centros educativos eficaces deben tener las siguientes características que ayudarán a mejorar su accionar educativo:

Compromiso con normas y metas compartidas y claras: los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.

Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios: el docente debe considerar e incorporar un empoderamiento institucional con la finalidad de establecer y cumplir con los valores propios que se asignen como institución.

Liderazgo profesional de la dirección: la actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos y resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en el centro, mediar en la negociación de los conflictos y ver de tomar decisiones compartidas.

Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal: acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procurar el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.

Currículo bien planeado y estructurado: con sistemas de coordinación y actualización periódica.

Clima de aprendizaje: la enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.

Profesionalidad de la docencia: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina.

Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades: comunicación de estas expectativas, proponer desafíos intelectuales a los estudiantes.

Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes: darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.

Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres: que padres de familia y/o representantes estén apoyando el trabajo docente y directivo.

Participación de la comunidad educativa: es un proceso de apoyo imprescindible para desarrollar la institución

Apoyo activo y sustancial de la administración educativa: porque de este apoyo se promueve y se ejecuta acciones eficaces para el desarrollo efectivo y eficaz del proceso educativo encaminado a fomentar valores y actitudes positivas para preparar talento humano que promueva en las comunidades el desarrollo sustentable y sostenible.

En consecuencia, un centro educativo es de calidad cuando satisface las aspiraciones de la sociedad y alcanzan sus objetivos y metas trazadas en su

accionar, estos aspectos anteriormente señalados en una institución educativa posibilitan brindar una educación de calidad y calidez asegurando el desarrollo local promoviendo un Buen Vivir.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Aspectos básicos de la calidad de las instituciones educativas

La evaluación de las instituciones educativas, debe ser orientada hacia la calidad, de ahí que los planes de evaluación tienen que llevar pautas de organización que permitan llegar a ese camino del mejoramiento.

Existen diversos modos de evaluar, métodos, e ideologías, por lo que se debe elegir una metodología que permita ante todo concebir a la evaluación como una actividad comprometida moral y socialmente con el proceso educativo, que sirve para transformar la realidad en la que se vive en la institución.

Esto requiere unos modos de trabajo que impliquen: la democratización de las estructuras de funcionamiento escolar, la participación de los actores implicados, la autocrítica y el reconocimiento de los problemas, el trabajo en equipo colegiado, la generación de proyectos o planes de mejora institucional, la responsabilidad pública, etc. Para esto se requiere entre otras condiciones del liderazgo. Un equipo docente comprometido y dispuesto al cambio y la mejora. Una decisión institucional que permita construir un marco hará la acción evaluadora, es decir generar o construir autonomía para el desarrollo de los propios procesos de revisión interna. En los casos en que fuera posible contar con apoyo externo para la tarea, puede ser de gran utilidad.

3.2.2. Estándares e indicadores de calidad educativa

El propósito de los *estándares de calidad* educativa es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores educativos para un continuo perfeccionamiento, lo que permitirá tomar las mejores alternativas para mejorar la calidad educativa de la institución. Son criterios o parámetros para determinar la calidad. Además estos estándares nos ayudan a obtener información para que sea utilizada por la

comunidad educativa y comunidad en general con la finalidad de exigir una educación de calidad.

Los Estándares tienen como misión indicar al docente que es lo que se tiene: mejorar, enseñar y aprender, innovar y crecer y desechar.

Determinan lo que deben aprender los estudiantes, como debe ser un buen docente, un buen directivo, una buena institución educativa, orientar a realizar evaluaciones permanentes del proceso educativo para realizar reajustes e innovaciones permanentes, crea sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones, regula procesos de ingreso al magisterio y su promoción respectiva.

El ME-ECUADOR (2011), indica que los estándares deben tener las siguientes características:

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

La propuesta del Ministerio de Educación, contempla tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje - conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante; estándares de desempeño profesional - conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados; y, estándares de gestión escolar - procesos y prácticas institucionales para alcanzar los objetivos educativos.

Los estándares buscan criterios legítimos para realizar el análisis comparativo y emitir un juicio de valor, para que sean reconocidos por toda la comunidad como válidos y valiosos.

Los indicadores de calidad pueden estar definidos por la utilización de medios audiovisuales, por la disminución del número de estudiantes por aula, la funcionalización del profesorado y la utilización cualitativa de las pruebas objetivas.

Existe enseñanza de calidad cuando los docentes están acreditados y certificados en la materia a la que van a enseñar, dominan formas efectivas de enseñar y aprecian a sus estudiantes; muchos estudiantes no tienen acceso a maestros de calidad, toda vez que estos han sido improvisados y contratados por emergencias estatales o están enseñando materias que no son su especialización.

Algunos indicadores de la calidad de la enseñanza son los siguientes:

La cualificación y formación del profesorado.

La formación del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y requerimientos del sistema educativo, deberán periódicamente actualizaciones permanentes, científica didáctica y profesional en los centros docentes, en universidades, etc. Corresponde a los administradores educativos planificar actividades de formación permanente del profesorado y garantizar una oferta diversificada y gratuita de estas actividades y desarrollo del currículo favoreciendo la elaboración de modelos de programación docente y materiales didácticos.

El docente una vez graduado y listos para incorporarse a la enseñanza, tiene que aprender a ejercerla bien. Países con mejor calidad de enseñanza facilitan abundante formación práctica a los recién llegados a la carrera docente y fomentan la formación permanente para todos. Por ejemplo, en Singapur, los profesores noveles reciben la tutela de colegas experimentados que se nombran con ese fin en todas las escuelas; y todos tienen 100 horas anuales para formación en otros países, los profesores se distribuyen en equipos para que colaboren: supervisan mutuamente sus clases y tienen una tarde libre a la semana para preparar las lecciones juntas.

Si queremos elevar la calidad de la educación, es imperativo elevar la calidad de quienes ingresan a las profesiones educativas, la formación que reciben en las

instituciones de educación superior, y su formación continua. (ME-ECUADOR: 2011).

Obtener excelentes profesores depende de cómo se los selecciona y se los forma; la docencia puede ser una opción atractiva para los mejores graduados universitarios sin necesidad de pagar una fortuna; y que hay remedio para las escuelas y los alumnos que se quedan rezagados si se aplican las medidas adecuadas.

Los recursos educativos y la función directiva

Los centros de formación de docentes y los centros educativos, deben estar compuestos de recursos educativos, humanos y materiales, para garantizar una enseñanza de calidad. Las administraciones educativas deben favorecer el ejercicio de la función directiva en los centros docentes mediante medidas que mejoren la preparación y la actuación de los equipos directivos de dichos centros.

La innovación y la investigación educativa

Este indicador debe ser fomentado a través de la investigación y la elaboración de proyectos que incluyan innovaciones curriculares, metodológicas, tecnológicas, didácticas y de organización de los centros docentes.

Una orientación importante a mediados de los 90 fue el impulso de la Reforma Curricular Consensuada, sin embargo, por diversas razones tal iniciativa quedó en el papel, por lo que en gran parte del sistema educativo, persistió y persisten los viejos esquemas pedagógicos, programas académicos, textos y materiales didácticos poco pertinentes y desactualizados; manteniéndose el memorismo y los esquemas jerárquicos en las relaciones maestro alumno.

La orientación educativa profesional

La tutoría y orientación de los alumnos, formará parte de la función docente. Las Administraciones educativas garantizarán la orientación académica, psicopedagógica y profesional de los alumnos prestando atención a la superación de

hábitos sociales discriminantes que condicionan el acceso a los diferentes estudios y profesiones.

La Inspección educativa

Garantiza el cumplimiento de las leyes y la mejora de la calidad del sistema educativo. La inspección educativa tiene las siguientes funciones: Colaborar para la mejora de la práctica docente, funcionamiento de los centros y procesos de renovación educativa. Participar en la evaluación del sistema educativo. Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y otros pertenecientes al ámbito del sistema educativo. Asesorar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

La evaluación del sistema educativo

La evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales y necesidades educativas; y se aplicará a los estudiantes, profesores, centros, procesos educativos y administradores. Las administraciones educativas, evaluarán el sistema educativo en el ámbito de sus competencias.

La comunidad educativa

La comunidad educativa estará vigilante de que se cumplan principios y objetivos de la educación, disposiciones vigentes, innovación educativa, etc.

Capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional del docente

La capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional docente, no ha contribuido a eliminar la injusticia, inequidad, incongruencias, desfases, desempeño, calidad y calidez educativa, más bien, Pazmiño, G. (2006) señala que “Los programas de capacitación que se han desarrollado desde el propio Ministerio de Educación y la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, han estado orientadas particularmente, para cumplir el requisito de obtención de un diploma para el ascenso de categoría de los profesores, antes que al

establecimiento de una estrategia planificada y sistemática de gestión conjunta con las Universidades Pedagógicas y el gremio de los docentes, aunando esfuerzos para el real perfeccionamiento, capacitación y actualización de los profesores que garantice mejorar la calidad de la educación nacional”.

Falta de infraestructura, equipamiento e implementación tecnológica en el sistema educativo nacional

La falta de infraestructura, equipamiento e implementación tecnológica y las deplorables condiciones de los establecimientos educativos influyen negativamente en los aprendizajes, puesto que la carencia de servicios básicos son alarmantes, así como que 2 de cada 10 escuelas del país no tienen electricidad; 1,6 de cada 10 escuelas no tienen agua potable y 3 de cada 10 escuelas no tienen alcantarillado.

El problema se agudiza en forma alarmante en las más de 6.000 escuelas unidocentes, ya que el 50% de ellas carecen de luz eléctrica, el 98% no tiene alcantarillado y el 97% no tiene agua potable. El acceso de los hogares al uso de las nuevas tecnologías ahonda más la brecha social por no tener acceso a estos servicios.

Medios de comunicación y su influencia en la educación

Uno de los factores que influye negativamente en el proceso educativo es la televisión, por las largas horas que la niñez y la juventud dedican a ella, lo que provoca efectos como adicción, individualismo, consumismo y pasividad, problemas que inciden en su desarrollo físico e intelectual.

La calidad de los aprendizajes no solo depende de la escuela ni del docente, sino de un gran porcentaje del seguimiento y control de la sociedad, factores externos a la escuela, que inciden en los aprendizajes y desarrollo intelectual de la personalidad de los niños y niñas, como el empleo y condición de los padres o tutores, el grado de instrucción de los padres, estabilidad familiar, el tiempo de los padres dedicados a los hijos, actualmente constituyen un factor importante la migración y las relaciones sociales propias de los estudiantes.

Cabe anotar que en el tiempo extraescolar los niños y niñas cada vez con mayor fuerza se dedican a la televisión y los juegos electrónicos, lo que ha causado gran influencia de ésta a través de sus contenidos violentos y deformadores.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

3.3.1. Consideraciones de la evaluación del desempeño profesional docente

A nivel general, toda actividad humana, requiere ser evaluada su desempeño, más aún si es la del que hacer educativo. Se debe evaluar el factor docente para buscar la calidad educativa.

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. (MEN-COLOMBIA: 2003).

Según este argumento, en el Manual de Evaluación del Desempeño de Colombia (2003), el dominio del saber con el del hacer y el ser del educador se unen en el desempeño docente en el lugar de su trabajo. Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

El *saber*, responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias,

decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

El *hacer*, responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

A decir de Valdez H. (1999), la evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con educandos, padres de familia, directivos y compañeros docentes.

Actualmente la evaluación se ha extendido al campo de las competencias componente muy tomado en cuenta en la educación de calidad. El avance en la ciencia y en la tecnología a nivel mundial, ha provocado grandes transformaciones en la sociedad, especialmente en el campo educativo. Esto conduce a la necesidad de preparar docentes capaces de resolver problemas dentro de cualquier contexto.

La falta de reflexión y autoevaluación de la práctica educativa, por parte de los actores educativos, ha producido una catástrofe educativa que no entiende y comprende los retos actuales y futuros que requiere la educación, en este contexto globalizante en el que vivimos todos los países exigiendo que la educación sea el puntal principal para transformar esta realidad.

La Evaluación de Desempeño de un profesor es, según Valdés H. (2000): un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la

naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

La deficiente profesionalización de los docentes en nuestro país, por diversas causas y razones ha dado como resultado la desactualización docente en la utilización en su labor de metodologías, técnicas y recursos en la formación académica, reflejándose en la calidad de la educación de los centros educativos de todos los niveles del país, siendo imprescindible una evaluación del desempeño con la finalidad de ofrecer a la sociedad personas integras que transformen nuestra realidad dependiente.

Por lo que insiste, Valdés H. (2000) que: La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El Ministerio de Educación del Ecuador, a través del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2008), está implementado una evaluación del desempeño docente en base a las siguientes dimensiones:

- 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).

Así mismo, el Ministerio de Educación, a través del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2008), ha implementado como características de la evaluación del desempeño docente:

- Formativa: orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
- Explícita: los docentes conocen los criterios con los cuales serán evaluados.
- Válida: hay congruencia entre lo planificado y lo ejecutado.
- Universal: a todos los docentes del Sistema Nacional de Educación.

- Voluntaria: se inicia el proceso de evaluación con docentes voluntarios.

Todo esto con la finalidad de evaluar competencias, actitudes que el docente asume en su labor diaria para que se cumplan los objetivos educativos e institucionales.

En el Ecuador, el Ministerio de Educación en el Ecuador a través del Sistema Nacional De Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2008), inició el proceso de evaluación a los docentes en servicio, en sus fases interna (cualitativa) y externa, textualmente señala:

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 la 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.

Los *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. Así mismo, la Subsecretaría de Planificación establece la evaluación interna y la evaluación externa:

Evaluación interna. La evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará la última semana del mes de mayo en las instituciones seleccionadas.

En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

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

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

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

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

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

Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total.

Evaluación externa. La evaluación externa del desempeño docente consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del

30% (treinta por ciento), prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y una prueba de habilidades didácticas, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total.

Habrán tres tipos de pruebas de conocimientos específicos: para docentes de educación inicial, docentes que dictan clases de segundo a séptimo años de educación básica, y bachillerato.

Las pruebas para los docentes de educación inicial tendrán los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura Estética.

Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tendrán los siguientes bloques: lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales, ciencias naturales.

Las pruebas para docentes de octavo a décimo años y bachillerato contendrán los bloques propios de la especialidad que dictan, así por ejemplo para los docentes de matemática las pruebas contendrán los siguientes bloques: estadística, geometría, álgebra, trigonometría, teoría de conjuntos y probabilidades.

Para los docentes de los tres niveles de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación será el mismo, y se agregará un bloque sobre conocimientos de lengua y cultura indígena.

Además se aplicará una prueba de Pedagogía que incluirá bloques de preguntas sobre: paradigmas educativos, teorías pedagógicas, teorías del aprendizaje humano, diseño y planificación curricular, diseño de proyectos educativos institucionales y de aula, investigación educativa, filosofía de la educación, legislación educativa e informática educativa.

La prueba sobre didáctica versará sobre temas generales de esta ciencia y se incluirá un bloque sobre lectura crítica.

La evaluación externa se aplicará de manera obligatoria a los docentes que sean parte de la muestra mencionada, que tengan más de un año de servicio en el Magisterio fiscal, (solo docentes con nombramiento).

Los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 90% (nivel excelente) accederán a becas o pasantías, serán maestros en programas de capacitación, y recibirán un estímulo económico de USD\$1.200,00 (un mil doscientos dólares) cada año, hasta la nueva evaluación que será después de cuatro años.

Los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 81%, y menor o igual a 90% (nivel muy bueno) accederán a becas o pasantías, serán maestros tutores y evaluadores, recibirán estímulo económico de USD\$900,00 (novecientos dólares) cada año hasta la nueva evaluación luego de cuatro años.

Los docentes que se ubiquen en nivel bueno, es decir que tengan un puntaje final entre 61% y 80%, recibirán acompañamiento ocasional y se someterán a evaluación cada dos años.

Los docentes que se ubiquen en el nivel insatisfactorio, es decir que tengan un puntaje final menor al 60% de la calificación total, tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberá asistir de manera obligatoria, y que le ofrecerá el Ministerio de Educación gratuitamente.

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

Para mejorar la educación en el Colegio Técnico Agropecuario "Logroño", es importante tomar en cuenta el desempeño de los docentes y directivos, entendido éste como la acción y efecto de actuar, trabajar y dedicarse a la actividad del que enseña; y, la Calidad Educativa como el conjunto de propiedades en la acción educativa que permiten valorarla y compararla.

Actualmente el término desempeño, no solo es un indicador laboral sino que es un parámetro de eficacia, efectividad y eficiencia. En la parte laboral, los niveles de desempeño dan la oportunidad a los jefes de recursos humanos o talento humano, a buscar a los mejores talentos en los lugares claves garantizando el trabajo.

De ahí que el desempeño docente sea el resultado que haya existido en la formación académica, valores y habilidades del docente, los mismos que se convierten en el perfil profesional que debe ser revisado e innovado constantemente, con la finalidad de brindar una educación de calidad y calidez en los establecimientos educativos para asegurar el Buen Vivir.

3.3.2. Modelos de evaluación del desempeño docente

La finalidad del desempeño docente es buscar la calidad educativa. El desempeño docente tiene como raíz la formación profesional inicial y continúa del docente y su motivación, entendiendo a esta última a la remuneración que percibe así como de las condiciones del medio donde efectúa el trabajo.

Al respecto, Sigfredo Chiroque Chunga, en el Informe N° 45 (2006), en su parte pertinente concluye: “la evaluación de desempeños docentes debe servir centralmente al mejoramiento de la calidad educativa, sin olvidar su dependencia de la formación magisterial (inicial y continua) y de adecuadas condiciones remunerativas y de trabajo de los maestros y maestras”.

Existen varios modelos de evaluación del desempeño docente, de los cuales se podrían mencionar: evaluación del desempeño docente en el conjunto de la evaluación del centro educativo con énfasis en la autoevaluación, evaluación del desempeño docente para casos especiales, evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, evaluación como base para un incremento salarial, evaluación para la promoción en el escalafón docente y evaluación centrada en la formación y el conocimiento del docente.

Evaluación del desempeño docente en el conjunto de la evaluación del centro educativo con énfasis en la autoevaluación, se la efectúa en Finlandia, donde la

evaluación del profesorado es un elemento más de la evaluación global de los centros educativos.

Evaluación del desempeño docente para casos especiales, utilizada en España, se realiza la labor profesional del docente para la obtención de una licencia por estudios y para la acreditación de los candidatos a la dirección de centros. Esta evaluación se centra en la docencia directa en el aula, sus actividades e iniciativas para la mejora de la práctica docente, así como también la participación en la vida del centro, atención a estudiantes y familia.

La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, se la utiliza en California, la responsable de establecer estándares que cada alumno debe obtener al finalizar el ciclo escolar es la junta de gobierno de cada distrito escolar; evalúa a los docentes en base a los progresos relacionados a los estándares propuestos por el distrito escolar, las técnicas y estrategias de instrucción empleadas, el apego a los objetivos curriculares, clima de aprendizaje en el aula, etc.

La evaluación como base para un incremento salarial, utilizado en Chile y Rumanía, donde se realizan evaluaciones periódicas para incrementos salariales, tiene como actores de la evaluación a un evaluador docente, profesores correctores y la comisión comunal de evaluación. Los docentes evaluados como destacados y competentes son los que postulan voluntariamente para la Asignación Variable por Desempeño Docente mediante prueba escrita. Se valoriza mucho las unidades de competencia con indicadores de desempeño.

La evaluación para la promoción en el escalafón docente, utilizado en Colombia y Reino Unido, donde la evaluación externa sirve para ascenso en el escalafón docente.

La evaluación centrada en la formación y el conocimiento del docente, esta evaluación es realizada a través de pruebas escritas, con presentación voluntaria por parte del docente, motivado por un incentivo económico. Este modelo de evaluación hace énfasis en: otorgar incentivos económicos y profesionales, generada a partir de procesos de capacitación estructurados y consolidar procesos de capacitación y formación docente inicial.

Para la presente investigación se empleará una evaluación del desempeño docente centrada en la formación y conocimiento del docente, en caminata a obtener una información confiable en cuanto a la calidad educativa que se está realizando en la institución. Para ello se aplicará: una autoevaluación del docente, evaluación por parte de las autoridades del plantel al docente, evaluación por parte de los estudiantes al docente y la evaluación al docente por parte del padre de familia. Puesto que el fin es mejorar la calidad de educación de la institución, nos ayudaremos también de la información de la comunidad en general, lo cual nos ayudará a tener una perspectiva amplia para proponer alternativas de solución contextualizadas.

3.3.3. Instrumentos de evaluación de desempeño docente

Algunos instrumentos más comunes utilizados en la evaluación de desempeño docente son:

Observación en el aula: con la finalidad de observar el desenvolvimiento del desempeño del docente en el aula. Puede ser formal, informal, sin previo aviso, ni preparación previa. Puede ser desarrollada por directivos, inspectores, colegas o expertos.

Entrevista a los profesores: se la utiliza para valorar estrategias de conducción del aula, habilidades instructivas, personalidad docente, preparación académica y profesional, actitudes e intereses, etc.

Informe de la dirección del centro: se la utiliza para conocer las capacidades del docente como su desempeño.

Test y pruebas estandarizadas: sirven para analizar las habilidades básicas, conocimientos pedagógicos y académicos de los docentes.

Portafolio del profesor: es la recopilación de varios documentos sobre el desempeño del profesor como planificaciones, notas escritas de los padres de familia, apuntes o materiales de trabajo, resultados de los estudiantes, etc. Es un sistema de auto reflexión del docente.

Pruebas de rendimiento a los alumnos: sirve para estudiar el impacto del trabajo del docente sobre los estudiantes.

Entrevistas y cuestionarios dirigidos a los alumnos o sus familias: útiles para determinar el desempeño a través de cuestionarios.

Autoevaluación: necesaria para conocer los dominios o saberes utilizados en el desempeño docente, depende mucho de la sinceridad del docente.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha utilizado la observación en el aula, autoevaluación, encuesta a los estudiantes, encuesta a los directivos, encuesta a los padres de familia y entrevistas a la comunidad en general.

3.3.4. Elementos que inciden en el desempeño docente

Varios elementos inciden en el desempeño docente, según Cabrera, F. (2000), los principales son:

Mejoramiento de desempeño docente: alcanzado por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, el mismo que se logra a través de objetivos precisos y claros. Estos objetivos deben arrancar de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo a ser competentes para mejorar el grado de eficiencia en la institución, las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo.

Responsabilidad del desarrollo profesional: resultado de la evaluación del desempeño docente, a través de estándares que deben lograr. Su fin es la reunión de datos, para ayudar a crecer a aquellos docentes que son por lo menos mínimamente competentes en su trabajo.

Control administrativo: busca suficientes pruebas que demuestre que el profesor es competente en el papel que ha de desempeñar dentro del aula y en la sociedad. Esto permite descubrir la calidad y eficacia en el accionar educativo. Este análisis se lo utiliza para que la institución goce de un cuerpo docente de alta calidad.

Ámbito de mejoramiento: la calidad educativa depende del potencial humano, por eso debe ser prioridad atender a aspectos como: la participación, el compromiso, la implicación voluntaria, la colaboración, el trabajo en equipo, la formación de las personas, propiciar el desarrollo, el crecimiento personal de cada docente como clave del crecimiento y enriquecimiento de la institución educativa y honestidad de servicio a nuestros estudiantes.

La evaluación: es indispensable para brindar un servicio de calidad para llegar de la forma más eficiente y eficaz posible. Es un instrumento de gestión para la continua optimización y mejora del ámbito educativo.

A decir de Cabrera, F. (2000), la evaluación es un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoya un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación; con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y la comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos del quehacer educativo.

Por lo tanto, la evaluación no es un proceso final, sino una actividad continua, permanente y flexible que incluye múltiples métodos y operaciones su diseño completo implica una valoración inicial, continua y final.

La evaluación inicial es un análisis de una realidad, detecta las necesidades educativas y dan respuesta a las personas y a las comunidades. La evaluación continua es la recogida de datos según los indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, señala la forma en la que se realiza la planificación en cuanto a validez de objetivos, ejecución de tareas, participación, fases y tiempos programados y permite una corrección o readaptación del proceso planificador. La evaluación final se realiza y diseña en función de criterios y objetivos planificados.

De ahí que Chiroque, S. (2006), determina que “en toda práctica evaluadora encontramos 4 componentes centrales: un objeto de evaluación; información confiable sobre lo que se evalúa desagregado de manera sistemática; emisión de juicio de valor sobre lo que se evalúa, en base a parámetros de valoración establecidos; y toma de decisiones”.

Actualmente el enfoque constructivista de la evaluación permite revalorar el error en el proceso evaluativo, como una fuente de abundantes posibilidades que nos encaminan al conocimiento de la potencialidades del evaluado, dando pie para ejercitar el aprehender a aprehender.

En tal sentido, la motivación del desempeño docente, es indispensable en la búsqueda de la calidad educativa. En todo cambio educativo el rol del docente es vital, más en aquel docente de transformación que debe ser reconocido, capacitado y estimulado, pues en condiciones adversas, el docente reproduciría un sistema conservador y caduco. La falta de políticas integrales de capacitación, de estímulos y sobre todo la carencia de un sistema de evaluación, se tornan en medidas que no redundan en cambios significativos en el aula.

La carrera docente en el Ecuador ha ido en constante detrimento, la formación inicial poco adecuada a las necesidades del país y la limitada capacitación sistemática para los profesores en ejercicio, han llevado a buena parte de ellos y ellas a un estancamiento profesional, sumado a esto los bajos salarios, el reducido nivel de instrucción académica y el pluriempleo, han dado lugar a un grupo profesional desmotivado y pérdida de perspectiva profesional.

3.3.5. Indicadores de desempeño docente

Los indicadores de desempeño lo forman un conjunto de herramientas que apuntan a los aspectos organizacionales del desempeño, que son esenciales para el éxito actual y futuro de la organización, que han adquirido trascendencia a partir del establecimiento de la filosofía de gestión de calidad total.

Según Valdés, H. (2000), para la operacionalización de la variable desempeño profesional del docente, en cuanto a los indicadores indica que podemos apoyarnos en el paradigma histórico – cultural:

Capacidades pedagógicas:

- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad

- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo
- Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Utilización de variedad de prácticas educativas.
- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
- Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.
- Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela.
- Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
- Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa

Emocionalidad:

- Vocación pedagógica.
- Autoestima.
- Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
- Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales:

- Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.
- Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
- Cumplimiento de la normativa.
- Nivel profesional alcanzado.
- Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.

- Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
- Nivel profesional alcanzado.

Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general:

- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
- Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
- Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Resultados de su labor educativa:

- Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.
- Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.
- Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

3.3.6. Estándares del desempeño docente

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, siendo necesario conocer los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes toda vez que sus prácticas pedagógicas tienen relación con los aprendizajes en cuanto al alcance de los aprendizajes deseados de los estudiantes.

Determinan el desempeño de los docentes en relación a las distintas áreas o facetas que contempla su trabajo docente, dentro y fuera del aula; son patrones que permitirán emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente; recogen los factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje e indican lo esperado

de un buen profesional, sugieren cómo ha de organizarse la formación docente y cuáles convienen que sean sus contenidos.

Los estándares son aplicables a las acciones de enseñanza realizadas por los docentes en distintos niveles y especialidades. Entregan una descripción y ejemplifican los conocimientos y capacidades requeridos en un desempeño de calidad.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1. Dimensiones a evaluarse en el desempeño de los directivos

La Evaluación de Desempeño Profesional de Docentes Directivos es un mecanismo de fortalecimiento del liderazgo directivo que, a partir de la reflexión colectiva sobre la gestión del establecimiento y de la reflexión personal sobre las competencias directivas, asocia el fortalecimiento institucional y el desarrollo profesional con el logro de objetivos de aprendizajes. Es una herramienta al servicio del desarrollo profesional de los directivos.

Para elevar la calidad del sistema educativo, es necesario que los responsables de la gestión de los establecimientos educacionales hagan efectiva y eficientes las acciones que implementan al interior de sus unidades educativas. Para ello deben fortalecer los conocimientos y capacidades que han desarrollado a través de su ejercicio profesional y adquirir o perfeccionar sus competencias

El Manual de Gestión Educativa Estratégica del Ministerio de Educación Nacional de Argentina, señala que: la gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y sociales superpuestas y/o articuladas.

Como punto de partida en la Evaluación de Desempeño está la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico, lo que ayuda al reconocimiento por parte de los directivos de sus posibilidades y fortalezas, así como de las debilidades de sus competencias profesionales, en relación con las necesidades de mejoramiento de la institución, puesto que deben reconocer los aspectos específicos hacia los que requieren orientar su desarrollo profesional, para liderar procesos de cambio que permitan el logro de mejores aprendizajes.

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño Directivo, es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educativos, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión, puesto que es la tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares.

Es así que según el Manual de Gestión Educativa Estratégica del Ministerio de Educación Nacional de Argentina se afirma que todas las actividades de la gestión educativa pueden integrarse en estas tres claves: reflexión, decisión y liderazgo. Para completar la definición de gestión que se está elaborando, pueden identificarse tres componentes esenciales y analíticamente distinguibles pero que operan interrelacionados y recíprocamente potenciados.

La gestión educativa en sí, implica y fomenta la integración de diversos saberes, prácticas y competencias. Y, en todos los casos, supone otros tres componentes inseparables y fundamentales: pensamiento sistémico y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.

En el Ecuador con las evidencias, experiencias acumuladas y necesidades ha formulado un modelo de desempeño que se rige por estándares de desempeño directivo, el mismo que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión de las instituciones educativas, con el propósito de establecer un liderazgo pedagógico que ayude a los estudiantes a alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

En este marco de consideraciones, los directivos tienen la posibilidad de aprovechar a través de la Evaluación de su Desempeño, la articulación de los

Compromisos de Gestión y Desempeño con el conjunto de dispositivos de gestión existentes en otros programas o procesos; toda experiencia y aprendizaje adquirido debe ser aprovechado por la evaluación, generando entre los actores escolares la certeza de estar usando eficientemente los tiempos y recursos, evitando planificaciones y acciones paralelas.

Las atribuciones a los directivos de establecimientos educacionales definen un conjunto de responsabilidades y tareas asociadas a su función directiva, lo que implica la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional y la adquisición de competencias como estrategias para responder a esos desafíos. En ese contexto, la Evaluación de Desempeño es una herramienta que permite a los Directivos planificar y desarrollar un proceso permanente de fortalecimiento de las competencias profesionales requeridas para poder realizar, con altos niveles de desempeño, las responsabilidades que el sistema de educación les encomienda.

Actualmente es necesario que las prácticas de los gestores educativos, como responsables del ámbito educativo estén en condiciones de asegurar las siguientes funciones: Analizar-Sintetizar; Anticipar- Proyectar; Concertar-Asociar; Decidir-Desarrollar; Comunicar-Coordinar; Liderar-Animar; Evaluar-Reenfocar.

Según el ME-ECUADOR, para asegurar e influir en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas, se debe establecer en todas las instituciones el modelo de desempeño donde se identifica cuatro dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos, con la finalidad de asegurar que los directivos influyan efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

Estas dimensiones son: liderazgo; gestión pedagógica; gestión del talento humano y recursos; y gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

3.4.2. Indicadores y medios de verificación

Los Indicadores en la evaluación de desempeño, son antecedentes de carácter cuantitativo o cualitativo que respaldan una práctica de gestión para un determinado

nivel de mejora o avance comprometido. Su función es corroborar, sobre la base de pruebas objetivas, el nivel de cumplimiento de las metas o prácticas establecidas, tanto en el plano institucional como de desarrollo profesional.

Estos indicadores deben ser entendidos como unidades independientes que se refieren a procesos y productos esenciales para la institución; y que son accesibles por todos sus niveles y estamentos. Como instrumentos de medición de las metas comprometidas, son indicadores de logro o éxito.

Es deseable que cada meta tenga asociado más de un indicador, de modo de dar cuenta del inicio, desarrollo y término del proceso comprometido. En este caso el conjunto de indicadores sumados darán cuenta del cumplimiento de la meta. Al respecto, se debe tener en cuenta estrictamente que los indicadores propuestos para cada meta tengan la misma relevancia o peso relativo.

Por su parte, los Medios de Verificación son los contenedores de los indicadores. En ese sentido, son la fuente de información requerida para constatar los cambios cualitativos o cuantitativos experimentados en los procesos y resultados propuestos por los Directivos en sus Compromisos de Gestión y Desempeño.

Un indicador puede tener más de un medio de verificación: documentos, registros o informes; actas de reuniones o encuentros; resultados de encuestas, cuestionarios y otros similares; y, resultados de pruebas de medición de aprendizajes, etc.

Todo medio de verificación debe ser fuente apreciable y confiable de obtención de información para la medición de indicadores.

3.4.3. Evaluación del desempeño directivo en el Ecuador

El ME-ECUADOR (2010), a través de la evaluación “SER ECUADOR”, establece que la evaluación de las autoridades de los establecimientos educativos, como parte de la evaluación institucional, tiene el propósito de medir la calidad del desempeño profesional de rectores, vicerrectores e inspectores.

La evaluación de autoridades se calificará sobre 100 puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna correspondiente al 50 por ciento y la evaluación externa que corresponde al 50 por ciento restante.

La evaluación interna, presenta el 50 por ciento de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación: Auto-evaluación (5%), evaluación por parte del supervisor (15%), evaluación por parte del Consejo Técnico o Directivo (10%), evaluación por parte del Presidente del Consejo o Gobierno Estudiantil (10%), evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia (10%).

Las autoridades de las escuelas pluridocentes serán evaluadas por un docente de la escuela en remplazo del Consejo Técnico o Directivo. En caso de que una autoridad no pueda ser evaluada con todos estos instrumentos, su nota de evaluación interna se obtendrá de la ponderación del resto de notas obtenidas en este componente.

La evaluación externa, representa el 50% restante de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos de pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos.

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de las autoridades de decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo. La prueba de conocimientos de pedagogía evaluará el nivel de comprensión de las autoridades sobre temas necesarios para el buen desempeño profesional de su personal docente, tales como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, incluso educativa y legislación educativa. La prueba de conocimientos específicos de autoridades evaluará sus conocimientos en áreas necesarias para su buen desempeño profesional, tales como liderazgo educativo, gestión administrativa y presupuestaria, planificación curricular, diseño y gestión de proyectos educativos institucionales, gestión del talento humano y desarrollo profesional docente, y legislación educativa de acuerdo a la pertinencia que cada una de estas áreas del conocimiento tenga para sus funciones específicas.

El Acuerdo Ministerial No. 320-10, establece que la suma de resultados de la evaluación interna y de la evaluación externa, tanto para docentes como para autoridades, dará un máximo de 100 puntos de evaluación total. Esta puntuación permitirá determinar los niveles de calificación, los rangos valorativos y establecidos para docentes y autoridades del sistema educativo fiscal. Los estímulos se reconocerán a partir del próximo ejercicio fiscal de la siguiente manera:

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de excelente*, con puntaje igual o mayor que 90, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo económico anual de 1.200 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de muy buena*, con puntaje de 80 a 89, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo anual de 900 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación de buena*, con puntaje de 60 a 79, estarán obligados a seguir un plan de curso ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificados en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de insatisfactoria*, con puntaje menor que 60, estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación vuelven a obtener una calificación total de insatisfactoria, tendrán una oportunidad adicional, un año después, para aprobar las pruebas correspondientes, con una calificación de buena o superior. En caso contrario, se aplicará la normativa vigente. El mismo mecanismo se aplicará con los docentes y autoridades del Sistema Intercultural Bilingüe que tenga calificaciones de menos del 60 en la prueba sobre conocimiento de lengua y cultura de la nacionalidad a la cual pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan.

Los docentes y autoridades que no asistan a la convocatoria de evaluarse tendrán que justificar su ausencia debidamente, y en ese caso volverán a ser convocados en un plazo menor de un año. Sin embargo, en esta segunda oportunidad no serán elegibles para acceder a los estímulos señalados en los literales a, b y c de este artículo. Los docentes y autoridades con ausencia no justifican recibirán una calificación total de insatisfactoria.

Por tanto implementar el sistema de evaluación que monitorea la calidad de la educación que brinda el sistema educativo a nivel nacional está permitiendo mejorar por un lado el proceso de enseñanza y aprendizaje, promover acciones didáctico-pedagógicas, su desarrollo profesional así como una mejor organización y dirección en los establecimientos educativos; por lo que es necesario que como docentes y directivos promovamos acciones que mejoren nuestro desempeño, considerando a la evaluación no como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento y una mejor calidad en la educación.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

La presente investigación se realizó en el Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, ubicado en el cantón Logroño, parroquia Logroño, sector Yampas a 3,5 kilómetros de la cabecera parroquial. Es una institución fiscal mixta, de jornada matutina que cuenta con nivel básico y bachillerato técnico. Ofrece las especialidades de: ciencias, agropecuaria y contabilidad.

Participaron en el proceso investigativo: Rector; Vicerrector; Consejo Directivo (3); Docentes (14); Directores de área/coevaluadores (7), Consejo estudiantil (7); Comité Central de Padres de Familia (6); Alumnos del 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} Año de Educación General Básica (94); Alumnos de 1^{ro}, 2^{do} y 3^{ro} Año de Bachillerato (124); Padres de Familia de 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} Año de Educación General Básica (94); y, Padres de 1^{ro}, 2^{do} y 3^{ro} Año de Bachillerato (124); y Supervisor escolar (1);

Resumen población/ muestra del nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, año 2011-2012”.

Grupos	Estudiantes		Padres de Familia	Docentes	Directivos	Supervisor	Consejo estudiantil	Comité de padres de Familia
	Básico	Bachillerato						
Población	98	124	142	14	5	1	7	6
Muestra	94	124	142 (218*)	14	5	1	7	6

* El número de padres de familia se incrementa (muestra) en razón de que para aplicar las encuestas se considera el número de alumnos, independientemente del número de padres de familia.

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Para obtener la muestra que sirvió para trabajar con los estudiantes y padres de familia, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N (p.q)}{(N-1) (e/ K^2)^2 + p.q}$$

Estudiantes:

a. *Educación básica*

Para *estudiantes de octavo y noveno año* de educación básica:

Se trabajó la formula porque el número de estudiantes fue mayor a 30, razón suficiente para aplicar la fórmula.

$$n = \frac{N (p.q)}{(N-1) (e/ K^2)^2 + p.q}$$

$$n = \frac{98 (0.50*0.50)}{(98 - 1) (0.05/2^2)^2 + 0.50*0.50}$$

$$n = \frac{98(0.25)}{(97) (0.00015625)+ 0.25}$$

$$n = \frac{24.5}{0,26515625} = 92,6$$

$$f = \frac{92,6}{98} = 0.94$$

Grados	Cálculo
8vo	36 * 0.94= 33.84
9no	34 * 0.94 = 31,96
Total	66

Para estudiantes de *décimo año de educación básica*

Se trabajó con toda la población porque el número de estudiantes es 28, lo que es menor a 30 estudiantes condicionante para realizar una muestra estratificada.

En consecuencia, en *octavo, noveno y décimo año de educación básica*, la muestra que participó en la investigación es la siguiente:

Grados	Estudiantes encuestados
8vo	34
9no	32
10mo	28
TOTAL	94

b. Bachillerato

Debido a que el número de estudiantes es menor a 30 se trabajó con toda la población, por tanto no se estratificó.

Grados	Estudiantes encuestados
4to Agropecuario	23
4to Ciencias	15
4to. Contabilidad	20
5to. Agropecuario	11
5to. Contabilidad	27
6to. Agropecuario	8
6to. Contabilidad	20
TOTAL	124

La muestra total de estudiantes de educación básica y bachillerato corresponde a:

ESTUDIANTES CICLOS	RESULTADO
Educación básica	94
Bachillerato	124
TOTAL ENCUESTADOS	218

Padres de familia:

Para padres de familia, el número de encuestados corresponde al mismo número de los estudiantes, tomando en cuenta la estratificación en octavo y noveno año de educación básica y la población total de los demás cursos.

PADRES DE FAMILIA CICLOS	RESULTADO
Educación básica	94
Bachillerato	124
TOTAL ENCUESTAS APLICADAS	218

Autoridades, docentes, supervisor, comité central de padres de familia y consejo estudiantil:

La muestra total que corresponde a este grupo objetivo es la siguiente:

- Autoridades (Rector, Vicerrector, H. Consejo Directivo) 5
- Docentes 14
- Supervisor 1
- Comité Central de padres de familia 6
- Consejo estudiantil 7

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Técnicas

Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Rector, Vicerrector, Consejo Directivo, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia. De igual forma, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al Rector, Vicerrector Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

Observación

La realizó el maestrante en una o dos clases impartidas por los docentes de la institución de acuerdo a las áreas a las que pertenecían de acuerdo a las asignaturas que dictan escogiendo al azar una asignatura por área.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la **evaluación del desempeño profesional docente**, se aplicó los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación de los docentes, que tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Coevaluación de los docentes, que tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

Evaluación de los docentes por el rector, que tiene como objetivo reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Evaluación de los docentes por los estudiantes, que tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

Evaluación de los docentes por los padres de familia, que tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Para la **evaluación del desempeño profesional directivo**, se aplicaron los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación del Rector, que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Evaluación del Rector por el Consejo Directivo, que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil, que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia, que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar, que tiene como objetivo obtener la información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

4.3.2.2. Observación de clase

Por parte del maestrante, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase, en una o dos clases impartidas por el docente evaluado dependiendo si este pertenece a una área o dos áreas, esta matriz tuvo como objetivo reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

4.3.2.3. Valoración de la evaluación del desempeño

Aplicada la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, se procedió a realizar la valoración de éstos, en la forma como se indica a continuación:

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

La valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se utilizaron los siguientes instrumentos: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

En cada uno de los instrumentos, se evalúan dimensiones que tienen su respectivo puntaje para totalizar 10 puntos.

Instrumento para la <i>autoevaluación de los docentes</i>	<i>10 puntos</i>
Sociabilidad pedagógica	0.72 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas	4.23 puntos
Desarrollo emocional	1.13 puntos
Atención a estudiantes con necesidades especiales	1.03 puntos
Aplicación de normas y reglamentos	1.03 puntos
Relación con la comunidad	0.93 puntos
Clima de trabajo	<u>0.93 puntos</u>
Instrumento para la coevaluación de los docentes	10 puntos
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3.46 puntos
Cumplimiento de normas y reglamentos	1.92 puntos
Disposición al cambio en educación	1.54 puntos
Desarrollo emocional	<u>3.08 puntos</u>
Instrumento para la evaluación de docentes por el director	10 puntos
Sociabilidad pedagógica	2.35 puntos
Atención a estudiantes con necesidades Individuales	2.06 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas	2.94 puntos
Aplicación de normas y reglamentos	1.47 puntos
Relación con la comunidad	<u>1.18 puntos</u>

Instrumento para evaluación de docentes por estudiantes	24 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas	10.97 puntos
Habilidades de sociabilidad pedagógica	4.12 puntos
Atención a estudiantes con necesidades individuales	4.80 puntos
Relación con los estudiantes	<u>4.11 puntos</u>
Instrumento para evaluación de docentes por padres de familia	16 puntos
Relación con la comunidad	2.53 puntos
Normas y reglamentos	3.37 puntos
Sociabilidad pedagógica	5.05 puntos
Atención a estudiantes con necesidades individuales	<u>5.05 puntos</u>
Observación de la clase impartida por el docente	30 puntos
Actividades iniciales	7.50 puntos
Proceso de enseñanza-aprendizaje	16.25 puntos
Ambiente en el aula	<u>6.25 puntos</u>
Total	<u>100 puntos</u>

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución se emplearon los siguientes instrumentos que tienen su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos, de igual forma cada uno contiene dimensiones que tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

Autoevaluación del Director	20 puntos
Competencias gerenciales	14.65 puntos
Competencias pedagógicas	3.26 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.09 puntos</u>

Evaluación del Director por el Honorable Consejo Directivo	20 puntos
Competencias gerenciales	14.59 puntos
Competencias pedagógicas	3.29 puntos
Competencias de liderazgo en la Comunidad	<u>2.12 puntos</u>
Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil	20 puntos
Competencias gerenciales	10.00 puntos
Competencias pedagógicas	3.57 puntos
Competencias de liderazgo en la Comunidad	<u>6.43 puntos</u>
Evaluación del Director por Comité de Padres de Familia	20 puntos
Competencias gerenciales	10.10 puntos
Competencias pedagógicas	3.16 puntos
Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>
Evaluación del Director por parte del Supervisor	20 puntos
Competencias gerenciales	14.45 puntos
Competencias pedagógicas	3.11 puntos
Competencias de liderazgo en la Comunidad	<u>2.44 puntos</u>
Total	<u>100 puntos</u>

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

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

1 = **nunca**

2 = **rara vez**

3 = **algunas veces**

4 = **frecuentemente**

5 = **siempre.**

Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje. Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de repuestas acertadas, la que se presenta seguidamente:

Instrumento para la autoevaluación del rector 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Rector por Comité Central de Padres de Familia 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Evaluación del Rector por Supervisor Escolar 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para la coevaluación de los docentes 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para evaluación de docentes por el rector 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para evaluación de docentes por los estudiantes 24 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Instrumento para evaluación de docentes por el padre de familia 16 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Observación de la clase impartida por el docente 30 puntos

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

4.3.3. Calificación del Desempeño

4.3.3.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

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

4.3.3.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

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

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

4.3.3.3. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Para ello, sumamos los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo.

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

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

4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTOS

El tipo de investigación utilizada en la presente investigación socioeducativa está basada en el paradigma de análisis crítico.

Los Métodos que se utilizaron son: Método Inductivo que se fundamenta en analizar las formas de evaluación predominantes en la educación, el Método Deductivo que parte del contexto general del desempeño docente y directivo, diseñar alternativas y propuestas para mejorar la ascendencia educativa en la comunidad de Logroño y por lo tanto elevar la calidad de la educación en el plantel.

Método Analítico, permitió fraccionar el sistema de evaluación de desempeño docente y directivo en todos sus elementos para observar su naturaleza, particularidades, relaciones, efectos, etc.

Método Sintético, ayudó a reconstruir en forma lógica y sintética los elementos destacados que influyen en el desempeño docente y directivo, que influyen en la calidad de educación del plantel por medio del análisis.

Método Histórico, permitió conocer los sistemas de evaluación y dentro de ello el de evaluación de desempeño docente y directivo así como el de evaluación de la calidad educativa a través de la historia.

La bibliografía básica utilizada para el diseño y procedimiento fue la guía didáctica de “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, elaborada por el Mgs. Víctor E. Chinín C. editado por la Universidad Técnica Particular de Loja. De la misma manera se recibió tutorías presenciales, tutorías a través del entorno virtual de aprendizaje y orientaciones a través de los correos electrónicos dirigidos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó la Estadística Descriptiva, toda vez que se realizó investigaciones cuantitativas y cualitativas.

Una vez realizada las encuestas y observaciones de clase se realizó el análisis de resultados aplicando procedimientos estadísticos para representar los resultados obtenidos en la investigación y posteriormente la comprobación de hipótesis. La obtención de la información se realizó mediante dos etapas: recolección y el procesamiento de la información.

Una vez obtenido los resultados y comprobados las hipótesis se trabajó con la elaboración de la propuesta de mejoramiento educativo en base a las dimensiones con resultados parciales o deficientes y seguidamente se estructuró el informe final con los pasos propuestos en la guía didáctica.

4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Para la comprobación de los supuestos se asignó criterio matemático toda vez que son instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, con la finalidad de cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

5. RESULTADOS: 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.

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE (10 PUNTOS)

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	1,078	1,55	19	2,627	0,138
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	1,309	1,24	19	2,545	0,134
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,05	0,308	1,44	19	1,801	0,095
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,1	0,308	1,34	19	1,749	0,092
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,05	0,154	1,65	19	1,853	0,097
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,03	0,1	0,616	0,82	19	1,562	0,082
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,1	0,15	0,539	0,52	19	1,311	0,069
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,448	0,707

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	0,102	0	0,385	1,339	19	1,826	0,096
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0		0,051	0,77	0,824	19	1,645	0,087
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,385	1,339	19	1,775	0,093
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,616	1,03	19	1,696	0,083
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que	0	0	0	0,308	1,544	19	1,852	0,097

los estudiantes me comprendan.								
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,693	0,927	19	1,671	0,088
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,693	0,824	19	1,619	0,085
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,924	0,616	19	1,591	0,084
2.9 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,051	0,616	1,03	19	1,697	0,089
2.10 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,026	0,051	0,539	0,927	19	1,543	0,081
2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,847	0,824	19	1,671	0,088
2.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,847	0,721	19	1,619	0,085
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,153	0,616	0,824	19	1,593	0,084
2.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,503	0,539	0,824	19	1,567	0,082
2.15 Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,231	1,648	19	1,879	0,099
2.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,616	1,133	19	1,749	0,092
2.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0,306	0,385	0,721	19	1,438	0,076
2.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,847	0,721	19	1,619	0,085
2.19 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,026	0,051	0,847	0,616	19	1,54	0,081
2.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,357	0,539	0,515	19	1,411	0,074
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,924	0,616	19	1,591	0,084
2.22 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,255	0,847	0,309	19	1,411	0,074
2.23 Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,539	1,133	19	1,723	0,091
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,539	1,236	19	1,775	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,924	0,721	19	1,645	0,087
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,462	1,339	19	1,801	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0,102	0,231	1,442	19	1,775	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,847	0,721	19	1,619	0,085
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	1,001	0,616	19	1,617	0,085
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,153	0,72	0,616	19	1,489	0,078
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,847	0,721	19	1,594	0,084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	0,462	1,133	19	1,697	0,089
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,026	0	0,616	1,03	19	1,672	0,088
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0,616	1,03	19	1,697	0,089
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,462	1,339	19	1,801	0,095
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,693	0,927	19	1,671	0,088
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,77	0,824	19	1,645	0,087
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,102	0,539	0,927	19	1,594	0,084

2.24.17. Generalizar.	0	0	0,102	0,693	0,824	19	1,619	0,085
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,77	0,824	19	1,645	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	67,831	3,562

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	0,102	0,385	1,236	19	1,723	0,091
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,77	0,721	19	1,593	0,084
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,308	1,544	19	1,852	0,097
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0	0,847	0,721	19	1,594	0,084
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,153	0,462	0,927	19	1,542	0,081
3.6 Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,204	0,539	0,721	19	1,49	0,078
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,052	0,102	0,847	0,412	19	1,413	0,074
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,051	0,616	0,927	19	1,62	0,085
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,306	0,693	0,412	19	1,411	0,074
3.10 Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,616	1,133	19	1,749	0,092
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,462	1,339	19	1,801	0,095
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,936	0,935

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	0,153	0,847	0,515	19	1,515	0,080
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,078	0,102	0,616	0,412	19	1,208	0,064
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,153	0,539	0,927	19	1,619	0,085
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,153	0,924	0,412	19	1,489	0,078
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,078	0,204	0,616	0,206	19	1,104	0,058
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,255	0,616	0,206	19	1,103	0,058
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,306	0,616	0,412	19	1,334	0,070
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,693	0,824	19	1,568	0,083
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,052	0,102	0,847	0,412	19	1,413	0,074
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del	0	0,026	0,102	1,007	0,309	19	1,438	0,076

avance académico y personal del estudiante.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,791	0,726

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	0,102	0,77	0,721	19	1,593	0,084
5.2 Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,539	1,236	19	1,775	0,093
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,693	1,03	19	1,723	0,091
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	0,204	0,693	0,515	19	1,438	0,076
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0	1,001	0,515	19	1,542	0,081
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,693	1,03	19	1,723	0,091
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,462	1,236	19	1,749	0,092
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,616	1,133	19	1,749	0,092
5.9 Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,924	0,721	19	1,645	0,067
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0,153	0,462	0,721	19	1,414	0,074
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,351	0,841

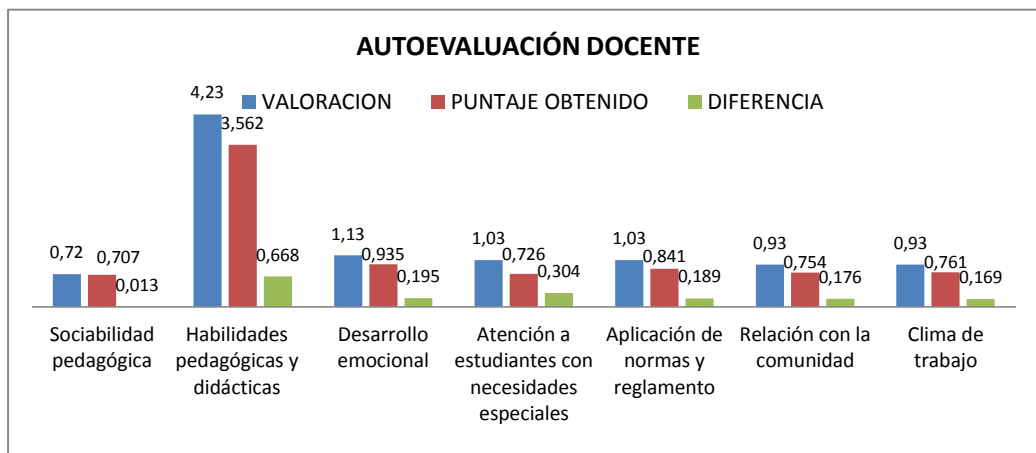
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,693	0,824	19	1,594	0,084
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,255	0,693	0,52	19	1,494	0,079
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,051	0,924	0,52	19	1,547	0,081
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,255	0,616	0,616	19	1,487	0,078
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,847	0,616	19	1,54	0,081
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,102	0,77	0,721	19	1,593	0,084
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,616	1,133	19	1,749	0,092
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,539	1,236	19	1,775	0,093
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,204	0,539	0,824	19	1,567	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,346	0,754

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	0,153	0,693	0,721	19	1,567	0,082
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,204	1,078	0,103	19	1,385	0,073
7.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,153	0,616	0,824	19	1,593	0,084
7.4 Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,153	0,385	1,03	19	1,594	0,084
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,77	0,824	19	1,645	0,087
7.6 Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,616	1,133	19	1,749	0,092
7.7 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,102	0,616	0,721	19	1,439	0,076
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026	0	0,462	1,236	19	1,724	0,091
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,026	0	0,385	1,339	19	1,75	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,446	0,761
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,286

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 1.



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación docente, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 1, que los encuestados manifiestan realizar acciones educativas positivas en la mayoría de dimensiones como sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de

normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 8.286, el déficit de incumplimiento es de 1.714 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las áreas de: habilidades pedagógicas y didácticas y atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, donde los puntajes son menos destacados a fin de alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 2.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PUNTOS)**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	0,192	6,358	1,155	26	7,705	0,296
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	2,304	1,734	0,000	26	4,518	0,174
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,192	0,192	6,069	0,77	26	7,223	0,278
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,344	0,96	0,867	0,770	26	3,941	0,152
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,288	0,576	4,913	1,155	26	6,932	0,267
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,576	5,491	1,54	26	7,607	0,293
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,48	1,344	3,179	1,155	26	6,158	0,237
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos.	0	1,536	1,152	0,289	0,385	26	3,362	0,129
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,384	1,728	3,757	0	26	5,869	0,226
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,315	2,052

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	0,096	1,152	3,757	2,310	26	7,315	0,281
2.2 Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,192	0	6,069	1,155	26	7,416	0,285
2.3 Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	6,358	1,54	26	7,898	0,304
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	1,728	3,757	1,54	26	7,025	0,270

2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,192	1,344	4,046	1,155	26	6,737	0,259
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,391	1,399

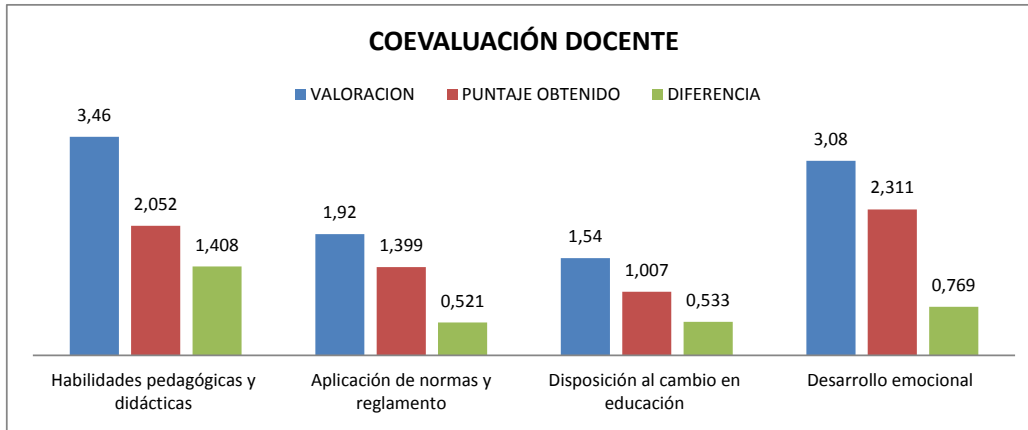
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1 Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,288	2,304	2,89	0,385	26	5,867	0,226
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,288	1,536	3,179	1,54	26	6,543	0,252
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	1,728	4,046	0,77	26	6,64	0,255
3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	1,344	4,624	1,155	26	7,123	0,274
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,173	1,007

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	0,576	5,491	1,54	26	7,607	0,293
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,768	5,491	1,155	26	7,414	0,285
4.3 Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,192	6,069	1,54	26	7,801	0,300
4.4 Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,768	5,491	1,155	26	7,414	0,285
4.5 Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,384	6,358	0,77	26	7,512	0,289
4.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,576	6,069	0,77	26	7,415	0,285
4.7 Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,96	5,78	0,385	26	7,125	0,274
4.8 Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	6,069	1,54	26	7,801	0,300
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,089	2,311
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,769

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 2.



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumentos de coevaluación a los docentes, con los resultados obtenidos, se puede determinar tanto en la tabla y gráfico 2 sobre habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional, que las acciones educativas no son positivas en todas las dimensiones, es pertinente destacar que al comparar el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 6,679, dándonos un preocupante déficit de incumplimiento de 3,231 puntos, por lo que es urgente mejorar en todas las áreas de las diferentes dimensiones especialmente: habilidades pedagógicas y didácticas y desarrollo emocional, donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la calidad y calidez educativa.

Tabla 3.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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	0,296	2,873	0,885	18	4,054	0,225
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,222	0,888	0,884	1,475	18	3,469	0,193

1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	3,094	1,180	18	4,274	0,237
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,148	2,21	2,065	18	4,423	0,246
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	1,547	2,360	18	4,351	0,242
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	1,989	2,360	18	4,497	0,250
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,296	1,332	0,663	0,590	18	2,881	0,160
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	1,547	2,950	18	4,645	0,258
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,594	1,811

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								
1.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	2,21	2,065	18	4,423	0,246
1.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,074	0	1,768	2,655	18	4,497	0,250
1.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	2,873	1,475	18	4,348	0,242
1.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,592	1,989	1,475	18	4,056	0,225
1.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,592	1,989	1,475	18	4,056	0,225
1.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,074	0,296	1,326	2,655	18	4,351	0,242
1.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,222	0,888	1,105	1,180	18	3,395	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,126	1,619

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	2,21	2,360	18	4,57	0,254
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,768	2,950	18	4,718	0,262
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,326	3,540	18	4,866	0,270
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	1,768	2,360	18	4,424	0,246

3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,547	3,245	18	4,792	0,266
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,148	1,989	2,360	18	4,497	0,250
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,148	2,21	2,065	18	4,423	0,246
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	2,873	1,475	18	4,348	0,242
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,814	0,592	0,442	0,295	18	2,143	0,119
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	0,296	1,989	2,065	18	4,35	0,242
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,131	2,397

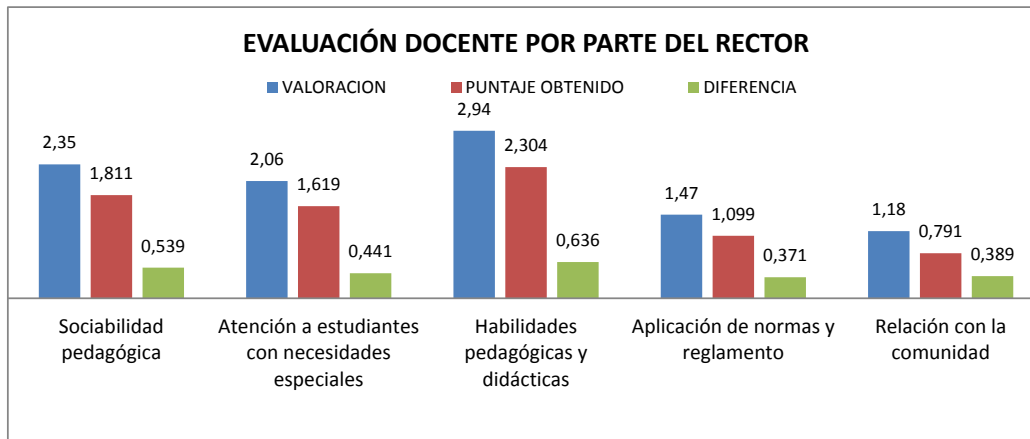
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente aplica:								
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,074	1,184	0,663	1,770	18	3,691	0,205
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	1,184	1,326	1,180	18	3,69	0,205
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,074	0,74	1,326	1,770	18	3,91	0,217
4.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,592	1,547	2,065	18	4,204	0,234
4.5 Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	0,148	1,989	2,065	18	4,276	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,771	1,099

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	0,074	0,888	1,105	1,770	18	3,837	0,213
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,222	0,74	0,884	1,770	18	3,616	0,201
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,296	0,888	0,884	1,180	18	3,248	0,180
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,296	0,592	0,884	1,770	18	3,542	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,243	0,791
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,717

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 3



FUENTE: Encuestas
AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación docente por parte del rector, podemos apreciar tanto en la tabla y gráfico 3, que los docentes realizan acciones educativas medianamente alentadoras en tres de cinco dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales y en dos realizan acciones alentadoras: relación con la comunidad y aplicación de normas y reglamentos; si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 7.717, el déficit de incumplimiento es de 2.283 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las tres áreas de: habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades especiales, donde los puntajes son bajos para alcanzar la calidad educativa.

Tabla 4.

EVALUACIÓN DE DOCENTE POR PARTE DEL VICERRECTOR (10 PTOS.)

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	0,296	2,431	1,475	18	4,202	0,233
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	2,21	2,360	18	4,57	0,254

1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	2,431	2,065	18	4,496	0,250
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,547	3,245	18	4,792	0,266
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	1,989	2,665	18	4,654	0,259
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	1,989	2,655	18	4,644	0,258
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	2,431	2,065	18	4,496	0,250
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	2,21	2,360	18	4,57	0,254
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,424	2,024

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	2,431	2,065	18	4,496	0,250
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1,768	2,950	18	4,718	0,262
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,296	2,652	1,180	18	4,128	0,229
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	3,094	1,180	18	4,274	0,225
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	1,180	18	4,274	0,225
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	3,315	0,885	18	4,2	0,233
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	3,094	0,590	18	3,98	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,07	1,645

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	0,444	2,431	1,180	18	4,055	0,225
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,873	1,475	18	4,348	0,242
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2,873	1,475	18	4,348	0,242
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,768	2,950	18	4,718	0,262

3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,326	3,540	18	4,866	0,270
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	2,431	2,065	18	4,496	0,250
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	2,21	2,360	18	4,57	0,254
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	2,21	2,360	18	4,57	0,254
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,444	2,21	1,475	18	4,129	0,229
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	0	2,431	2,065	18	4,496	0,250
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,596	2,478

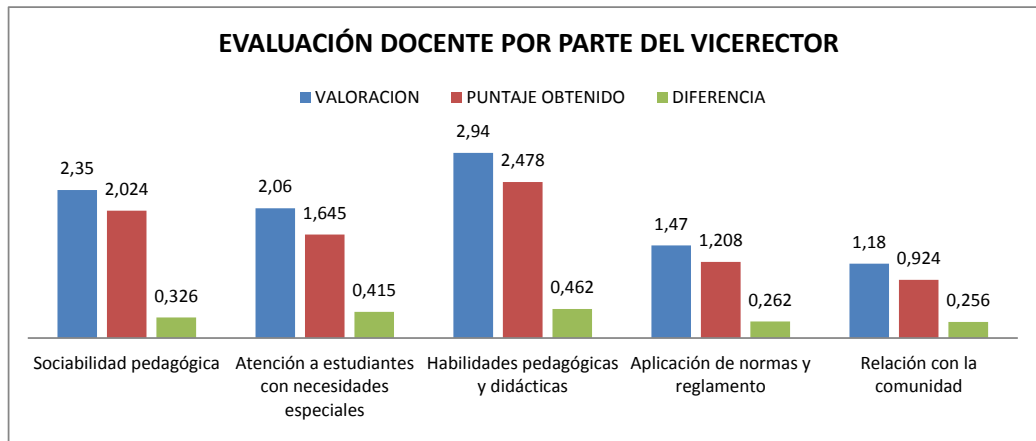
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	3,536	0,590	18	4,126	0,229
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	2,652	1,770	18	4,422	0,246
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	3,094	1,180	18	4,274	0,237
4.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	2,431	2,065	18	4,496	0,250
4.5 Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	2,652	1,770	18	4,422	0,246
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,740	1,208

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	3,315	0,885	18	4,2	0,233
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	3,315	0,885	18	4,2	0,233
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	3,757	0,295	18	4,052	0,225
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	3,315	0,885	18	4,2	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,652	0,924
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,279

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 4



FUENTE: Encuestas
AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento evaluación docente por parte del vicerrector, se puede observar tanto en la tabla y gráfico 4, que los docentes realizan acciones educativas positivas en la mayoría de las dimensiones que se evaluó, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 8.279, el déficit de incumplimiento es de 1.721 puntos, siendo necesario mejorar en las dimensiones de: habilidades pedagógicas y didácticas y sociabilidad pedagógica, donde los puntajes son menos destacados en comparación con atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad a fin de elevar la calidad educativa.

Tabla 5.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DEL H CONSEJO DIRECTIVO (10 PTOS)

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	0,296	8,84	3,245	54	12,381	0,229
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,296	9,282	2,655	54	12,307	0,228

1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,296	8,177	4,425	54	12,898	0,239
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,444	7,293	5,310	54	13,047	0,242
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,296	7,956	4,720	54	12,972	0,240
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	7,735	5,605	54	13,34	0,247
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,148	8,177	4,720	54	13,045	0,242
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,296	7,293	5,605	54	13,194	0,244
TOTAL	---	---	---	---	---	---	103,184	1,911

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	0,592	7,514	4,720	54	12,826	0,238
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	9,282	2,950	54	12,528	0,232
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,148	0,444	9,061	2,360	54	12,013	0,222
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,74	9,503	1,770	54	12,013	0,222
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,888	9,061	2,065	54	12,014	0,222
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,592	8,84	2,950	54	12,382	0,229
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,74	8,398	3,245	54	12,383	0,229
TOTAL	---	---	---	---	---	---	86,159	1,594

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	0,444	0,592	7,293	3,245	54	11,574	0,214
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,332	7,293	3,245	54	11,87	0,220
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,036	7,956	3,245	54	12,237	0,227
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	8,84	3,540	54	12,676	0,235

3.5	Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,444	7,514	5,015	54	12,973	0,240
3.6	Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,296	5,746	7,670	54	13,712	0,254
3.7	Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	8,398	4,720	54	13,118	0,243
3.8	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,296	6,63	6,490	54	13,416	0,248
3.9	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	2,072	3,757	4,720	54	10,623	0,197
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	1,332	7,293	3,540	54	12,165	0,225
TOTAL		---	---	---	---	---	---	124,364	2,303

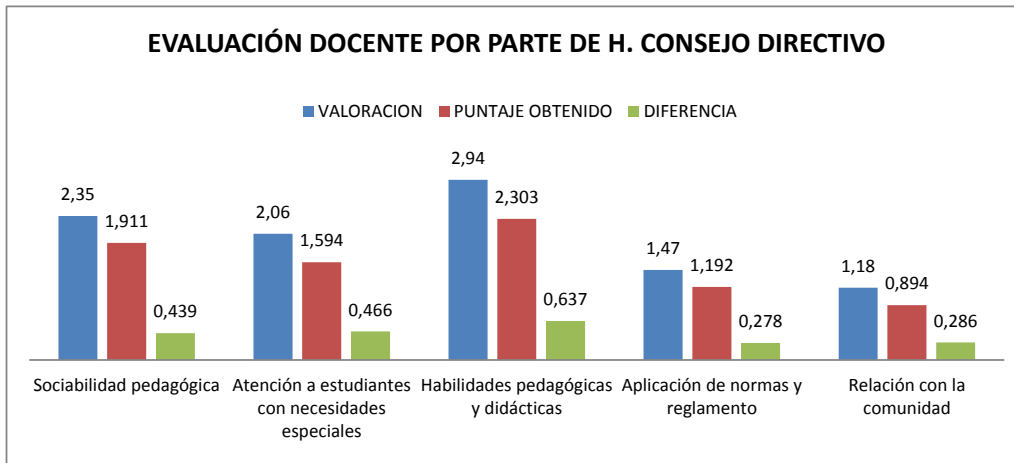
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	7,514	5,605	54	13,267	0,246
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,444	7,735	4,720	54	12,899	0,239
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,296	9,282	2,950	54	12,528	0,232
4.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,592	8,177	3,835	54	12,604	0,233
4.5 Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,592	6,851	5,605	54	13,048	0,242
TOTAL	---	---	---	---	---	---	64,346	1,192

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	0,148	0,888	7,293	3,835	54	12,164	0,225
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,222	0,74	7,072	4,130	54	12,164	0,225
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,37	0,74	6,63	4,130	54	11,87	0,220
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	1,184	7,293	3,540	54	12,091	0,224
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,289	0,894
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,894

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 5



FUENTE: Encuestas
AUTOR: Luisa Yanza

Aplicado el instrumento de evaluación docente por parte del H. Consejo Directivo, los resultados obtenidos indican tanto en la tabla y gráfico 5, que los docentes realizan acciones educativas medianamente positivas en la mayoría de dimensiones que se evaluó, si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 7.894, el déficit de incumplimiento es de 2.106 puntos, siendo necesario que los docentes mejoren en las dimensiones de: habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades especiales y sociabilidad pedagógica donde los puntajes son bajos en comparación con las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad a fin de lograr parámetros de eficiencia y efectividad educativa.

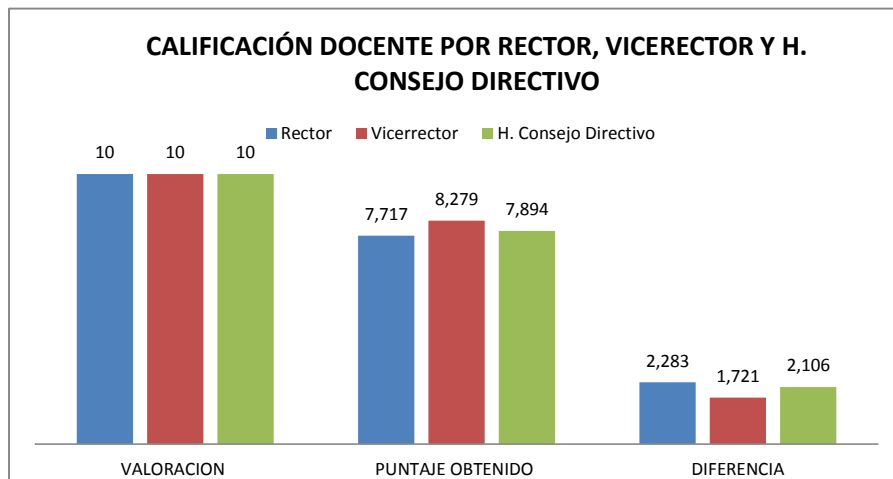
Tabla 6

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DOCENTE POR EL RECTOR, VICERRECTOR Y H. CONSEJO DIRECTIVO (10 PTOS)

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DOCENTE	TOTAL
Rector	7,717
Vicerrector	8,279
H. Consejo Directivo	7,894
PROMEDIO	7,963

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.
Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 6



Fuente: Encuestas

Autor: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación docente por parte de las autoridades del plantel podemos observar tanto en la tabla como en el gráfico 6, que existe un déficit de seguimiento y coordinación en las actividades docentes en la mayoría de dimensiones que se evaluó tanto por parte de autoridades como de docentes, si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 10 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 7.963, el déficit de incumplimiento es de 2.037 puntos, lo que dificulta llegar a la excelencia educativa.

Tabla 7.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 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	21,89	129	353,12	845,8	2552	1349,812	0,529
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	39,5	78,89	438,44	635,9	2552	1192,753	0,467
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	29,93	116,3	587,5	482,3	2552	1215,962	0,476
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	31,12	93,98	430,22	763,5	2552	1318,84	0,517
1.5 Ejemplifica los temas tratados.	0	56,77	101,5	368,54	693,50	2552	1220,338	0,478

1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	14,71	103,9	301,72	909	2552	1329,303	0,521
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	80,03	156,4	225,13	368,4	2552	829,968	0,325
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	27,7	132,4	408,63	729,20	2552	1297,932	0,508
1.8.2. Sintetizar.	0	40,19	133,8	451,29	567,30	2552	1192,547	0,467
1.8.3. Reflexionar.	0	42,92	91,58	408,63	682,57	2552	1225,701	0,480
1.8.4. Observar.	0	35,57	85,41	513,49	666,1	2552	1300,581	0,510
1.8.5. Descubrir.	0	37,11	114,9	433,3	635,2	2552	1220,554	0,478
1.8.6. Redactar con claridad.	0	43,43	121,8	459	599,60	2552	1223,799	0,480
1.8.7. Escribir correctamente.	0	32,15	59	337,2	880,1	2552	1308,444	0,513
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	20,86	162,6	369,6	697,70	2552	1250,744	0,490
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18477,278	7,238

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	33,52	75,12	473,39	659,2	2552	1241,223	0,486
2.2 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	30,44	96,38	335,13	896,6	2552	1358,546	0,532
2.3 Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	37,11	111,5	442,04	701,80	2552	1292,422	0,506
2.4 Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	46,68	104,3	390,64	668,9	2552	1210,473	0,474
2.5 Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	43,43	98,78	508,86	619,46	2552	1270,532	0,498
2.6 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	37,28	126,6	418,4	663,4	2552	1245,601	0,488
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7618,797	2,984

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	46,17	130,7	342,84	651,7	2552	1171,393	0,459
3.2 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	29,07	86,09	460,54	712,75	2552	1288,457	0,505
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	23,94	110,1	282,19	948,7	2552	1364,933	0,535
3.4 Envía tareas extras a la casa.	0	52,5	94,67	444,1	653,8	2552	1245,019	0,488
3.5 Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	25,99	77,52	483,67	692,9	2552	1280,044	0,502
3.6 Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	47,54	89,52	178,36	971,4	2552	1286,821	0,504

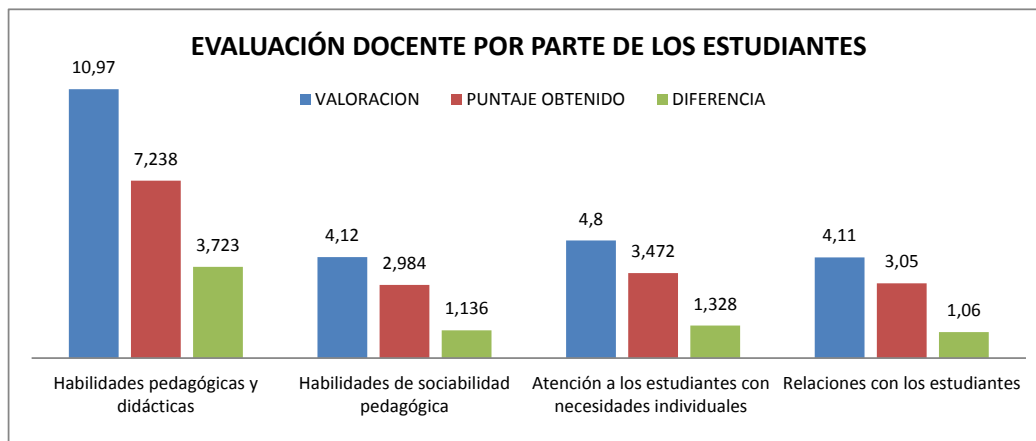
3.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	61,22	120,4	446,2	595,4	2552	1223,259	0,479
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8859,926	3,472

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	26,68	117	285,78	928,20	2552	1357,619	0,532
4.2 Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	28,04	174,6	240,55	683,90	2552	1127,083	0,442
4.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	35,91	63,11	378,3	838,30	2552	1315,624	0,516
4.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	25,82	97,76	237,98	1024	2552	1385,058	0,543
4.5 Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	51,47	67,23	253,92	922	2552	1294,595	0,507
4.6 Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	27,7	109,8	320,74	843,10	2552	1301,298	0,510
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7781,277	3,050
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								16,744

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 7



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación docente por los estudiantes, se pueden apreciar tanto en la tabla y gráfico 7, que los estudiantes indican que los docentes tienen un amplio déficit de acciones educativas en la mayoría de dimensiones como habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con

necesidades individuales, relación con los estudiantes; si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 24 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 16,744, el incumplimiento es de 7,256 puntos, lo que indica que en los docentes deben revisarse y mejorar en todas las áreas donde los puntajes son menos notorios, especialmente en: habilidades pedagógicas y didácticas y atención a estudiantes con necesidades individuales, a fin de cumplir con la calidad y calidez educativa.

Tabla 8

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

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	49,37	92,2	377,3	1146	2552	1664,514	0,456
1.2 Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	20,89	186,9	440,5	1024	2552	1672,562	0,655
1.3 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	48,32	157	247,74	1231	2552	1683,876	0,642
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5020,952	1,753

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	17,09	88,41	714,16	871,7	2552	1691,323	0,663
2.2 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	22,37	151,6	432,29	1023	2552	1629,616	0,639
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0	29,96	154,1	337,49	1189	2552	1710,166	0,670
2.4 Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	45,58	157,9	300,2	1179	2552	1683,008	0,642
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6714,113	2,614

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	30,17	117,5	420,28	1104	2552	1672,242	0,655

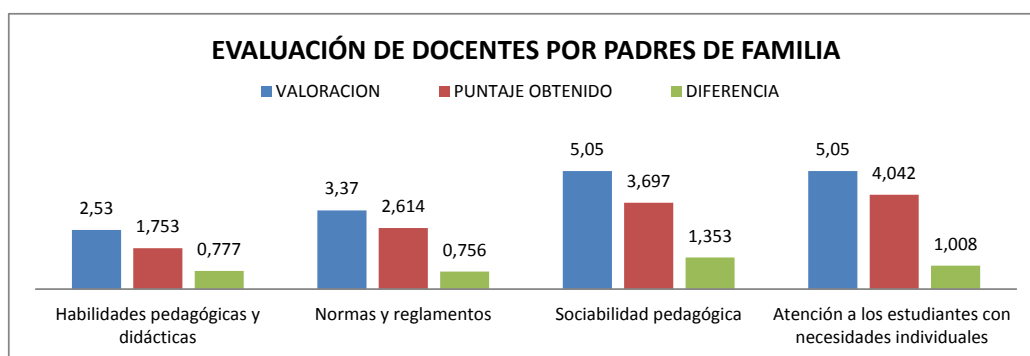
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	58,66	181,5	276,82	1026	2552	1542,856	0,605
3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	39,04	138,9	384,26	1058	2552	1620,186	0,635
3.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	25,82	97,76	237,98	1024	2552	1,358,058	0,543
3.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	42,41	148,6	401,95	1023	2552	1616,378	0,633
3.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	34,18	181,5	549,84	832	2552	1597,514	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8049,176	3,697

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	31,23	112	368,46	1168	2552	1679,225	0,658
4.2 Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	21,73	72,83	632,63	993,9	2552	4273,095	0,674
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	23,63	71,57	422,18	1270	2552	4338,936	0,700
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	31,86	87,99	540,99	1017	2552	4229,5	0,657
4.5 Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	22,79	55,99	630,74	991,4	2552	4252,885	0,666
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	20,68	99,78	544,15	1089	2552	4305,763	0,687
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23079,404	4,042
PUNTAJE TOTAL/ 16								12,106

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 8



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Obtenidos los resultados mediante la aplicación del instrumento de evaluación docente por los padres de familia y/o representantes, se puede determinar tanto en la tabla y gráfico 8, que los padres de familia tienen grandes cuestionamientos a la labor docente de los maestros del plantel, puesto que detectan varias falencias en las dimensiones que se evaluó como habilidades pedagógicas y didácticas, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales; pero si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 16 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 12,106, el incumplimiento es de 3,894 puntos, lo que determina que en los docentes deben revisarse y mejorar su actividad en todas las áreas donde los puntajes son bajos, especialmente en: sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades especiales, a fin de fortalecer la calidad académica del centro educativo.

Tabla 9

OBSERVACIÓN DE CLASES DEL DOCENTE (30 PTOS)

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	17
2. Inicia su clase puntualmente.	22	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	22	4
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	21	5
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	24	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	22	4
Total respuestas	120	36
Puntaje total	150,00	0,00
Puntaje promedio.	5,77	0,00

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.	23	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	19	7
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	20	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	7
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	24	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	23	3
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	24	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	18	8

10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	14	12
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	15	11
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	16
13. Envía tareas	23	3
Total respuestas	252	86
Puntaje total	320,00	0
Puntaje promedio.	12,31	0,00

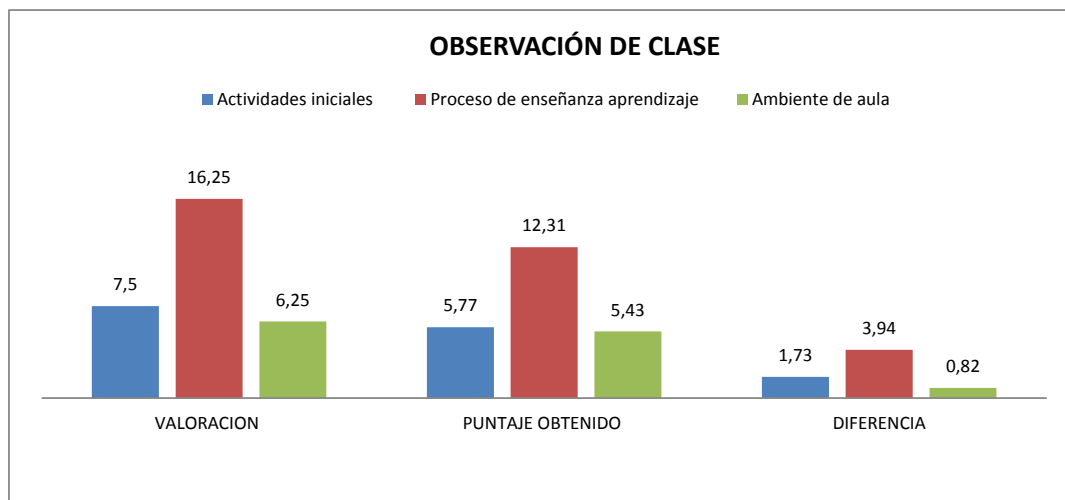
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	26	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	22	4
3. Valora la participación de los estudiantes.	24	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	18	8
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	23	3
Total respuestas	113	17
Puntaje total	141,3	0,0
Puntaje promedio.	5,43	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23,51	0,00

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 9



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de observación de clase, se puede verificar que tanto en la tabla y gráfico 9, que los docentes realizan sus clases con deficiencias en la mayoría de dimensiones pedagógicas gerenciales y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, pero si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 30 puntos por el Ministerio de Educación, con

los resultados obtenidos de 23.51, el incumplimiento es de 6.49 puntos, lo que se obliga a mejorar en los criterios de: proceso de enseñanza aprendizaje y actividades iniciales donde los puntajes son preocupantes a fin de alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 10

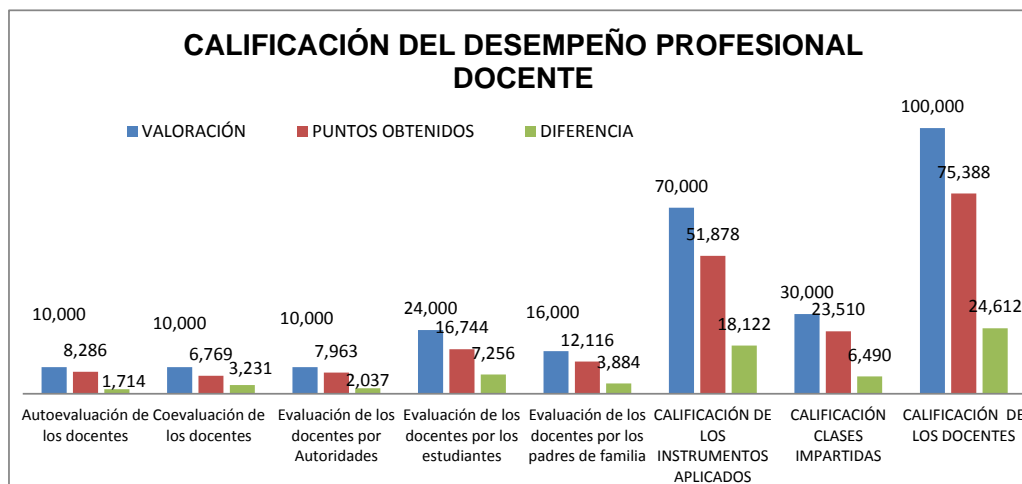
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE (100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,286		
Coevaluación de los docentes	6,769		
Evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector y 3 Vocales Consejo Directivo	7,963		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,744		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,116		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	51,878		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,510	B	BUENO
CALIFICACIÓN DE LOS DOCENTES	75,388		

Fuente: Encuesta aplicadas a docentes del colegio investigado

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 10



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación docente, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 10, que los docentes deben mejorar y fortalecer su desempeño docente; si comparamos el puntaje establecido para el desempeño docente de 100 puntos por el Ministerio de Educación, con el

resultado obtenido de 75.388, existe un déficit de incumplimiento de 24,612 puntos, por lo que es necesario mejorar en las áreas donde los puntajes son críticos estableciendo compromisos con los actores educativos para alcanzar la acreditación en función de la calidad educativa institucional.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivos aplicadas a Rector, Vicerrector, H. Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor.

Tabla 11

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y MIEMBROS DEL H. CONSEJO DIRECTIVO (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.2 Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175
1.3 Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.4 Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.5 Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,253
1.6 Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.7 Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,058	0,348	0,175	0,233	5	0,814	0,163
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.11 Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.12 Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.13 Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.14 Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.15 Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0	0,525	0,233	5	0,816	0,163

1.16 Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.17 Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
1.18 Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,253
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.20 Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.22 Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,232	0,175	0	5	0,407	0,081
1.23 Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,263
1.24 Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.25 Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,232	0,350	0,233	5	0,815	0,163
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,7	0,233	5	1,049	0,210
1.27 Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0	0,525	0,233	5	0,816	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
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	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.31 Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,232	0,350	0,233	5	0,815	0,163
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,69	5	0,981	0,196
1.33 Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,69	5	0,981	0,196
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.35 Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.36 Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175

1.37 Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.38 Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.39 Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.40 . Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.41 Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.42 Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.43 Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.44 Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.45 Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.46 Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,69	5	0,981	0,196
1.47 . Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.48 . Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.49 Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.50 Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.51 Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.52 Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.53 Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.54 Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.55 . Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.56 Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175

1.57 Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,348	0	0,466	5	0,814	0,163
1.58 Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.59 Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.60 Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.61 Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,193	11,753

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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,700	0,233	5	0,933	0,187
2.3 Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,348	0,350	0	5	0,698	0,140
2.4 Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0,464	0	0	5	0,522	0,104
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	0,7	0,233	5	0,933	0,187
2.6 Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
2.7 Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,232	0,525	0	5	0,757	0,151
2.8 Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,232	0,525	0	5	0,757	0,151
2.9 Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,233	5	0,758	0,152

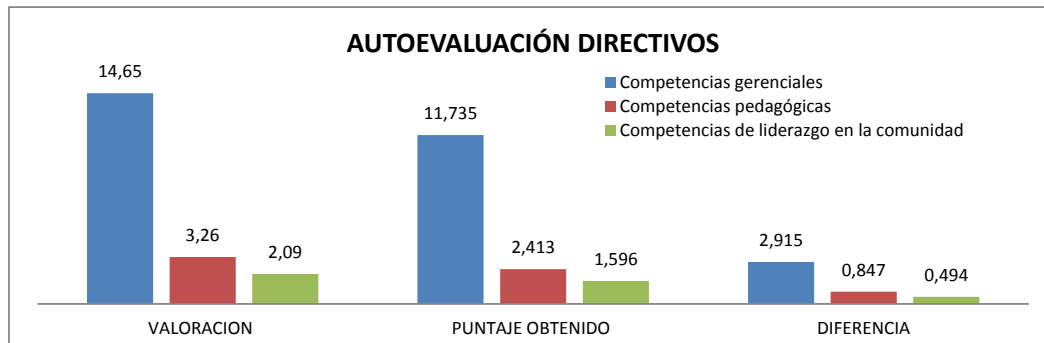
2.10 Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.11 Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.12 Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.13 Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
2.14 Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,060	2,413

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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.2 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
3.3 Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.4 Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.5 Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,233	5	0,699	0,140
3.6 Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
3.7 Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
3.8 Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,058	0,116	0,350	0,233	5	0,757	0,151
3.9 Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,981	1,596
PUNTAJE TOTAL								15,762

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 11



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicado el instrumento de autoevaluación a los directivos, los resultados indican que las acciones directivas, en cuanto a las dimensiones de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó no son positivas, lo que se pueden apreciar tanto en la tabla y gráfico 11; si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 15.762, el déficit de incumplimiento es de 4.256 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las competencias gerenciales y pedagógicas, donde los puntajes son deficientes a fin de alcanzar la calidad educativa.

Tabla 12

EVALUACION DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.2 Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.10 Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.11 Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.12 Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.14 1. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.15 . Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.16 Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.17 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.18 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.19 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.20 Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.25 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.27 Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.30 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.31 Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.32 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.33 Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.36 Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.38 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.42 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45 Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.46 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48 Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.51 Realiza arcos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.52 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.53 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
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	0,708	3	0,708	0,236
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.56 . Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
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	0,708	3	0,708	0,236
1.58 Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.59 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.60 Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.61 Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.62 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,064	13,687

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	0,472	3	0,649	0,216
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	0,472	3	0,649	0,216
2.3 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

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	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.6 Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	-	0,472	3	0,59	0,197
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.9 Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
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	0,472	3	0,649	0,216
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,673	2,890

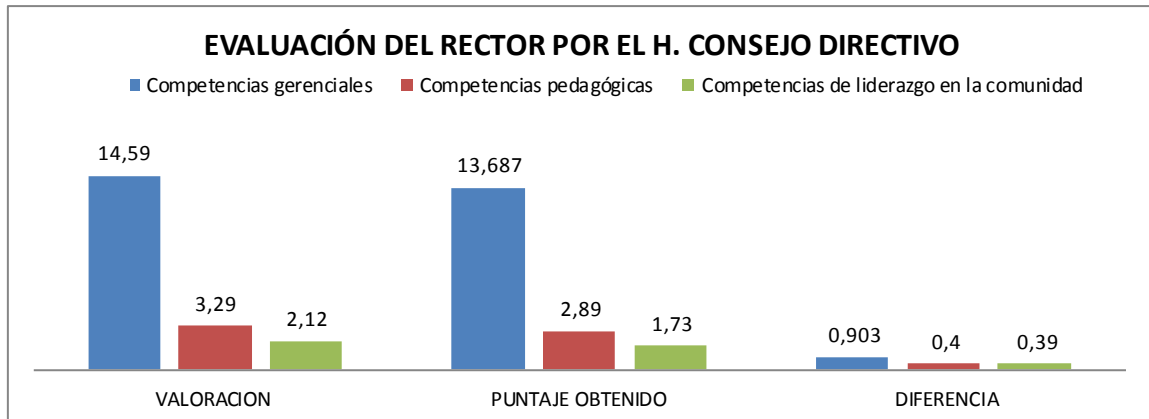
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197

3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,192	1,730
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,307

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 12



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumentos de evaluación al rector por el H. Consejo Directivo, donde se evalúan las dimensiones de competencia gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 12, los resultados que indican que el rector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias que se evaluó, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 18.307, el déficit de incumplimiento es de 1,693 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las competencias gerenciales, donde los puntajes son menos destacados a fin de alcanzar la calidad y calidez educativa.

Tabla 13

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL H. CONSEJO DIRECTIVO (20 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197

1.2 Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.10 Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.11 Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.12 Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.16 Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.17 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.18 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.19 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.20 propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197

1.25 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.26 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.27 Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,236	0,117	0	3	0,353	0,118
1.30 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.31 Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.32 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.33 Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.36 Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
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	3	0,531	0,177
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.42 . Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.45 Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.46 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177

1.48 Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
1.52 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.53 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.58 Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.60 Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.61 Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,101	11,365

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	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157

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	0,472	3	0,649	0,216
2.3 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
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	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
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	0,472	3	0,649	0,216
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.9 Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
2.11 Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,142	2,714

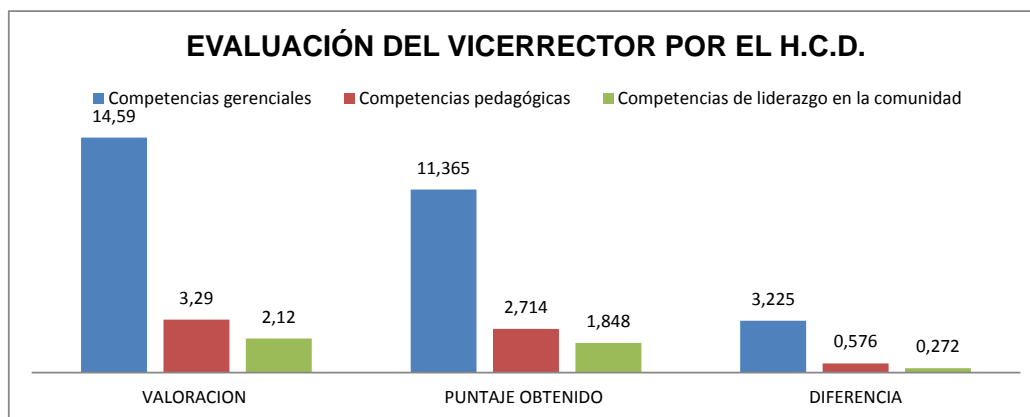
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,546	1,848
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,927

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 13



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación del vicerrector por el H.C. Directivo, tanto en la tabla y gráfico 13 se puede apreciar, que los encuestados señalan que el vicerrector realiza acciones educativas medianamente positivas en la mayoría de las dimensiones que se evaluó, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 15,927, el déficit de incumplimiento es de 4,073 puntos, siendo pertinente mejorar en las competencias gerenciales y pedagógicas, donde los puntajes son menos destacados en comparación con la competencia de liderazgo en la comunidad con la finalidad de llegar a la acreditación educativa.

Tabla 14

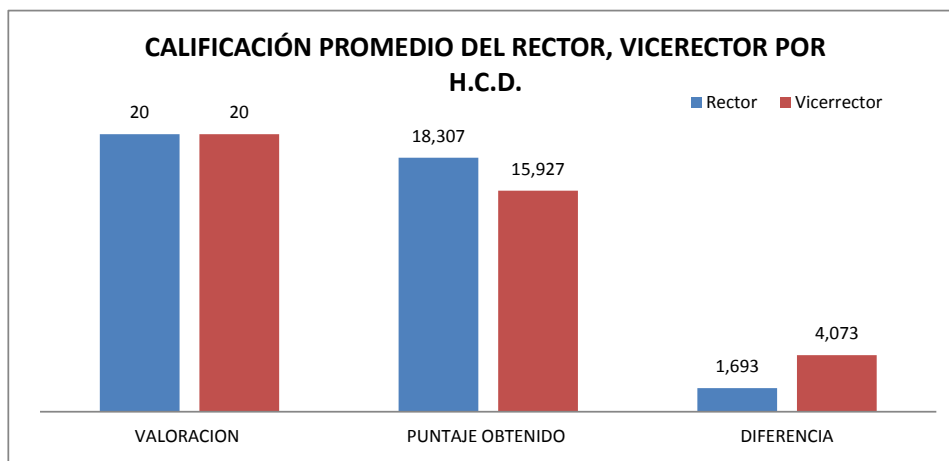
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL RECTOR Y VICERRECTOR POR EL H. CONSEJO DIRECTIVO (20 PTOS)

CALIFICACIÓN H. CONSEJO DIRECTIVO	TOTAL
Rector	18,307
Vicerrector	15,927
PROMEDIO	17.117

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 14



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumentos de evaluación directivo para el rector y vicerrector por parte del H. Consejo Directivo, podemos observar tanto en la tabla y gráfico 14, que los encuestados manifiestan que el rector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias evaluadas, no así el vicerrector estableciendo diferencia en las competencias cumplidas por el vicerrector, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 17.117, el incumplimiento es de 2,883 puntos, siendo necesario que exista una coordinación entre las dos autoridades para mejorar la calificación en las áreas donde los puntajes son deficientes para llegar a la calidad total.

Tabla 15
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL(20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1.608	2,860	7	4,468	0,638
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,14	2,145	7	4,285	0,612
1.5 . Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	0,536	2,860	7	4,110	0,587
1.6 . Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0	4,290	7	4,647	0,664
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,357	1,072	1,430	7	3,038	0,434
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	0,357	0	3,575	7	4,111	0,587
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	0,357	2,14	0,715	7	3,388	0,484
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
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	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,587
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,966	8,423

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	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	0,357	0,536	2,145	7	3,038	0,434
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638

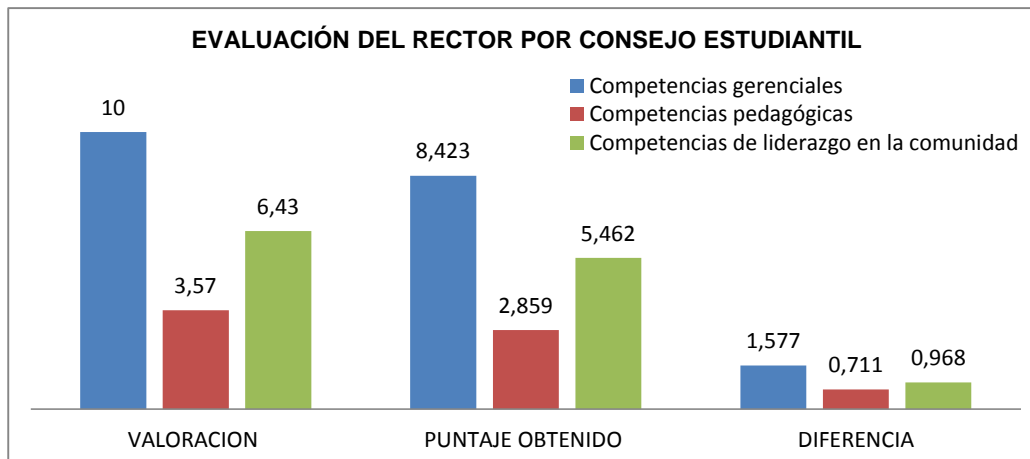
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	2,68	1,430	7	4,11	0,587
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	0	3,575	7	3,932	0,562
2.5 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
TOTAL	--	---	---	---	---	---	20,016	2,859

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,357	2,68	0,715	7	3,752	0,536
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0	4,290	7	4,647	0,664
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,587
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	2,14	1,430	7	3,927	0,561
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	2,14	1,430	7	3,927	0,561
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	0	1,072	2,860	7	4,111	0,587
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	0	4,290	7	4,647	0,664
TOTAL	--	---	---	---	---	---	38,236	5,462
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,744

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Gráfico 15



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Obtenidos los resultados con la aplicación del instrumento de evaluación al rector por parte del consejo estudiantil, podemos observar tanto en la tabla y gráfico 15, que los encuestados indican que el rector cumple sus funciones con cierta regularidad en las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, pero sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 16,774 el déficit de incumplimiento es de 3.226, por lo que se ve necesario mejorar en las áreas de competencias gerenciales y competencias de liderazgo en la comunidad, donde los puntajes son desfavorables e impiden lograr la calidad y calidez educativa.

Tabla 16

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,357	2,144	1,430	7	3,931	0,559
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	0,357	0	3,575	7	4,111	0,587
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638

1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,358	0,357	1,608	0,715	7	3,038	0,434
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	2,145	7	3,753	0,536
1.6 . Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,179	0	1,072	2,860	7	4,111	0,587
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,358	0,357	0,536	0,715	7	1,966	0,281
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	1,071	0,536	1,430	7	3,037	0,434
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	0,714	1,608	0,715	7	3,216	0,459
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	1,428	1,072	0,000	7	2,679	0,383
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	0,357	1,072	1,430	7	3,217	0,460
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	0,179	0	2,68	0,000	7	2,859	0,408
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	0,714	0,536	1,430	7	3,038	0,434
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0,714	0,536	1,430	7	2,859	0,408
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,283	6,608

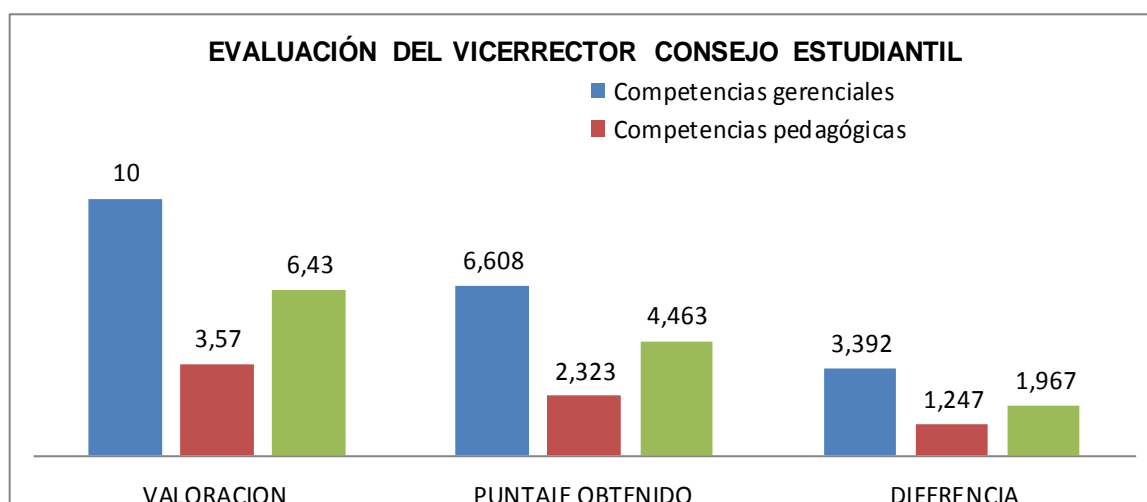
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,714	1,072	0,715	7	2,501	0,357
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,714	1,608	0,715	7	3,037	0,434
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,358	0,357	1,608	0,715	7	3,038	0,434
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	1,608	1,430	7	3,395	0,485
2.5 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	0	3,575	7	4,289	0,613
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,260	2,323

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,714	2,144	0,715	7	3,573	0,510
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	2,144	1,430	7	3,931	0,559
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0,714	1,608	0,715	7	3,216	0,459
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	2,144	0,000	7	3,037	0,434
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0,357	1,608	0,715	7	2,859	0,408
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,608	0,715	7	3,037	0,434
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	0,714	1,608	0,715	7	3,216	0,459
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	0,179	0	1	2,860	7	4	0,587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,269	4,463
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,394

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 16



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumento de evaluación del vicerrector por el consejo estudiantil, podemos apreciar tanto en la tabla y gráfico 16, que los encuestados manifiestan que el vicerrector posee acciones limitadas efectivas en la mayoría de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad pero si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 13,394, el déficit de incumplimiento es de 6.606 puntos, por lo que es necesario mejorar en las competencias gerenciales y de liderazgo en la comunidad donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 17

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CONSEJO ESTUDIANTIL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	5,896	5,005	21	11,437	0,545
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	4,824	7,865	21	13,046	0,621
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,895	0,357	4,824	4,290	21	10,366	0,494
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,358	2,856	0,000	7,150	21	10,364	0,494
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,358	2,142	2,68	5,005	21	10,185	0,485
1.6 . Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,716	2,856	1,608	3,575	21	8,755	0,417
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,537	1,071	1,608	1,430	21	4,646	0,221
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,716	2,142	2,68	0,715	21	6,253	0,298
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,895	2,142	2,144	1,430	21	6,611	0,315
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,537	2,142	2,144	1,430	21	6,253	0,298
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	1,074	1,071	2,680	4,290	21	9,115	0,434
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	0,537	2,856	3,752	1,430	21	8,575	0,408

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,895	1,428	2,144	5,005	21	9,472	0,451
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	0,357	2,68	7,150	21	10,545	0,502
TOTAL	---	---	---	---	---	---	125,623	5,981

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	0,537	1,071	1,608	1,430	21	4,646	0,221
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	1,074	0,714	5,896	1,430	21	9,114	0,434
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,537	1,071	4,824	0,375	21	6,807	0,324
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,716	0,357	1,608	5,720	21	8,401	0,400
2.5 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,716	2,142	4,288	1,430	21	8,576	0,408
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,544	1,787

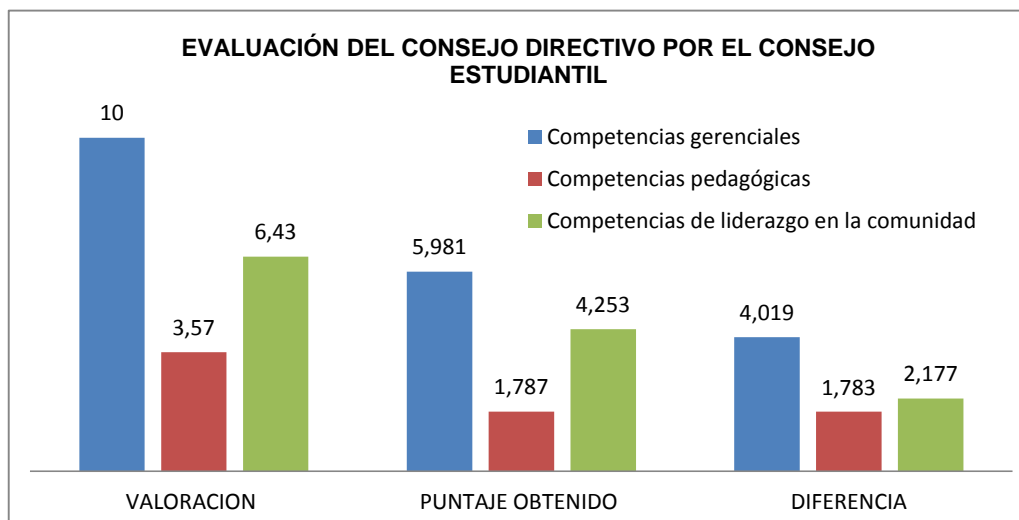
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	2,142	5,896	1,430	21	9,826	0,468
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	2,499	3,752	4,290	21	10,72	0,510
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,358	1,785	4,288	4,290	21	10,721	0,510
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,358	2,856	3,752	2,145	21	9,111	0,434
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,358	2,142	6,432	0,000	21	8,932	0,425
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,716	2,142	5,896	0,000	21	8,754	0,417
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	1,785	4,824	4,290	21	11,078	0,528
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	2,142	3,216	4,290	21	10,185	0,485

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	1,074	1,071	2,144	5,720	21	10,009	0,477
TOTAL	---	---	---	---	---	---	89,336	4,253
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,021

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 17



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación al consejo directivo por el consejo estudiantil, se puede apreciar tanto en la tabla y grafico 17, que los encuestados manifiestan que los miembros del H. Consejo Directivo, realizan acciones educativas deficientes en la mayoría de las competencias que se evaluó, debemos señalar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 12.021, el déficit de incumplimiento es de 7.079 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las competencias de liderazgo en la comunidad y pedagógicas, donde los puntajes alcanzados impiden llegar a la acreditación educativa.

Tabla 18

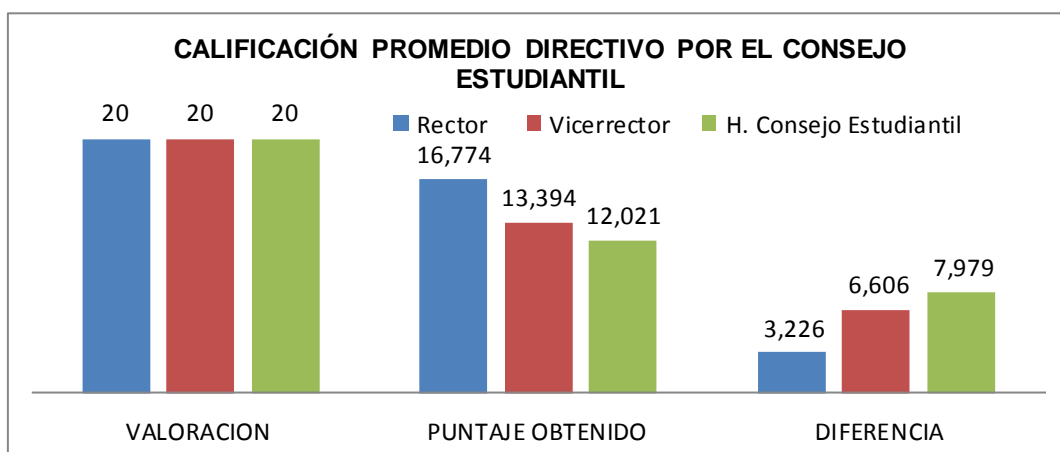
CALIFICACIÓN PROMEDIO DIRECTIVO DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PTOS)

CALIFICACIÓN CONSEJO ESTUDIANTIL	TOTAL
Rector	16,774
Vicerrector	13,394
H. Consejo Directivo	12,021
PROMEDIO	14,053

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 18



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumentos de evaluación a los directivos por el consejo estudiantil, los resultados obtenidos indican que existe una falta de coordinación en ellos, como se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 18, donde se evidencia la falta de compromiso y empoderamiento institucional especialmente del H. Consejo Directivo y vicerrectorado, si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados promedios obtenidos de 14.053, el déficit de incumplimiento es de 5.947 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las competencias menos destacadas: gerenciales y liderazgo en la comunidad con la finalidad de llegar a la calidad y calidez educativa.

Tabla 19

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.2 Falta a su trabajo en caso de extrema necesidad								
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	6	2,368	0,394
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,784	2,108	6	3,155	0,526
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	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	6	2,364	0,394
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	3,162	6	3,162	0,527

1.18 Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0	0,392	2,108	6	2,632	0,439
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	1,176	1,054	6	2,23	0,372
1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,784	1,581	6	2,365	0,394
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	2,603	6	2,995	0,499
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,106	10,518

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
2.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,132	0	0,392	2,108	6	2,632	0,439
2.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
2.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,784	1,581	6	2,365	0,394
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	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,313	2,720

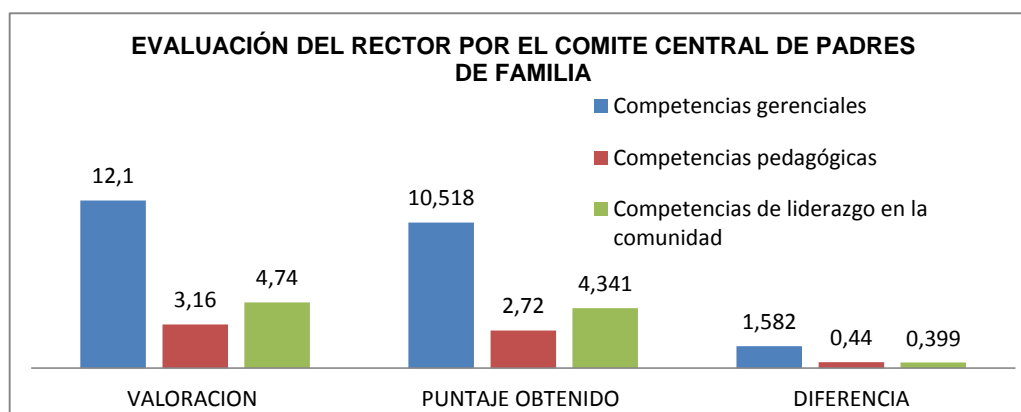
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,784	1,581	6	2,365	0,394
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0	0,392	2,108	6	2,632	0,439

3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	1,054	6	2,101	0,350
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,5	0,417
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,5	0,417
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	6	2,635	0,439
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,037	4,341
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,579

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 19



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación al rector por el Comité Central de Padres de Familia, se puede observar tanto en la tabla y gráfico 19, que los encuestados manifiestan que el rector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, sin embargo al comparar el puntaje

establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 17.579, el déficit de incumplimiento es de 2,421 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en la competencia gerencial y otras áreas de las otras competencias donde los puntajes son deficiente a fin de alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 20

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA(20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,264	0,263	0,392	1,054	6	1,973	0,329
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,5	0,417
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0	0,784	1,581	6	2,497	0,416
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,784	1,054	6	2,101	0,350
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	6	2,368	0,394
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
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	0,526	1,176	0,527	6	2,229	0,372
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438

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	2,108	6	2,892	0,482
1.18 . Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	6	2,364	0,394
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	0,526	0,784	1,054	6	2,364	0,394
1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,176	1,054	6	2,23	0,372
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,267	10,215

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	0	2,635	6	2,898	0,483
2.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,132	0	0,784	1,581	6	2,497	0,416
2.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,784	1,581	6	2,365	0,394
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	1,176	1,581	6	2,757	0,460
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,706	2,785

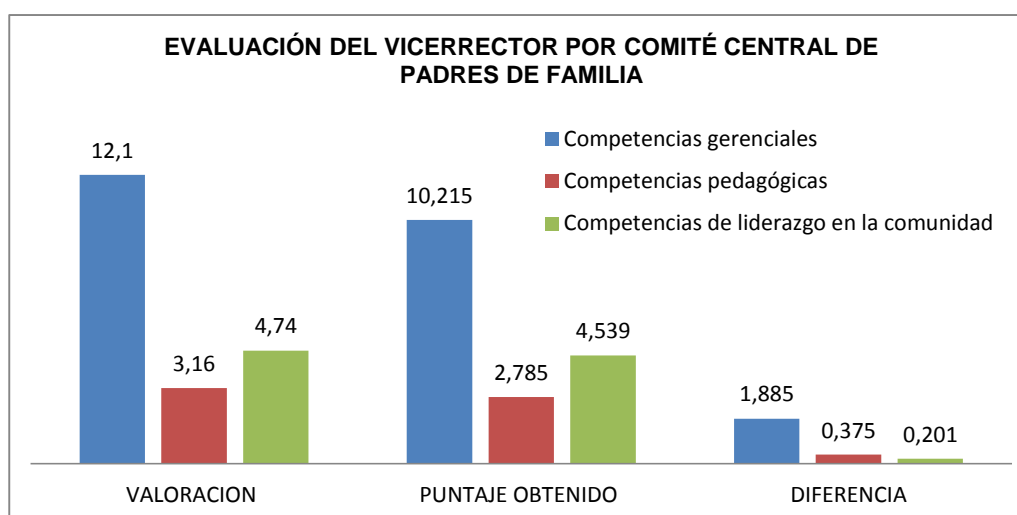
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438

3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0	0,392	2,108	6	2,632	0,439
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,5	0,417
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	6	2,635	0,439
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,225	4,539
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							17,539	

Fuente: Encuestas aplicadas al vicerrector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 20



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicado el instrumento de evaluación al vicerrector por el Comité Central de Padres de Familia, los resultados obtenidos los podemos apreciar tanto en la tabla y gráfico

20, donde los encuestados indican que el vicerrector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, sin embargo al comparar el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 17.539 el déficit de incumplimiento es de 2,461 puntos, por lo que se ve imprescindible mejorar en la competencia gerencial y otras áreas de las otras competencias donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la calidad y calidez educativa.

Tabla 21

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA(20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,568	7,378	18	8,946	0,497
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	0,789	1,176	1,054	18	3,547	0,197
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	3,528	3,689	18	7,612	0,423
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0,526	1,568	5,797	18	8,023	0,446
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	2,744	4,743	18	7,619	0,423
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,526	3,136	3,687	18	7,481	0,416
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,789	2,352	4,743	18	7,884	0,438
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0	1,96	6,324	18	8,416	0,468
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	2,352	5,797	18	8,412	0,467
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,263	2,744	4,743	18	7,882	0,438
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	2,352	4,216	18	7,094	0,394
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0	2,352	4,743	18	7,227	0,402
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,789	2,352	4,216	18	7,357	0,409
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	7,905	18	9,081	0,505

1.15 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,526	2,352	2,108	18	5,118	0,284
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	0,789	1,960	3,162	18	6,175	0,343
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	0,132	1	0,392	4,743	18	6,319	0,351
1.18 Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0	2,744	4,216	18	7,092	0,394
1.19 Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,264	0,263	2,744	4,216	18	7,487	0,416
1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,264	0,263	3,528	3,162	18	7,217	0,401
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	3,136	5,270	18	8,406	0,467
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	8,432	18	9,216	0,512
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	3,136	5,270	18	8,406	0,467
TOTAL	---	---	---	---	---	---	172,017	9,557

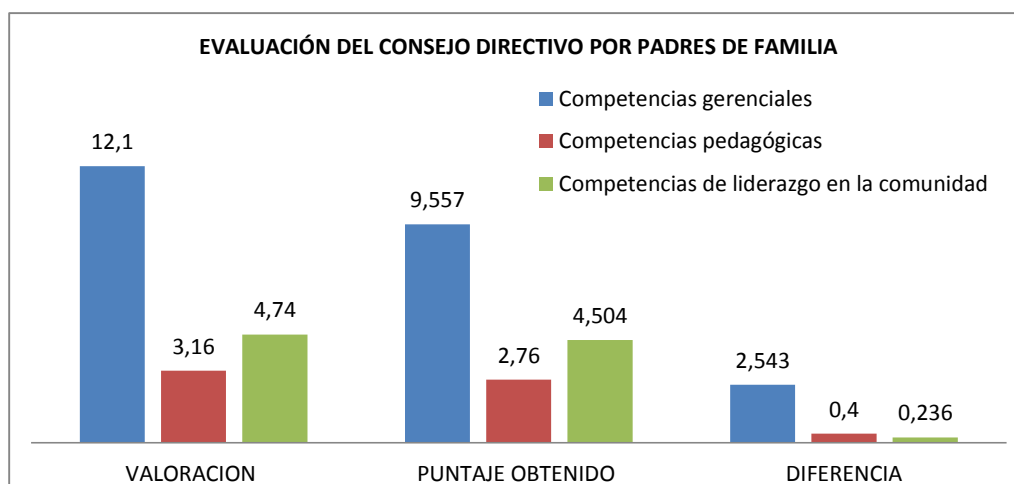
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	1,176	7,378	18	8,817	0,490
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,96	6,851	18	8,811	0,490
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	2,352	6,324	18	8,676	0,482
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	3,136	4,216	18	7,878	0,438
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	3,528	3,689	18	7,48	0,416

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	0,526	2,744	4,743	18	8,013	0,445
TOTAL	---	---	---	---	---	---	49,675	2,760

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES FAMILIA	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,176	7,378	18	8,817	0,490
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	4,312	3,162	18	7,737	0,430
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	2,744	5,270	18	8,277	0,460
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	7,378	18	8,946	0,497
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,526	3,136	4,216	18	7,878	0,438
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,526	3,136	3,689	18	7,351	0,408
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	3,136	4,216	18	7,878	0,438
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	3,528	4,743	18	8,271	0,460
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0	2,352	5,270	18	7,754	0,431
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,526	2,352	5,270	18	8,148	0,453
TOTAL	---	---	---	---	---	---	81,057	4,504
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,821

Fuente: Encuestas aplicadas a los tres vocales del Consejo Directivo del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 21

FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación al Consejo Directivo, por el Comité Central de Padres de Familia, se puede observar tanto en la tabla y gráfico 21, que los encuestados manifiestan que los miembros del Consejo Directivo, realizan acciones educativas positivas en la mayoría de dimensiones gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, pero debemos destacar también que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 16.821, el déficit de incumplimiento es de 3,179 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las competencias: gerenciales y otras áreas donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la eficiencia y efectividad educativa.

Tabla 22

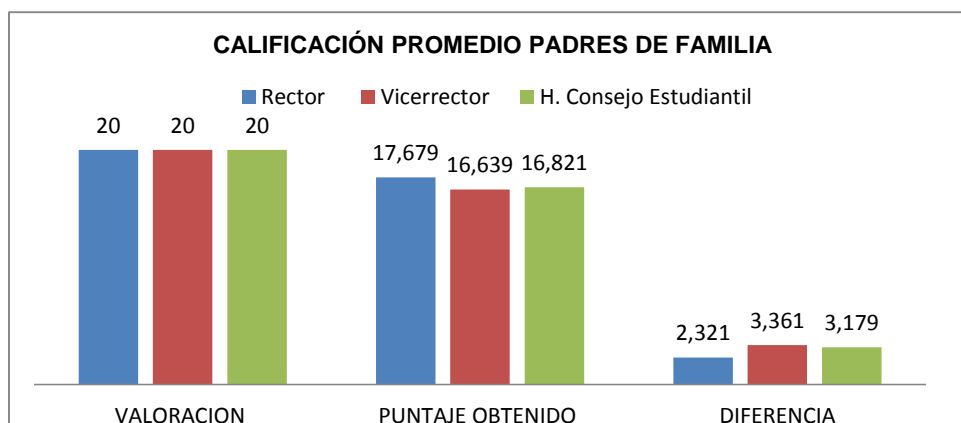
**CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
(20 PTOS)**

CALIFICACIÓN COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	TOTAL
Rector	17,679
Vicerrector	17,639
H. Consejo Directivo	16,821
PROMEDIO	17,380

Fuente: Encuestas aplicadas a los directivos del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 22



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia, podemos apreciar tanto en la tabla y grafico 22, que los tres departamentos directivos deben corregir procesos y actividades directivas con la finalidad de realizar acciones educativas positivas en la totalidad de competencias evaluadas, debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 17,380, el déficit de incumplimiento es de 2,62 puntos, siendo necesario mejorar en las competencias gerenciales, pedagógicas y otras donde los puntajes son menos destacados a fin de alcanzar la calidad educativa.

Tabla 23

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.16 . Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21 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
1.22 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25 Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.26 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
1.27 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	0,223	1	0,223	0,223
1.28 Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29 Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31 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
1.32 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35 Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36 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
1.37 Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41 Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44 Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45 Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.49 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50 Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51 Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52 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
1.53 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55 . Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56 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
1.57 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
1.58 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	0,223	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 externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60 Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61 Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62 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	0,223	1	0,223	0,223
1.63 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	0,223	1	0,223	0,223

1.64 Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,936	13,936

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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
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	---	---	---	---	---	---	2,286	2,286

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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	---	---	---	---	---	---	2,173	2,173
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,395

Fuente: Encuestas aplicadas al Rector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 23



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Obtenidos los resultados mediante la aplicación del instrumento de evaluación del rector por el supervisor, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 23, que el encuestado indica que el rector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, pero sin embargo se debe destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 18.395, el déficit de incumplimiento es de 1.605 puntos, por lo que es necesario mejorar en las áreas de las competencias: pedagógicas y gerenciales, donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la calidad y calidez educativa.

Tabla 24

EVALUACIÓN DEL VICERECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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 la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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 Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51 Realiza arquezos 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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.61 Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62 Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63 Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65 Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,936	13,936

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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056

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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
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	---	---	---	---	---	---	2,286	2,286

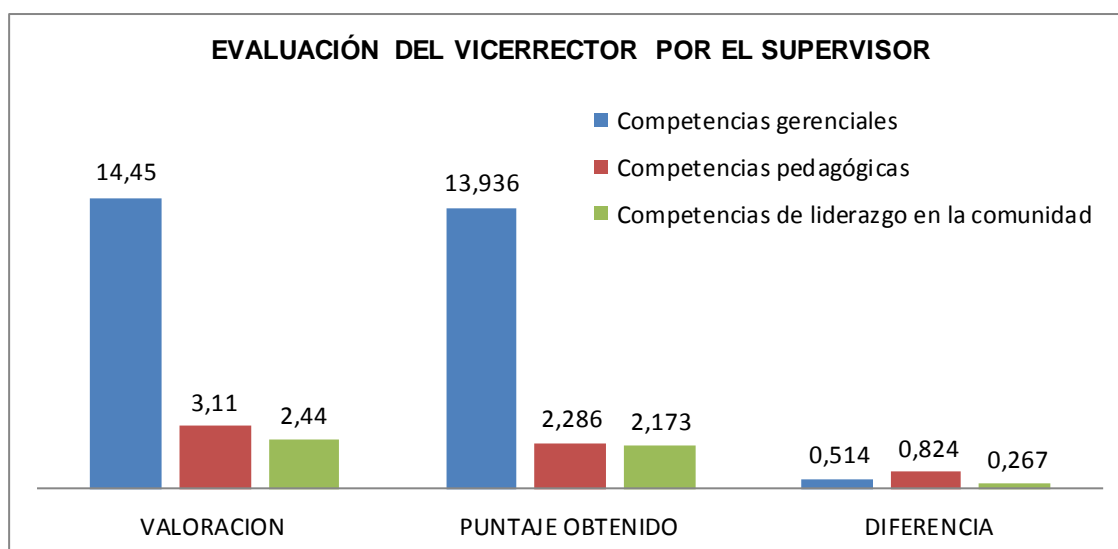
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	---	---	---	---	---	---	2,173	2,173
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,395

Fuente: Encuestas aplicadas al Vicerrector del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 24



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Aplicados los instrumentos de evaluación mediante el instrumento de evaluación del vicerrector por el supervisor, de los resultados obtenidos, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 24, que el encuestado indica que el vicerrector realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias que se evaluó, sin embargo se debe destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 18.395, el déficit de incumplimiento es de 1.605 puntos, por lo que es necesario mejorar en las áreas de las competencias: pedagógicas y gerenciales, donde los puntajes son bajos en comparación a la competencia de liderazgo en la comunidad a fin de alcanzar la calidad educativa.

Tabla 25

EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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	0,669	3	0,669	0,223
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,168	0	0	0	3	0,168	0,056
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.7 Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.12 Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.20 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167

1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.25 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.26 Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	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	0,669	3	0,669	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	0,669	3	0,669	0,223
1.29 Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.30 Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.32 Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.33 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.36 Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	3	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	3	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	0,223	3	0,223	0,223
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.42 Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.45 Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.46 Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.47 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
1.48 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223

1.51 Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.52 Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.53 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.54 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	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	0,669	3	0,669	0,223
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
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	0,669	3	0,669	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	0,669	3	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	0,669	3	0,223	0,223
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	0,669	3	0,223	0,223
1.61 Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,669	3	0,223	0,223
1.62 Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,669	3	0,223	0,223
1.63 Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,223	0,223
1.64 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,223	0,223
1.65 Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,669	3	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,936	13,936

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE	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	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223

representantes de los estudiantes.									
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223	
2.3 Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,167	
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0	0	3	0,056	0,056	
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	0,112	0	0	3	0,112	0,112	
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	0,167	0	3	0,167	0,167	
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	3	0,112	0,112	
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	3	0,112	0,112	
2.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,167	
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	3	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	3	0,167	0,167	
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223	
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	3	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	3	0,223	0,223	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,286	2,286	

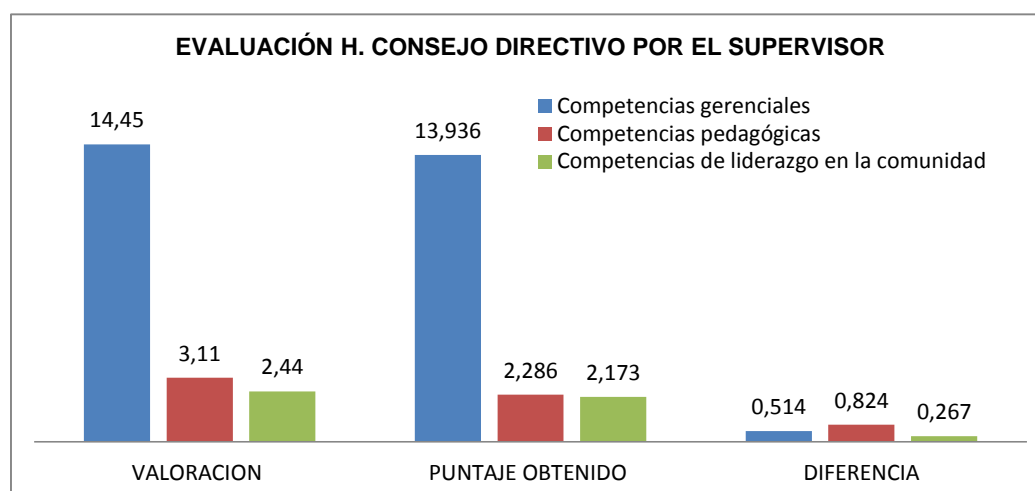
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,167
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,167
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,223

3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	3	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	3	0,223	0,223
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	3	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	3	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	3	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,173	2,173
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,395

Fuente: Encuestas aplicadas al Consejo Directivo del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 25



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Con los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación al H. Consejo Directivo por el supervisor, se puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 25, que el encuestado indica que el H. Consejo Directivo realiza acciones educativas positivas en la mayoría de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que se evaluó, pero sin embargo se debe destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 18.395, el déficit de

incumplimiento es de 1.605 puntos, por lo que es necesario mejorar en las áreas de las competencias: pedagógicas y gerenciales, donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 26

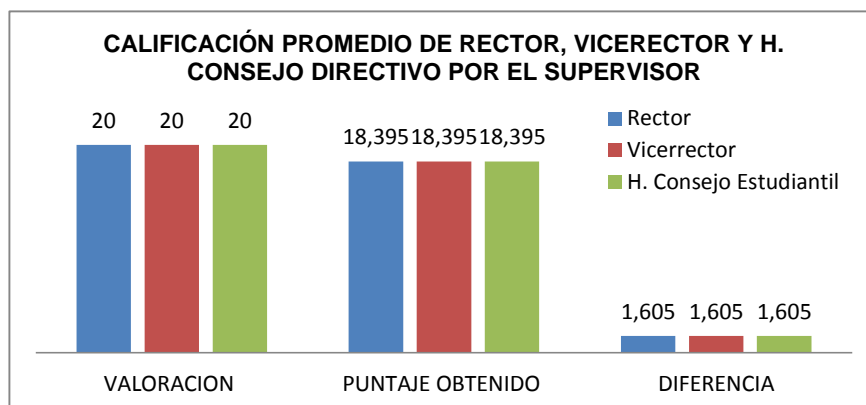
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL RECTOR, VICERECTOR Y H. CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR (20 PTOS)

CALIFICACIÓN DE AUTORIDADES POR SUPERVISOR	TOTAL
Rector	18,395
Vicerrector	18,395
H. Consejo Directivo	18,395
PROMEDIO	18,395

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Figura 26



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de evaluación al rector, vicerrector y H. Consejo Directivo por el supervisor, se los puede apreciar tanto en la tabla y gráfico 26, donde el encuestado señala que las autoridades institucionales realizan acciones educativas positivas en la mayoría de competencias que se evaluó, aunque se debe destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 20 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 18.395, el déficit de incumplimiento es de 1.605 puntos, por lo que es

necesario mejorar en las áreas de las competencias: pedagógicas y gerenciales, donde los puntajes son bajos a fin de alcanzar la calidad educativa.

Tabla 27

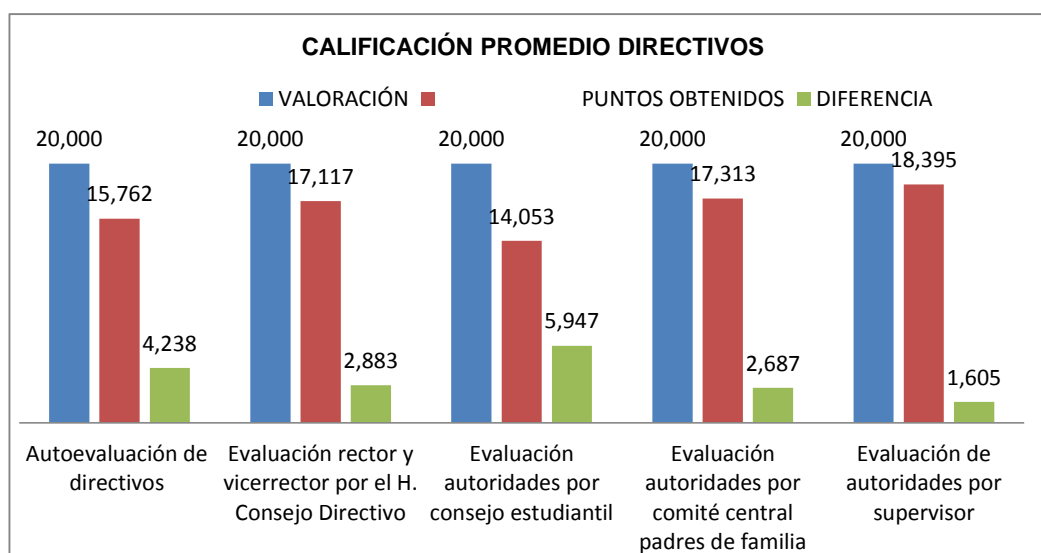
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y H. Consejo Directivo(Promedio)	15,762		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el H. Consejo Directivo(Promedio)	17,117		
Evaluación del Rector, Vicerrector y H. Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	14,053		
Evaluación del Rector, Vicerrector y H. Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	17,313		
Evaluación del Rector, Vicerrector y H. Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	18,395		
TOTAL	82.64/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Tabla 27



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

De los resultados obtenidos mediante la aplicación de varios instrumentos de evaluación del desempeño directivo, se puede apreciar tanto en la tabla y grafico 27,

que los directivos institucionales realizan acciones positivas en la mayoría de las competencias que se evaluó, sin embargo debemos destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 100 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 82.64, el déficit de incumplimiento es de 17.36 puntos, por lo que se ve necesario que las autoridades adopten mecanismos que ayuden a mejorar y fortalecer las áreas menos destacados en las competencias: gerencial y pedagógicas fin de alcanzar la calidad educativa.

Tabla 28

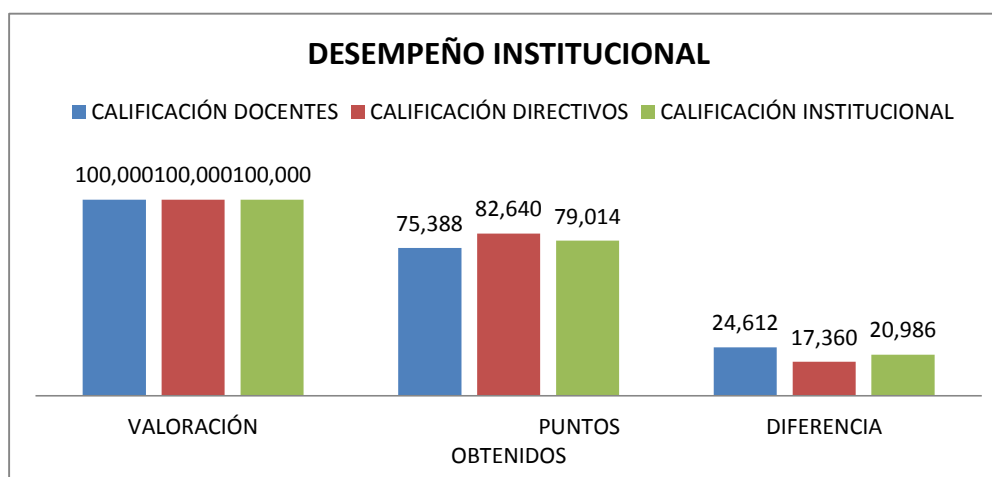
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO	PUNTAJE	CATEG.	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75,388/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	82,64/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN	79.014/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos del colegio investigado.

Elaboración: Luisa Yanza

Tabla 28



FUENTE: Encuestas

AUTOR: Luisa Yanza

Los resultados obtenidos una vez aplicados los diversos instrumentos de evaluación al desempeño docente y directivo, se pueden apreciar tanto en la tabla y gráfico 28, donde se determina que en la institución se realizan acciones educativas positivas en la mayoría de dimensiones y competencias evaluadas tanto a docentes como a

directivos, sin embargo es necesario destacar que si comparamos el puntaje establecido para este instrumento de 100 puntos por el Ministerio de Educación, con los resultados obtenidos de 79.014, el déficit de incumplimiento es de 20,986 puntos, por lo que se ve necesario mejorar en las áreas donde los puntajes son menos destacados a fin de alcanzar la excelencia educativa.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

La educación es un proceso en constante cambio, complejo y multidireccional, vital para la sociedad, sin ella no existe desarrollo ni supervivencia en este mundo globalizante, intervienen diferentes componentes, quienes pueden fortalecer su acción o apagarla, como el docente y el directivo.

Muchos de los docentes y directivos estamos desorientados por los cambios que se han tenido que asumir en los últimos años, pero el cambio no ha hecho más que comenzar, el nuevo desafío de la integración del aprendizaje electrónico y de la enseñanza por internet, por lo que debemos repensar y plantear alternativas a profundas exigencias de cambios que se aproximan en los sistemas educativos en los próximos años.

En educación toda actividad que se realice por mínima que sea debe ser evaluada, y aun más quienes la ejecutan y dirigen; de ahí que Mónica Franco, Subsecretaria de Educación manifiesta que la evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones cada vez más acertadas con el propósito de que su gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país.

En tal sentido los resultados de la presente investigación realizada en el Colegio Técnico Agropecuario “Logroño” demuestra que el desempeño docente es satisfactorio puesto que alcanza un 75% lo que equivale a una calificación de bueno o aceptable existiendo un 25% de incumplimiento de las dimensiones que se evaluaron.

Si bien es cierto, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art.26 reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y

un deber ineludible e inexcusable del Estado, a su vez el Art. 346 establece que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación, y el Art. 349 establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos, igualmente la ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles y establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente; esta no se cumple en su totalidad, toda vez que no está cumpliéndose y lo que es más grave no llega a todas las instituciones educativas especialmente las rurales.

De las dimensiones evaluadas en el desempeño docente del establecimiento educativo investigado que están siendo cumplidas parcialmente por los docentes sea por desconocimiento, ética, profesionalismo, formación docente o por incumplimiento que corresponden el 25%, se desglosan: 30% habilidades pedagógicas y didácticas, 20% clase demostrativa, 20% desarrollo emocional, 10% aplicación de normas y reglamentos, 10% relaciones con la comunidad y el 10% restante en: sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades especiales, clima de trabajo y relación con los estudiantes.

Aunque los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada son alentadores, en un 60% de docentes se refleja una calidad de enseñanza pésima, puesto que el tradicionalismo se manifiesta de manera profunda en todo el proceso de enseñanza aprendizaje en cada clase; contraste que resulta penoso cuando el 70% de los docentes académicamente cuentan con títulos de tercer y cuarto nivel. El 60% de los docentes en la hora clase no toma en cuenta el contexto y se rigen a establecer una educación bancaria tradicional, con temor e inseguridad en poner en práctica el desarrollo de actividades de enseñanzas activas o interactivas aduciendo falta de recursos económicos institucionales y capacitación, siendo necesario que se utilice todo el material disponible del medio para ayudar a nuestros alumnos a ser más creativos, responsables, y constructores de su propio aprendizaje. Si nuestros alumnos se sienten cansados de nuestras clases es porque no estamos brindando un ambiente adecuado e interesante.

Si bien es cierto Pazmiño G. (2006), manifiesta que los problemas de la educación no solo se refieren a acceso y permanencia, sino también a calidad, esto tiene que ver con programas de estudios desactualizados y poco pertinentes, los esquemas pedagógicos tradicionales, alejados de las demandas de la diversidad cultural y del desarrollo científico tecnológico, mala formación, falta de capacitación y desmotivación de los maestros, carencia de material didáctico, infraestructura deficiente, poco acompañamiento familiar y la cada vez mayor influencia de la televisión (causa más alta de repitencia y deserción) y de los juegos electrónicos en las ciudades.

Los resultados indican que los estudiantes al calificar a los docentes lo hacen más a nivel de afecto, toda vez que les agrada al 60% de estudiantes que el docente sea bueno, que nos les recrimine el incumplimiento de tareas y que sean “flexibles”; aunque un 40% señalan que no están de acuerdo con esta posición.

Aunque la Ley Orgánica de Educación Intercultural señala la jornada de trabajo a desarrollar por los docentes de 40 horas e incluso indica el involucramiento con la comunidad, los docentes no asisten a eventos programados por la institución o la comunidad fuera de horas de clase, no dan tutorías.

Quienes gerencian la institución deben tomar la iniciativa de realizar reuniones y planificar el PTI, PCI, el proyecto curricular, los planes y programas, el proyecto curricular, planes anuales, unidades didácticas, planes de clase, de acuerdo a la realidad de la institución, y no a copiar uno realizado por otra institución, inmiscuyámonos en la elaboración de cada uno de estos instrumentos educativos de tal manera que nuestros accionar sea coherente y eficaz.

Parte de los fracasos escolares provienen del intento de seguir enseñando con los antiguos esquemas didácticos de la educación; en esta etapa nuestro trabajo es más difícil y es esto lo que debemos entender, además ahora nos enfrentamos ante un grupo de alumnos muy diferentes entre sí, que también nos pide reorganizar nuestra metodología didáctica, planificar la educación en términos de las actividades de aprendizaje que deben realizar los alumnos, y no en términos de las actividades de enseñanza que va a desarrollar el profesor. En definitiva el objetivo final es que el

alumno aprenda, y esto puede lograrse con múltiples actividades de aprendizaje, algunas de las cuales no exigen una actividad de enseñanza directa por parte del profesor.

Es gratificante observar docentes entusiasmados, elaborando en sus horas libres material de apoyo, materia didáctica, estrategias de aprendizajes, cambiando experiencias con sus compañeros docentes; en sus aulas alumnos que construyen su propio aprendizaje, que interactúan, que dialogan, analizan, exponen. Claro está que nos queda mucho por hacer, tratar de cambiar ciertas actitudes que como docentes tenemos, porque estamos acostumbrados a una educación tradicionalista, memorística.

Es hora de cambiar de actitud, y hacer conciencia que llevamos una gran responsabilidad en nuestras manos, como lo hemos dicho; no podemos conformarnos y mirar ajenos a lo que sucede en la educación y en la sociedad, amemos nuestra profesión y demos todo nuestro esfuerzo por ver crecer a niños llenos de esperanza, positivos, creativos, llenos de conocimientos y valores.

De ahí que sea necesario y pertinente como vital para la institución entrar en una urgente capacitación docente donde se dé procesos de enseñanza que vayan ligados con valores, moralidad y ética docente con la finalidad de modificar la conducta tanto dentro como fuera de clases y las relaciones interpersonales como docentes y comunitarias se eleven y se sostengan como soporte de representatividad del plantel educativo para la comunidad, por lo que planteamos como una alternativa a esta realidad institucional para seguir avanzando un Proyecto de capacitación en competencias y habilidades pedagógicas y didácticas para los docentes y directivos del Colegio Técnico Agropecuario Logroño.

Aunque el ministerio de educación está realizado a través del programa "SI PROFE" grandes esfuerzos para capacitar a los docentes del país, estos, no está dando resultados positivos toda vez que los mismos en su mayor parte no son pertinentes, son confusos y no se adaptan al entorno social y económico en el que se desenvuelven los diversos actores educativos en las comunidades y en ocasiones quien son los tutores de estas capacitaciones no cuentan con procesos

metodológicos lo que hace más confuso y desfavorable este proceso de capacitación docente.

Estas razones hacen pertinente que cada institución educativa, adopten el sistema de evaluación del ministerio de educación como propio y comiencen a aplicarlos con la finalidad de encontrar internamente las estrategias que ayuden a la institución educativa a solucionar sus falencias y alcanzar la calidad y calidez educativa.

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias; dentro de este contexto es necesario capacitar al docente del plantel, en habilidades pedagógicas y didácticas, actitudes de interacción con sus compañeros y con sus estudiantes, de manera especial cuando se encuentran en dificultades para avanzar en el proceso de aprendizaje, en las que este incluido el manejo de las TIC con procesos metodológicos activos y constructivos.

Mejorar la educación es una tarea que compromete a todos en especial a: autoridades, profesores, estudiantes y padres de familia, quienes deben ser activos y protagónicos para una gestión educativa de calidad y calidez, fundamentada en: el saber ser (actitud y calidad), saber conocer (científico y cognitivo) y saber hacer (aspecto metodológico).

De acuerdo a las directrices del Ministerio de Educación, los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, cuando se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, cuando estos estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El ME-ECUADOR (2010), a través de la evaluación “SER ECUADOR”, establece que la evaluación de las autoridades de los establecimientos educativos, como parte de la evaluación institucional, tiene el propósito de medir la calidad del desempeño profesional de rectores, vicerrectores e inspectores.

Indica que la evaluación de autoridades se calificará sobre 100 puntos y tendrá dos componentes: La evaluación interna, correspondiente al 50 por ciento, y la evaluación externa, correspondiente al 50 por ciento restante.

La evaluación interna: la evaluación interna presenta el 50 por ciento de la calificación total y se realizara mediante la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación: Auto-evaluación (5%), evaluación por parte del supervisor (15%), evaluación por parte del Consejo Técnico o Directivo (10%), evaluación por parte del Presidente del Consejo o Gobierno Estudiantil (10%), evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia (10%).

La evaluación externa representa el 50% restante de la calificación total y se realizará mediante la aplicación de tres pruebas escritas de opción múltiple: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos de pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de las autoridades de decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

La prueba de conocimientos de pedagogía evaluará el nivel de comprensión de las autoridades sobre temas necesarios para el buen desempeño profesional de su personal docente, tales como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, incluso educativa y legislación educativa.

La prueba de conocimientos específicos de autoridades evaluará sus conocimientos en áreas necesarias para su buen desempeño profesional, tales como liderazgo educativo, gestión administrativa y presupuestaria, planificación curricular, diseño y gestión de proyectos educativos institucionales, gestión del talento humano y desarrollo profesional docente, y legislación educativa de acuerdo a la pertinencia que cada una de estas áreas del conocimiento tenga para sus funciones específicas.

En cuanto al desempeño directivo, la institución alcanza aproximadamente un 83% de cumplimiento a las competencias evaluadas por los diversos actores educativos,

le da una calificación A equivalente a excelente, quedando un 17% de competencias por cumplir; de este porcentaje por cumplir el 50% corresponde a competencias gerenciales, el 30% competencias pedagógicas y 20% competencias de liderazgo en la comunidad.

El Acuerdo Ministerial No. 320-10, establece que la suma de resultados de la evaluación interna y de la evaluación externa, tanto para docentes como para autoridades, dará un máximo de 100 puntos de evaluación total.

Esta puntuación permitirá determinarlos niveles de calificación, los rangos valorativos y establecidos para docentes y autoridades del sistema educativo fiscal. Estos estímulos se reconocerán a partir del próximo ejercicio fiscal de la siguiente manera:

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de excelente*, con puntaje igual o mayor que 90, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo económico anual de 1.200 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de muy buena*, con puntaje de 80 a 89, podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo anual de 900 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación de buena*, con puntaje de 60 a 79, estarán obligados a seguir un plan de curso ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificados en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años.

Los *docentes y autoridades que obtuvieron la calificación total de insatisfactoria*, con puntaje menor que 60, estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación, y se evaluarán nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación vuelven a obtener una calificación total de

insatisfactoria, tendrán una oportunidad adicional, un año después, para aprobar las pruebas correspondientes, con una calificación de buena o superior. En caso contrario, se aplicará la normativa vigente. El mismo mecanismo se aplicará con los docentes y autoridades del Sistema Intercultural Bilingüe que tenga calificaciones de menos del 60 en la prueba sobre conocimiento de lengua y cultura de la nacionalidad a la cual pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan.

Los docentes y autoridades que no asistan a la convocatoria de evaluarse tendrán que justificar su ausencia debidamente, y en ese caso volverán a ser convocados en un plazo menor de un año. Sin embargo, en esta segunda oportunidad no serán elegibles para acceder a los estímulos señalados en los literales a, b y c de este artículo. Los docentes y autoridades con ausencia no justifican recibirán una calificación total de insatisfactoria.

De los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas al desempeño docente y desempeño directivo, se obtiene el desempeño institucional el mismo que alcanza un puntaje de 79% que le califica como A equivalente a excelente, faltando por cumplir un 21% procesos en el ámbito educativo y directivo de empoderamiento y cumplimiento de actividades en el desarrollo y desenvolvimiento de las funciones encomendadas con eficiencia y eficacia, para alcanzar el Buen vivir, con este resultado se puede afirmar que la institución está cumpliendo en gran parte con la normativa del ministerio de educación y por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada para la presente investigación, estableciéndose y demostrándose que: el actual desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “Logroño” no tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Aunque es necesario determinar que existe deficiencias administrativas que pueden ser corregidas no se está administrado correctamente.

Aunque la institución no ha llevado un sistema de evaluación del desempeño docente y directivo, está en la obligación de poner en ejecución esta evaluación para tener parámetros de desempeño periódicos que ayuden a buscar soluciones a las dificultades que se detecten con la misma, ya que es una obligación cumplir con lo que señala el Artículo 27 donde se manifiesta que la educación debe ser de calidad y la sexta política del Plan Decenal de Educación en cuanto a alcanzar hasta

el 2015 la calidad, equidad de la educación, evaluación y rendición social de cuentas en las instituciones.

No es posible que la armonía institucional entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia no sea efectiva por falta de competencias gerenciales, docentes y ética profesional

Aunque las autoridades tienen interés y hacen esfuerzos en llevar procesos de cambio institucional en todos los ámbitos del quehacer educativo así como lograr equilibrio entre el personal docente y directivo, el alumnado y padres de familia, esta no se manifiesta, lo que le lleva a tener equívocos fuertes en el ámbito gerencial lo que es perjudicial para el desarrollo del centro y por tanto repercute en la calidad de enseñanza, de ahí que la comunidad del cantón desconfíe de la institución y se realice la migración estudiantil

Debemos tomar en cuenta que de las directrices dadas por el ministerio, aquellos establecimientos que luego del proceso de implementación de las evaluaciones no cumplieran con las regulaciones, realizadas por el ministerio de educación con sus estándares, tendrán que ajustarse a lo que el ministerio determine: desde suspensiones temporales hasta el definitivo, razones más que suficientes para que la institución proceda a reorientar la política educativa institucional, fortaleciendo los aspectos incumplidos o desatendidos por autoridades y docentes, a través de estrategias de capacitación docente y directivo, así como seguimiento y evaluación permanente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Una vez analizados los resultados se observa que no se comprueba la hipótesis planteada para la presente investigación, estableciéndose y demostrándose que el actual desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño” no tiene la característica de “deficiente”, tal como se establece en la hipótesis, puesto que el desempeño docente alcanzó una calificación de bueno que corresponde al 75,38% y el desempeño directivo una calificación excelente con el mínimo requerido equivalente al 82.64%.

- De los resultados obtenidos del desempeño docente, se puede apreciar tanto en las tablas como en los gráficos correspondientes que los docentes deben mejorar y fortalecer su desempeño. Si comparamos el puntaje establecido (100 puntos) por el Ministerio de Educación para el desempeño docente, con los resultados obtenidos en la investigación (75.388 puntos), se observa que existe un déficit de incumplimiento de 24,612 puntos en las siguientes dimensiones evaluadas: habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades especiales.
- De los resultados obtenidos del desempeño directivo, se puede establecer que los directivos institucionales realizan acciones positivas en la mayoría de las competencias evaluadas. Sin embargo, si comparamos el puntaje establecido por el Ministerio de Educación correspondiente a 100 puntos, con los resultados obtenidos en la investigación (82.64 puntos), el déficit de incumplimiento es de 17.36 puntos en las competencias gerenciales y pedagógicas. Frente a ello, surge la necesidad de que las autoridades institucionales adopten mecanismos que contribuyen a mejorar y fortalecer las áreas menos destacadas.
- El Colegio Técnico Agropecuario “Logroño” aunque no dispone de un sistema de evaluación de desempeño docente y directivo, un sistema de incentivos o estímulos para el personal docente y directivo, y un proyecto de capacitación

permanente los resultados demuestran que existen acciones educativas tendentes a garantizar un buen desempeño docente y directivo.

- Existen un 30% de docentes que están en desacuerdo con la evaluación de desempeño docente porque sirve para aplicar sanciones. Sin embargo, estudiantes, padres de familia y comunidad sostiene que se debe ejecutar la evaluación con el propósito de mejorar la calidad de educativa en la institución.

6.2. Recomendaciones

De los resultados obtenidos del desempeño docente y directivo se puede establecer las siguientes recomendaciones:

- Debido al déficit de incumplimiento del desempeño docente que corresponde a 24,612 puntos en las siguientes dimensiones: habilidades pedagógicas y didáctica, desarrollo emocional, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades especiales; así como al déficit de incumplimiento del desempeño directivo equivalente al 17.36 puntos en las competencias gerenciales y pedagógicas surge la necesidad de implementar una propuesta que contribuya a fortalecer fundamentalmente las competencias con valores más bajos.
- Establecer un sistema de evaluación de desempeño docente y directivo, un sistema de incentivos para el personal docente y directivo, así como un proyecto de capacitación permanente para garantizar la calidad de la educación en la institución motivo de estudio.
- Promover la necesidad de desarrollar una cultura de evaluación docente con la finalidad de contribuir al mejoramiento sostenido de la calidad educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO

“Proyecto de formación didáctica- pedagógica para docentes y directivos del Colegio Técnico Agropecuario Logroño, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago, durante el año lectivo 2012-2013”.

7.2. JUSTIFICACIÓN

La educación ecuatoriana encuentra una serie de dificultades en su sistema, modelo, estructura, gestión, currículo, formación y desempeño docente, formación de estudiantes, recurso, evaluación, entre otros que no permiten que los cambios de innovación necesaria se implementen y se desarrollen hacia una educación de calidad para todos.

Para lograr una educación de la calidad y alcanzar los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación del Ecuador es necesario desarrollar e implementar la formación de profesores y directivos siendo este uno de los temas de mayor reflexión en la actualidad.

Existen instituciones como las escuelas normales con más de un siglo de experiencia formando maestros; las universidades han creado centros especializados en la investigación y diseño de la capacitación docente, este ha sido un tema de vigencia permanente que en la actualidad ha cobrado una peculiar importancia, dada la situación en extremo crítica en que se encuentra la educación en todas partes y en todos los niveles.

La formación debe concebirse como un proceso permanente, que conlleva en su desarrollo amplios debates académicos que han dado lugar a replanteamientos de políticas y objetivos. Ciertamente que el mejoramiento del trabajo docente y directivo, no depende únicamente de los programas de capacitación y actualización; pero sí pueden contribuir a que los profesores y directivos reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir, para que participen de una manera

más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que redundará en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo del hombre.

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos de su disciplina y el responsable exclusivo de su transmisión sino además es un dinamizador de los contenidos para los que se requiere que posea saberes pedagógico-didácticos y conocimiento de sus competencias pedagógicas para así lograr que el proceso docente-educativo se desarrolle con la calidad que exigen estos tiempos.

Por otra parte, la diversidad del estudiantado y de situaciones educativas aconseja a los formadores, es decir los docentes posean un conjunto de competencias Y habilidades necesarias para afrontar los retos de las actuales condiciones del proceso docente-directivo educativo.

Las competencias pedagógico- didácticas facilitan procesos de aprendizaje autónomos; los docentes y directivos deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica y directivas efectivas que posibiliten conducir un proceso docente –directivo acorde a las exigencias del mundo contemporáneo.

La competencia cognitiva y la didáctico- profesional resulta imprescindible en la formación docente y directivo, e implica concebir la enseñanza de manera holística, en la que se articule la teoría con la práctica, para que el estudiante sepa extrapolar el conocimiento más allá del aula y pueda aplicarlo a situaciones concretas que se darán en su futura profesión, los docentes deben apoyarse en la didáctica y ser capaces de intervenir estratégicamente en los contenidos de su disciplina, con la ayuda de medios diversos como pueden ser las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicaciones. Todo esto tributará progresivamente a alcanzar una práctica profesional autónoma.

Considerando que la institución en la evaluación del desempeño docente alcanzó una calificación de bueno y en el desempeño directivo una excelente con el mínimo requerido, es necesario superar esta calificación con la comprensión de las competencias y habilidades que como directivos y docentes requerimos sean estas

pedagógicas o didácticas para que la institución alcance estándares de calidad y poder asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento, por lo que es necesario realizar un programa de capacitación continua que posibilite elevar esos niveles de formación.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.3.1. Objetivo general

Capacitar en competencias didácticas y pedagógicas a docentes y directivos del Colegio Técnico Agropecuario Logroño para garantizar una educación de calidad.

7.3.2. Objetivos específicos

- Fortalecer el diseño y planificación de acciones formativas acorde con las características y naturaleza de la asignatura.
- Promover el desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje utilizando estrategias didácticas pedagógicas adecuadas y acordes con las innovaciones educativas.
- Consolidar el diseño y aplicación de instrumentos de evaluación de los aprendizajes adecuados a la naturaleza y características de la asignatura.

7.4. ACTIVIDADES

Para desarrollar el nivel de conocimientos en aspectos relativos a competencias y habilidades pedagógicas didácticas de docentes y directivos se llevará a cabo las siguientes actividades:

Tiempo/Actividad	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Resultados	Responsables
Fase 1. Diseño plan de capacitación <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar la temática para el tiempo determinado. - Seleccionar o elaborar los documentos de apoyo. - Elaborar las fichas de actividades de respuesta. - Organizar el grupo clase en subgrupos - Instruir y entregar el material para el trabajo. - Desarrollar el trabajo en los talleres con el asesoramiento respectivo del mediador con la utilización de técnicas: interpretación de roles, análisis de casos, y foros de discusión como alternativa válida para el desarrollo de habilidades y destrezas en contextos concretos. - Elaborar carteles con el producto de cada taller. - Socializar los carteles. - Establecer consensos y conclusiones. - Elaborar memorias. 						Plan de capacitación	Maestrante Directivos
Fase 2. Preparación material educativo <ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas referentes a la temática seleccionada - Compilación de la información. - Elaboración de cartillas (módulos) de trabajo - Elaboración de instrumentos de seguimiento y evaluación. - Solicitud de un ordenador, infocus, pantalla para las jornadas presenciales. 						Material educativo disponible	Facilitador Directivos
Fase 3. Organización administrativa y logística <ul style="list-style-type: none"> - Elabora - ción el cronograma de actividades. - Solicitud de los espacios (aulas) para las capacitaciones. - Distribución de grupos de trabajo. - Elaboración de horarios. - Socializar la propuesta a Directivos institucionales. - Coordinar actividades con maestros y directivos 						Organización administrativa y logística	Facilitador Directivos
Fase 4. Desarrollo seminarios de capacitación en competencias pedagógicas y didácticas: Módulo 1: Planificación curricular Diseño instruccional: <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Contenidos - Metodología - Evaluación Módulo 2: Desarrollo proceso formativo Diagnóstico de necesidades Relación entre objetivos, contenidos, metodología y evaluación Recursos didácticos y tecnológicos.						Seminarios a Directivos y docentes Planificación curricular y diseño instruccional acorde a necesidades y naturaleza de asignatura. Procesos de enseñanza aprendizaje	Facilitador Directivos

Mecanismos de evaluación						adecuados a necesidades y pertinencia de asignatura.	
Módulo 3: Evaluación de los aprendizajes Técnicas e Instrumentos de evaluación. Aplicación de pruebas y calificación						Pruebas e instrumentos apropiados a las necesidades educativas de los estudiantes	
• Elaboración informes respectivos						Informes	Facilitadores

7.5. METODOLOGÍA

El proyecto de mejoramiento educativo se ejecutará mediante tres cursos de capacitación continua en los temas relativos: planificación curricular, desarrollo del proceso formativo y evaluación de los aprendizajes.

Los cursos de capacitación se desarrollarán en forma presencial mediante módulos preparados para el efecto. El curso tendrá una duración de 8 semanas. La metodología de trabajo será eminentemente práctica en cada uno de los temas seleccionados. Habrá disponibilidad de material educativo y recursos didácticos.

Como recurso fundamental para conocer el impacto de la capacitación se ha previsto el uso de instrumentos de evaluación en cada uno de los talleres y de instrumentos de evaluación para el desempeño docente al finalizar el año escolar para verificar si lo aprendido ha sido puesto en práctica. Los resultados serán socializados en toda la comunidad educativa investigada, en razón de que es necesario que conozcan los resultados logrados al finalizar el proceso.

La actividad espontánea, personal y cooperativa - corporativa será el común del proceso de capacitación, haremos de esta oportunidad una agradable experiencia sobre la cual se levante un aprendizaje significativo para forjar participantes pensantes, creativos críticos y reflexivos través de la puesta en práctica de una de las técnicas de aprendizaje activo: El taller cumplirá con los siguientes objetivos:

- Fortalecer el diseño y planificación de acciones formativas acorde con las características y naturaleza de la asignatura.

- Promover el desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje utilizando estrategias didácticas pedagógicas adecuadas y acordes con las innovaciones educativas.
- Consolidar el diseño y aplicación de instrumentos de evaluación de los aprendizajes adecuados a la naturaleza y características de la a signatura.

7.6. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El proyecto va dirigido a los docentes y directivos del colegio Técnico Agropecuario “Logroño” que se encuentra ubicado en Yampas a 3 kilómetros de la parroquia Logroño. La cobertura inmediata comprende directivos, profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.

7.7. Población Objetivo

La población objetivo del proyecto corresponde a todo el personal docente y directivo del nivel básico y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”, de la parroquia Logroño, cantón Logroño de la provincia de Morona Santiago.

7.8. Sostenibilidad de la propuesta

- **Humanos:** Docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y capacitadores
- **Tecnológicos:** Computadoras, recursos multimedia, paquetes de software, impresoras, pendrive, televisor, infocus, Cd.
- **Materiales:** papelotes, marcadores, lápices, pizarra, hojas, módulos, instrumentos de evaluación
- **Físicos:** aulas pedagógicas , sala de computo, sillas, mesas
- **Económicos:** 2.900 dólares
- **Organizacionales:** Universidad técnica Particular de Loja, Colegio Técnico Agropecuario Logroño, Maestrante.

8. PRESUPUESTO

ACTIVIDADES	COSTO
Contratación del personal para capacitación: dos profesionales	1.600,00
Elaborar la planificación de los cursos de capacitación.	200.00
Preparar el material educativo sobre los temas relativos a los cursos de capacitación: <ul style="list-style-type: none"> - Anillados sobre el contenido de los cursos - instrumentos de evaluación de los cursos - Talleres de reflexión para los cursos 	500.00
Organizar la parte administrativa y logística de los cursos de capacitación.	500.00
Preparar el informe del seguimiento de los cursos de capacitación	100.00
TOTAL	2.900,00

El proyecto de capacitación será financiado por el Gobierno autónomo del cantón Logroño, por la Institución Educativa y los docentes y supervisión de educación. El programa de capacitación tendrá un costo de 20 dólares por docente. Se entregará el material educativo necesario.

9. CRONOGRAMA

Tiempo/Actividad	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar personal para capacitación: dos profesionales	X	X	X	X																
Elaborar la planificación de los cursos de capacitación	X	X	X	X																
Preparar el material educativo sobre los temas relativos a los cursos de capacitación:					X	X	X	X												
Organizar la parte administrativa y logística de los cursos de capacitación.							X	X												
Desarrollar el curso de capacitación									X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación de las actividades desarrolladas									X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
Elaborar los informes respectivos																				X

Se prevé que el desarrollo de la propuesta de capacitación iniciará a partir del mes de Julio del 2012 y tendrá una duración de 8 semanas.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Benavidez, V. (2007). *ME-Dirección Nacional de Planeamiento*. Quito, Ecuador.
- Bermeo, L. (2004). *II Congreso Nacional de Educación Pública*. ANDEJ-Loja. Calidad de Educación.
- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la Formación*. Síntesis. S.A Madrid.
- Catalán, J. (2009). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó*. La Serena y Coquimbo.
- Chiroque (2006) *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto De Pedagogía Popular. Informe N° 45. Lima, IPP.
- Constitución Política de la República del Ecuador (2008).
- LOEI (2011). Registro Oficial N° 417 - jueves 31 de marzo.
- MEN. *Gestión Educativa Estratégica*. IIPE Buenos aires.
- MEN (2003). *Manual De Evaluación Del Desempeño*. Colombia.
- MINEDU Ecuador. *Desempeño Docente*. Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. Ecuador.
- MINEDU Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Documento de Propuesta. Quito - Ecuador.
- MINEDU Ecuador. (2011). *Rendición de Cuentas 2010*. Ecuador.
- MINEDU Ecuador (2008). *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas*. Ser Ecuador. Quito.
- Módulo 4. *Convivencia Profesores y Alumnos*. Consultora Textos. Grupo Editorial Norma Ecuador.
- Muñoz, C. (2003). *Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo*.

- Pazmiño, G. (2006) y Otros. *Propuesta De Diagnostico Sobre La Realidad Educativa Nacional*.
- PTI (2010). Colegio Técnico Agropecuario “Logroño”. Morona Santiago, Ecuador.
- QUALI-TEACH-SPA-PDF. *Enseñanza de Calidad en las Escuelas Públicas de NSW*.
- Real Academia Española. (2010). *Diccionario de la lengua española*. Vigésima segunda edición.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*.
- Salazar, L. *Rasgos de los procesos de evaluación institucional*.
- Stegmann, T. (2006). *Evaluación del Desempeño Docente*. Fundación SEPEC.
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ciudad de México.
- Valdés, H. (1999). *La Evaluación del desempeño docente profesional del Docente*. Cuba.

8. ANEXOS

Mapa 1. Provincia de Morona Santiago



Foto 1. Estudiantes del Colegio Técnico Agropecuario "Logroño"



Foto. 2. Personal de la Institución: Directivo, docente, administrativo y servicio



Foto. 3. Estudiantes encuestados



Foto. 4. Estudiantes encuestados



Foto. 5. Gobierno Estudiantil



Foto. 6. Comité Central de Padres de Familia



Foto.7. Observación de Clase



Foto. 8. Observación de clase



Foto. 8. Observación de clase



ENCUESTAS



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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					

6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					

2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

representantes a través de esuelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase					

anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PRFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		

4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS					
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

4.6. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
4.7. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
4.8. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
4.9. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
4.10. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
4.11. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
4.12. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
4.13. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
4.14. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
4.15. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
4.16. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
4.17. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
4.18. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
4.19. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
4.20. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
4.21. Lidera el Consejo Técnico.					
4.22. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
4.23. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
4.24. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
4.25. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
4.26. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
4.27. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
4.28. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
4.29. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
4.30. Promueve la investigación pedagógica.					
4.31. Promueve la innovación pedagógica					
4.32. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
4.33. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
4.34. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
4.35. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
4.36. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
4.37. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
4.38. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
4.39. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al					

presupuesto, con base en la normativa legal.					
4.40. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
4.41. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
4.42. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
4.43. 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.					
4.44. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
4.45. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
4.46. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
4.47. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
4.48. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
4.49. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
4.50. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
4.51. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!