



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación general básica y bachillerato del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga, parroquia El Salto, cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, durante el año 2012-2013”.

Tesis de Grado

AUTORA:

Chuquitarco Pulla Nelly Marlene

DIRECTORA DE TESIS:

Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza, Mgs.

Quito - Ecuador

Año 2013

CERTIFICACIÓN

Quito, abril del 2013

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento, Mgs.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año 2012-2013**” presentada por Nelly Marlene Chuquitarco Pulla, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta de la Universidad Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Mgs. Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Nelly Marlene Chuquitarco Pulla**, 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 señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones trabajos científicos no técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Quito, abril del 2013

Nelly M. Chuquitarco Pulla.

AUTORÍA

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

Nelly M. Chuquitarco Pulla
050213404-2

DEDICATORIA

La responsabilidad, dedicación, sacrificio, esfuerzo, organización y perseverancia en la tarea encomendada llevan al éxito. Por ésta razón el siguiente trabajo dedico a los docentes del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, a la comunidad de Hnas. Bethlemitas a mi familia, amigos/as quienes siempre me han acompañado con sus oraciones, cariño, afecto y cercanía durante el tiempo de estudio.

Nelly Marlene Chuquitarco Pulla

AGRADECIMIENTO

Al terminar una etapa más en la formación académica quiero dar gracias a Dios por la vida, vocación a la que he sido llamada y por los dones que me ha dado para poner al servicio de los demás. Gracias Padre Dios porque estas siempre junto a mí y puedo sentir tu amor y protección en todo momento.

Agradezco a la “Universidad Técnica Particular de Loja” por haberme preparado en la formación humano – cristiano. A la comunidad de Hermanas Bethlemitas porque siempre me han acompañado con sus oraciones.

Nelly Marlene Chuquitarco Pulla

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN.....	iix
2. INTRODUCCIÓN	1
3. MARCO TEÓRICO	6
CAPÍTULO 1	6
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1. La calidad de la Educación	6
1.2. Calidad educativa	8
1.3. Componentes de la calidad educativa	10
1.4. Estándares de calidad educativa.....	12
CAPÍTULO 2.....	14
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	14
2.1. Factores básicos que una institución educativa debe cumplir para ofrecer una educación de calidad.	14
2.2. Calidad educativa y Educación para Todos	17
2.3. Algunos conocimientos de evaluación educativa	20
2.4. Tipos de Evaluación Educativa.....	22
CAPÍTULO 3.....	24
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	24
3.1. Desempeño de los profesores.....	24
3.2. La innovación y el desarrollo profesional.....	25
3.3. Características del docente como profesional de la educación.....	27
3.4. La calidad y calidez de los docentes.....	29
CAPÍTULO 4.....	31
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	31

4.1. Liderazgo profesional de la Dirección	31
4.2. Liderazgo educativo.....	32
4.3. Perfil del Director del Centro Educativo	35
4. METODOLOGÍA	38
4.1. Participantes.....	38
4.2. Muestra de investigación.....	39
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	40
4.3. Diseño y procedimiento.....	41
4.4. Comprobación de los supuestos	41
5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
Autoevaluación de docentes	43
Evaluación de los docentes por parte del rector	56
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	61
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	65
Matriz de evaluación: observación de clase	69
Instrumento para la autoevaluación del rector.....	74
Instrumento para la evaluación del director por parte del consejo ejecutivo	81
Instrumento para la evaluación del director por parte del consejo estudiantil	89
Instrumento de evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia...	93
Instrumento de evaluación del rector por parte del supervisor	98
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	120
8. BIBLIOGRAFÍA	126
9. ANEXOS.....	129

1. RESUMEN

La investigación “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013” se realizó en el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga, parroquia El Salto, provincia de Cotopaxi; con una muestra de 334 personas directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y el supervisor; quienes participaron con responsabilidad, respeto y seriedad sabiendo que es un trabajo para mejorar el desempeño profesional de los directivos y docentes de la institución.

En la investigación realizada a través de encuestas se determinó la calidad de educación que ofrece en la actualidad el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”. La calificación promedio de la institución fue de 71,515 equivalentes a bueno.

La propuesta de mejoramiento educativa va dirigido a los/as maestros/as de la institución en la “**Participación activa de docentes en las actividades programadas en el Colegio**”, se les invita a revisar esta propuesta con el objeto de mejorar las relaciones con la comunidad que es base fundamental en la educación.

2. INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó para conocer la realidad de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Educación General Básica y de Bachillerato del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi. Esta investigación nos permite analizar, reflexionar, descubrir, tomar conciencia sobre el trabajo que se está realizando dentro de la comunidad educativa; es el momento de desarrollar las destrezas con criterio de desempeño aplicando nuevos métodos, técnicas didácticas y estrategias con el objeto de lograr los objetivos planteados a nivel de Ministerio de Educación.

La educación ha tenido una trayectoria de cambios de acuerdo al tiempo y a la realidad en que viven los/as estudiantes, por lo tanto los docentes y directivos han dado una respuesta a las exigencias del momento. EL desempeño docente y directivo no es de calidad en nuestras instituciones educativas todavía seguimos con la educación tradicional en las aulas, eso es una de las causas que afecta a las nuevas generaciones no hacer desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo en las diferentes asignaturas, seguimos haciendo que los estudiantes sean memorísticos y actúen de una forma pasiva y mas no activa; las enseñanzas del pasado no son malas al contrario sobre ellas se ha ido construyendo la educación y cada vez es exigente por lo tanto docentes y directivos debemos estar periódicamente innovándonos y poniendo en práctica lo aprendido porque de nada nos sirve tener todas las capacidades y no aplicarlas.

La educación en la institución hace diez años tenía prestigio dentro de la provincia y del cantón, según ha transcurrido el tiempo las estudiantes se han retirado una de las causas es la proliferación de instituciones particulares con más ofertas académicas, mala selección de personal, un buen número de docentes sin títulos en educación esto ha producido desconfianza en la ciudadanía, incremento de pensiones cada año, los padres no están en la posibilidad de pagar y se lo llevan a las instituciones fiscales, el cambio permanente de docente ha originado un desequilibrio en el aprendizaje, la falta de exigencia y seguimiento de las autoridades a los docentes en el salón de clases ha ocasionado un descuido en las

planificaciones didácticas y de tarea, la escasa innovación y actualización en los docentes ha creado seguir en la educación tradicional, los docentes son muy condescendientes con las estudiantes esto ha hecho que sean irresponsables y facilistas en el estudio.

Las evaluaciones que se han venido aplicando son las del Ministerio de Educación con una mínima variación de acuerdo a nuestra realidad, quienes prestan servicios en la institución son personas que han obtenido sus títulos en Ciencias de la Educación con algunas menciones y algunos han obtenido sus maestrías y continúan preparándose con el fin de brindar una educación de calidad con calidez.

El Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” desde hace cinco años viene evaluando a los docentes y directivos, las competencias, habilidades y destrezas de los educadores, estas son características internas de las personas, que fortalecen la interacción entre los miembros de la comunidad educativa y la sociedad. Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

La evaluación ha permitido conocer la realidad de los docentes y directivos dentro del desempeño laboral en la institución, y a buscar alternativas de solución con el objeto de mejorar la calidad educativa y el desempeño profesional. Una de las alternativas ha sido capacitar al personal docente en la aplicación de técnicas y métodos en cada área, a saber asumir el rol de docentes, a ser líderes en el salón de clase, a ser responsables en el cumplimiento de sus deberes, todo esto ha sido una motivación para los docentes y directivos aprender y mejorar su actitud frente a la responsabilidad que ha asumido con la institución; por lo tanto en los dos últimos años se ha mantenido el número de estudiantes, esto es una señal de que la educación está avanzando de acuerdo a las exigencias y lineamientos del Ministerio de Educación y valorada por la ciudadanía.

Esta investigación es importante para la UTPL porque a través de ella se puede verificar la calidad de docentes y directivos que tienen nuestro país en las diferentes instituciones educativas, para actualizar el pensum de estudio de la Escuela de

Ciencias de la Educación en las diferentes especialidades, para crear nuevas maestrías en educación, para ofertar capacitaciones virtuales a los docentes en las diferentes competencias con el fin de renovar la educación en la institución a la cual presta sus servicios.

La investigación realizada es importante para la institución a nivel de docentes y directivos tomar conciencia de su desempeño profesional y tratar de autoformarse en las competencias que alcanzaron un porcentaje menor a lo normal según la tabulación realizada. Para las estudiantes es importante porque conocieron las competencias que deben desarrollar los docentes y directivos y están en el derecho de exigir para recibir una educación de calidad. Para la comunidad educativa esta investigación ha sido motivo de análisis y toma de decisiones en el desempeño profesional de docentes y directivos según el caso. Para mí esta investigación es importante porque conocí la realidad del desempeño laboral de los docentes y directivos de la institución a la cual pertenezco, y me ha llevado a reflexionar que todavía no hayamos logrado ser eficaces, eficientes y efectivos como docentes y directivos.

Como docentes y directivos tenemos la responsabilidad de asumir el compromiso adquirido con la patria y con la institución por lo tanto periódicamente debemos mejorar la práctica docente en el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didáctica, cumplimiento de normas y reglamentos, y disposiciones al cambio en educación, estos aspectos son fundamentales dentro de la formación humana, debemos tener presente que estamos educando por lo tanto es indispensable la pedagogía de la afectividad donde el niño/a, adolescente y joven se siente, valorado, aceptado respetado y acogido/a por los demás y allí debemos aplicar la pedagogía afectiva.

Los recursos utilizados en primera instancia fue el talento humano, económico y materiales; diálogo y presentación de solicitud a la autoridad del colegio para recibir su autorización de aplicación de las encuestas de la “evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013”; una de las motivaciones para realizar esta investigación fue descubrir cómo está la educación del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”; conocer, fortalezas, oportunidades debilidades, amenazas de la

institución; aprender la didáctica y pedagogía de los otros compañeros en el desarrollo de las clases, verificar el desempeño profesional de docentes y directivos, y como integrante de la institución aplicar el plan de mejora de este proyecto según los resultados obtenidos. Quienes laboran en la institución son personas acogedoras, disponibles, cercanas y con una actitud de cambio según las exigencias tanto a nivel de Ministerio de Educación como de la institución.

Los objetivos que se plantearon en la investigación fueron los siguientes:

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

La construcción del marco teórico fue positiva dentro de la investigación, sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, se recopiló de diferentes fuentes bibliográficas teniendo en cuenta la calidad, calidad educativa, desempeño profesional y liderazgo.

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

La evaluación se realizó aplicando encuestas a los actores de la institución “Sagrado Corazón de Jesús”, estas fueron realizadas de forma individual en un ambiente de análisis y reflexión según se pudo verificar.

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

La estructuración del informe se realizó por etapas según las indicaciones que nos proporcionó la UTPL en la guía didáctica, esto orientó la realización de la investigación de acuerdo a los lineamientos proporcionados por la Universidad.

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

Al realizar el análisis y la interpretación de datos se obtuvo los resultados, lo cual favoreció hacer un plan de mejora para la institución a nivel de docentes y directivos.

Las hipótesis que se plantearon en la investigación fueron las siguientes:

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

Los resultados obtenidos en la presente investigación son:

- ❖ El actual desempeño profesional docente del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanza un puntaje de 72.082, equivalente a BUENO este resultado obtenido desmiente al supuesto planteado como deficiente.
- ❖ El actual desempeño profesional directivo del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanza un puntaje de 70.949, equivalente a BUENO este resultado obtenido desmiente al supuesto planteado como deficiente.

El Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanzó un puntaje total de 71.575, equivalente a BUENO este dato indica que la institución está bien y debe seguir superando dificultades hasta alcanzar la excelencia a todo nivel.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. La calidad de la Educación

El concepto de calidad de educación es un concepto rico, inconcluso, en permanente evolución, convergente y ascendente tras un ideal de una gran fuerza de atracción.

La calidad de la educación es un concepto dinámico, perfectible, relativo no unívoco, necesario y vivificador de la razón y naturaleza de la educación, constituye una especie de utopía posible y de aproximaciones sucesivas.

La calidad de educación es un concepto complejo, que se construye respecto a múltiples y diversas referencias. Tiene pleno sentido en sí pero ese sentido se nutre en su relación con valores y requerimientos de realidades que se sitúan más allá de lo educativo y pedagógico convencional, en las que se mide y siente la calidad de educación.

La calidad de la educación es valor todavía algo ausente en los procesos educativos y es el valor que aspiramos construir todos para que la educación cumpla a plenitud sus fines y objetivos en las personas y en las sociedades. (Carrión, 2001, p. 34).

“...podemos considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir costos inútiles; evitar fallas; ser más eficaz, eficiente y productivo...”Bermellón y Cerruti (1989). (MEC, 2006, p.24).

Como dice García Hoz: “Calidad de la educación es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. La integridad se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre; la coherencia es concebida como la necesidad de que cada uno de los elementos de la educación tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana; la eficacia viene condicionada por el hecho de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función para que cada hombre desarrolle sus posibilidades y supere, en la medida de lo posible, todo tipo de límites”.(García, 1.999, p.16)

“Mejorar la calidad de la educación significa, desde este punto de vista, impulsar procesos de profesionalización docente y promover la transformación curricular a través de propuestas basadas en la satisfacción de las necesidades educativas básicas del individuo y de la sociedad, que posibiliten el acceso a la información, que permitan pensar y expresar con claridad y que fortalezcan capacidades para resolver problemas, analizar críticamente la realidad, vincularse activa y solidariamente con los demás, proteger y mejorar el medio ambiente, el patrimonio cultural y sus propias condiciones de vida”. (Declaración de Quito). (Carrión, 2001, p. 35).

La calidad de la educación sólo es viable con el concurso de una institución educativa, de calidad. Todo el potencial humano y pedagógico, todos los elementos, condiciones y situaciones que inciden en la construcción de la calidad de la educación tienen que encontrarse en la institución educativa. Su renovación y fortalecimiento constituye la clave de la calidad. Por eso se requiere un esfuerzo especial para recuperar la calidad de la escuela pública. Añadir a su presencia institucional a lo largo y ancho de un país, a su indiscutible legitimidad social en un pueblo, su calidad educativa y pedagógica creando esta forma un nuevo y verdadero liderazgo institucional de la educación. (Carrión, 2001, p. 41).

Con respecto al tema de la calidad, la Ley de Educación, declara que: la calidad será un objetivo permanente del sistema nacional de educación, toda vez que ésta, es un derecho de todos los ecuatorianos y una obligación del Estado, la sociedad y la familia. Además expresa que: mejorar la calidad de la educación será dar

respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad en general y de los estudiantes en particular; procesar calidad es entregar al estudiante el mayor protagonismo en la construcción del conocimiento. (MEC, 2006, p. 25)

Según Cajide J. et. al. (1994) refiriéndose a la educación superior y que es perfectamente válido para todo el sistema educativo dice “que la calidad se asocia con: el nivel en que se alcanzan unos objetivos; el valor añadido; el nivel en que se satisface al usuario; la excelencia de procesos y resultados; el desarrollo adecuado de habilidades y aptitudes; la realización de sí mismo y un buen entrenamiento para desempeñar un puesto de trabajo en la sociedad o la eficiencia (en tanto que se pone en relación las entradas con las salidas), entre otras cosas. Por lo tanto, la calidad ha de valorarse de forma plural.” (MEC, 2006, p. 23).

La calidad no es un término nuevo dentro de la educación; esta palabra ha estado presente siempre en especial en la construcción de casas, esto se verificaba por la calidad del material utilizado y el tiempo de duración de la construcción. Posteriormente este término es utilizado en las empresas de producción; hasta que en la actualidad de calidad se habla en las instituciones educativas.

La calidad de la educación se va logrando durante el proceso de enseñanza – aprendizaje donde se apliquen los métodos, estrategias, técnicas y recursos de acuerdo a las destrezas con criterio de desempeño que se está desarrollando con el objeto de lograr los objetivos en cada área y los estándares de calidad. La calidad se ve reflejada en el desenvolvimiento de los estudiantes dentro de la sociedad en el nivel lógico, crítico y creativo, esto es una garantía para las instituciones educativas.

1.2. Calidad educativa

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, dentro de los ejes políticos que dan sustento a la actuación del gobierno, señala lo siguiente:

La calidad educativa comprende los rubros de cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia. Estos criterios son útiles para comprobar los avances de un

sistema educativo, pero deben verse también a la luz del desarrollo de los alumnos, de los requerimientos de la sociedad y de las demandas del entorno internacional. Una educación de calidad entonces significa atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. (Murrueta, 2010, p. 91).

La calidad de las instituciones educativas se caracteriza por la calidad de experiencias (proceso) y resultados de rendimiento de los alumnos (producto). Estableciéndose la constatación de la importancia tanto de la llegada como del camino recorrido. Sin embargo, se pueden encontrar definiciones que otorguen una importancia casi exclusiva al producto y algunas otras que consideran que la calidad radica más bien en el camino. (García, 1.999, p.16).

“La escuela de calidad es la que promueve el progresos 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.” (Mortimore, J. s/f).

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

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

aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

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

Al hablar de calidad educativa no solo se resalta el grado de conocimiento que debe tener el estudiante sino la calidad humana que debe poseer. Cada ser humano es un ser único, irrepetible y diferente en su entorno por lo tanto tiene actitudes, aptitudes valores, capacidades y habilidades que va desarrollando y descubriendo en el proceso de formación con el acompañamiento del docente que está capacitado para realizar este seguimiento pedagógico. La calidad educativa es responsabilidad de todos los actores comprometidos en los procesos educativos y de todas las instancias que constituyen el sistema educativo.

La calidad educativa a la que se aspira tiene un sentido amplio e integral, que va más allá del desarrollo de conocimientos y capacidades básicas e incluso más allá que los resultados educativos en sentido estricto. Incluyen las capacidades que adquieren los estudiantes para lograr su realización humana integral.

1.3. Componentes de la calidad educativa

Es importante precisar que por calidad educativa estamos entendiendo un concepto complejo que incluye cuando menos los siguientes componentes.

- a) La relevancia:** Un sistema educativo, para ser de calidad, debe ser capaz de ofrecer a su demanda real y potenciar el aprendizaje que resulte relevante para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que éstos se desenvuelven. La relevancia de los objetivos y de los logros educativos se convierten en el componente esencial de esta manera de entender la calidad de la educación, fundamentalmente porque ella tiene mucho que ver con la capacidad de

asegurar cobertura y permanencia de los alumnos dentro del sistema educativo.

- b) La eficacia:** Entendiéndose a la eficacia como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos suponiendo que éstos son relevantes con la totalidad de los alumnos que teóricamente deben cursar el nivel, y en el tiempo previsto para ello. Un sistema educativo será más eficaz en la medida que se acerque a esta finalidad. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.

- c) La equidad:** Un sistema de educación básica que es el nivel que se presenta como obligatorio para toda la población en una determinada edad para ser de calidad, debe partir del reconocimiento de que diferentes tipos de alumnos acceden a la educación básica con diferentes puntos de partida. Al hacerlo, se propone ofrecer apoyo con el fin de asegurar que los objetivos de la educación se logren, de manera equiparable, para todos. La equidad implica dar más, apoyar más, a los que más lo necesitan. La equidad se verá reflejada en la eficacia.

- d) La eficiencia:** Un sistema será de mayor calidad en la medida en que, comparando con otro, logra resultados similares con menores recursos. (Romero, 2007, p. 2 -3).

En el sistema educativo sea fiscal, fiscomisional o particular existen elementos que conducen a mejorar la educación en la forma de enseñar y aprender; se dice enseñar porque el docente transmite lo que aprendió en la formación a nivel lógico, crítico o creativo; la persona que enseña en este caso el docente al volver a revisar o repetir lo que aprendió aprende nuevamente porque la educación no está terminada y siempre estaremos en un continuo aprendizaje, y al transferir a los estudiantes el conocimiento científico surge nuevas expectativas es decir se abre un abanico de criterios, cuestionamiento para los docentes por parte de los estudiantes, esto permite que a través de la investigación el docente se capacite en las nuevos enfoques pedagógicos de acuerdo a las exigencias del currículo.

En nuestro país llegaremos a tener calidad educativa cuando el porcentaje de analfabetismo haya disminuido en un buen porcentaje, es decir cuando todos los sectores rurales tengan acceso a una educación y los gobiernos de turno les asignen un presupuesto para infraestructura, materiales y docentes. También cuando las personas con capacidades diferentes sean atendidas sin ninguna discriminación en cualquier institución educativa. Allí podremos decir que hemos cumplido o estamos logrando los objetivos planteados por el Ministerio de Educación.

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

1.4. Estándares de calidad educativa

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los 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.

Los estándares propuestos aspiran a 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. (ME).

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Factores básicos que una institución educativa debe cumplir para ofrecer una educación de calidad.

La educación no se limita a impartir capacidad científicas y técnicas, también refuerza la motivación, la justificación y el apoyo social a las personas que los buscan y los aplican. Necesitamos desarrollar por medio de la educación los valores, el comportamiento y el estilo de vida, para un futuro sostenible. Crear la capacidad de prever el futuro constituye la principal misión de la educación.

Para lograr estos fines es necesario que las instituciones cumplan con factores tales como:

La actitud de los profesores y la concepción de la enseñanza:

Es importante que se consideren los principios pedagógicos, se preste atención al aprendizaje del estudiante, y a su interés por la asignatura, se debe establecer estímulos para promover su participación, disponibilidad a fin de orientarles, que exista una buena comunicación con ellos, y se realice una evaluación adecuada.

Profesores capacitados y competentes:

El personal docente que trabaje con los estudiantes debe estar actualizado en sus conocimientos teóricos y prácticos, debe poseer capacidad para transmitir para transmitir conocimientos, impartir sus clases en forma didáctica y esmerarse por la formación continua de sus educandos.

El plan de estudios:

El conocimiento teórico que se imparte a los estudiantes debe ser actualizado, analizado e impartido de la manera más adecuada, a fin de formar los mejores profesionales que se desenvuelvan de acuerdo a las nuevas exigencias y demandas de la sociedad.

Las infraestructuras y los materiales

Es necesario que todas las instituciones posean buenas instalaciones, equipos, materiales didácticos, que permitan mejorar la calidad de la educación, debido a que existen materias en las que es necesario contar con los laboratorios y equipos, a fin de desarrollar destrezas prácticas en los estudiantes.

La organización de la enseñanza:

El maestro debe realizar una planificación detallada de la materia a dictarse en el transcurso del año escolar, preparar sus clases, hacerlas dinámicas y participativas, deberá impartir la materia de la mejor manera, para que esta sea fácil de entender por los alumnos.

La evaluación de la calidad:

Al evaluar la calidad de la enseñanza, se podrá notar las deficiencias presentadas en la institución, lo cual debe permitir aprender de los errores y seguir mejorando.

La participación de todos los implicados:

Para lograr la calidad educativa es necesario que todo el personal que forma parte de la institución participe en los cambios, actualizaciones que se presentan para mejorar.

El objetivo de una educación de calidad, es ayudar a las personas a desarrollar sus actitudes, habilidades y conocimientos para tomar decisiones basadas en el respeto, en el bien común. Aprovechando el poder de la mente humana, permitiendo un pensamiento independiente, capaz de crear nuevas realidades, manifestándose en diferentes de ver, en incomparables lecturas de un suceso o acontecimiento (Correa, 2000).(Bravo, 2010, p.2).

Una educación con calidad se compromete a encontrar diferentes soluciones al uso ineficiente de la energía, la falta de conservación del agua, aumento de la contaminación, los abusos de los derechos humanos, el uso excesivo del transporte personal, el consumismo, como principales retos del mundo de hoy.

La calidad permite indagar lo que se quiere hacer y cómo hacerlo, aprender de lo que se hace, buscar la mejora continua, satisfacer a las partes interesadas, a los

diferentes grupos sin descuidar ni excluir a nadie, ni a nada. (Lamarra. 2007). (Bravo, 2010, p.3).

La educación será relevante en la medida que promueva aprendizajes significativos, desde el punto de vista personal y social, siendo pertinente para la sociedad, capaz de lograr un desarrollo humano sustentable; a través, de la noble connotación del ser humano, su contribución individual pero también su alcance social. Por lo tanto se hace imprescindible potenciar el desarrollo de sus capacidades, habilidades cognitivas, socio-afectivas, sembrando la cultura del respeto por la dignidad humana, por los derechos y libertades fundamentales.

Una educación con calidad consigue que todos aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno, con alegría, con pertinencia, eficacia y eficiencia; por lo tanto, el docente no puede culpar a los alumnos de no alcanzar el aprendizaje, todos trabajan juntos, en equipo, con un trabajo en conjunto; más aún, las familias, los empresarios, los medios de comunicación, la comunidad organizada, el gobierno, todos estos entes son importantes en el compromiso conjunto de construir una educación con calidad. (Bravo, 2010, p.5).

De igual manera será necesario que en la institución educativa se propicie un clima de trabajo favorable, que permita el desarrollo y crecimiento personal de todos quienes laboran día a día para sacar adelante a la institución, para que se sientan comprometidos con el lugar en donde trabajan y pongan su mayor esfuerzo en alcanzar los objetivos planteados. (Romero, 2007.p. 9-10).

Una institución educativa presenta alta calidad cuando:

Logra la formación de personas idóneas, con un claro proyecto ético de vida, con contribuciones al tejido social-económico y responsables con el equilibrio ambiental.

Construye sus procesos educativos de forma participativa teniendo en cuenta los retos, necesidades y problemas del contexto, y las necesidades de las personas a formar, lo que hace que tengan pertinencia.

Los procesos educativos tienen en cuenta una serie de características para lograr impacto en la formación de personas idóneas, íntegras y con un proyecto ético de vida sólido, tales como trabajo comunitario, investigación, emprendimiento, planificación estratégica, etc.

Los procesos son abordados mediante un modelo de gestión de la calidad, el cual está apropiado por todos los integrantes de la institución educativa y posibilita el mejoramiento continuo.

El impacto en general se determina por la contrastación entre el aporte de las personas formadas en la institución a la sociedad, y los retos y problemas que orientaron como tal dicha formación. Las instituciones educativas de mayor calidad son aquellas cuyos egresados contribuyen de forma significativa a los retos de la autorrealización personal y del contexto.

La formación de alta calidad no se da sólo con buenos propósitos. Se requiere de un talento directivo, administrativo y docente con alto grado de idoneidad, así como tener recursos físicos, didácticos y tecnológicos apropiados.

Así mismo, es preciso que las instituciones tengan estrategias didácticas y de evaluación pertinentes, que consideren las competencias a formar y el desarrollo humano integral de los estudiantes, así como los problemas y retos del contexto. (Maldonado, 2005; Tobón, 2008).

2.2. Calidad educativa y Educación para Todos

La calidad educativa en un centro educativo se logra desde la inclusión a continuación algunas referencias sobre este tema.

“Inclusión es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación”.

“Involucra cambios y modificaciones en contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños y niñas del rango

de edad apropiado y la convicción que es responsabilidad del sistema educativo regular educar a todos los niños y niñas” (UNESCO. 2005).

En la actualidad hablamos de la inclusión educativa para referirnos al derecho que tienen los niños, niñas y adolescentes a acceder a una educación de calidad, en igualdad de oportunidades. Los ámbitos de la inclusión abarcan la educación, recreación, la vida laboral, el uso del tiempo libre, la cultura, la vida política, etc. Para los maestros y maestras lo importante en el ámbito de la educación y el de la recreación, sin dejar de tener presentes los otros ámbitos que de alguna manera están presentes en su quehacer educativo cotidiano.

El concepto de inclusión educativa - que hoy es amplio y abarca a todos los niños, niñas y jóvenes, que por alguna razón de diversidad puedan ver amenazado o negado su acceso a la escuela, en su origen era restringido a quienes tenían una discapacidad, como un tema de derechos de ellos y ellas a acceder también a los mismos espacios educativos, recreativos y sociales que los estudiantes que no tenían discapacidad.

Fueron las propias personas con discapacidad y las organizaciones vinculadas con ellas, las que en los foros educativos internacionales lideraron el movimiento de defensa de sus derechos a favor de una escuela que los integra; así se empezó a hablar en estos espacios sobre educación inclusiva y sobre atención a las necesidades educativas especiales, desde el año 1990, en la Conferencia Mundial sobre Educación para todos.

Hablar de inclusión educativa es hablar de diversidad, y hablar de educación para todos es hablar de calidad en la educación. Estamos habituados a medir la calidad y excelencia en educación por los conocimientos académicos y/o por la cantidad de contenidos académicos que transmitimos en cada uno de los niveles de la educación, y a evaluar, el aprendizaje y/o retención de los contenidos en la memoria de los estudiantes, mediante las pruebas o exámenes finales que los acreditan para pasar de un nivel a otro. Es importante reconocer que dichas pruebas nos aproximan apenas a un aspecto del aprendizaje de los alumnos/as y que no llegan a medir la calidad de la educación. (ME, 2009, p. 26-27).

La calidad constituye el centro de la educación y lo que tiene lugar en el aula y otros entornos de aprendizaje es de importancia fundamental para el bienestar de los niños/as, jóvenes y adultos en el futuro. Una educación de calidad a de atender a las necesidades básicas de aprendizaje y enriquecer la existencia del educando y su experiencia general de la vida. (ME, 2009, p. 42).

Una educación no puede ser de calidad si no logra que todos los alumnos, y no solo parte de ellos, adquieran las competencias necesarias para insertarse activamente en la sociedad y desarrollar su proyecto de vida en relación con los otros. Es decir no puede haber calidad sin equidad, aunque no faltan aquellos que piensan que una educación inclusiva no es compatible con el logro de buenos resultados por parte de todo los alumnos.(ME, 2009, p. 52).

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas ajustados al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

La educación está sostenida en cuatro pilares fundamentales para alcanzar la calidad en un centro educativo:

- a) **Aprender a conocer.** Implica el aspecto académico informativo: los contenidos y objetivos conceptuales. Consiste en poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos de temas profundos. Implica aprender a aprender para incorporar nuevos saberes a las estructuras ya establecidas.
- a) **Aprender a hacer.** Consiste en el aspecto académico práctico: los contenidos y objetivos procedimentales. Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas. Trabajar en equipo, etc.
- b) **Aprender a ser.** Tiene que ver con el aspecto formativo personal: los contenidos y objetivos actitudinales. Este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la

toma de decisiones responsables, el equilibrio personal y la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo, etc.

- c) Aprender a convivir.** Implica el aspecto formativo social: los contenidos y objetivos actitudinales. Este aspecto se refiere a la capacidad de las personas para entenderse unas a otra, de comprender los puntos de vista diversos aunque no se comparta, de realizar proyectos comunes en bien de todos; en suma es aprender a vivir juntos. (Delors, 1997).

El exdirector General de la Unesco, Federico Zaragoza, agregó un pilar más a la educación:

- d) Aprender a emprender.** Para lograr objetivos empresariales, como una forma de devolver a la sociedad lo que la educación le proporcionó. (Betancourt, 2008, p. 30).

Dentro de la educación según varios autores han determinado que son cuatro los pilares fundamentales de la educación en el siglo XXI, estos pilares para quienes ejercen la docencia son un horizonte en la enseñanza – aprendizaje. Los docentes deben saber, saber hacer y saber ser en un aula de clase, porque deben lograr los objetivos establecidos tanto a nivel de Ministerio de Educación como de cada área.

2.3. Algunos conocimientos de evaluación educativa

En los siguientes párrafos daremos a conocer algunos conocimientos de evaluación educativa:

La evaluación es un término de frecuente uso en nuestra vida diaria, y más para aquellas personas que nos dedicamos a la educación. Términos como evaluación del aprendizaje, evaluación curricular y evaluación institucional surgen en todo momento dentro de los ambientes escolares. Es también alrededor de ese término que innumerables discusiones afloran todos los días sobre si es lo mismo evaluar que calificar, sobre que constituye una evaluación justa o sobre cuál es la mejor forma de evaluar. (Valenzuela, 2005, p. 15).

Se concibe a la evaluación educativa como un proceso de investigación participativa permanente, que conduce a establecer juicios valorativos sobre la realidad educativa institucional, orientada por marcos ideológicos, metodológicos y técnicos, a fin de tomar decisiones y aplicarlas. Esta evaluación adquiere su verdadero sentido e importancia si es integral, holística, esto es, si abarca a todo tipo de factores significativos que inciden en la vida institucional. Se desnaturaliza si se pretende dirigirla solamente a uno de los componentes de la estructura institucional. (Lalaleo, 2004, p.36).

Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posible. (Romero, 2007, p. 23)

La evaluación es la apreciación sistemática, sobre la base de métodos científicos, de la eficacia y de los efectos reales, previstos o no, de las políticas educativas y del sistema educativo, tanto desde la perspectiva centrada en el aula o centrado en los distintos niveles y modalidades. (Romero, 2007, p. 23)

La evaluación forma parte de la educación y se fundamenta en sus mismas consideraciones, por cuanto parte del criterio de la existencia de las diferencias individuales y del cambio del comportamiento de las personas que se han involucrado en el proceso educativo. Terry Tenbrink (1984, p.19) al referirse a la evaluación manifiesta: "Evaluación es el proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones". (Rodríguez, 1999, p. 12).

El termino evaluación se ha empleado de diferentes formas y se aplica a las variadas acciones humanas. Por ello comúnmente, se le entiende, como el conjunto de actividades a la acción del administrativo, del directivo, o del docente que conduce a emitir un juicio, hacer una valoración o medir algo: objetivos académicos, acciones comportamentales, realizaciones de actividades o procesos.

La evaluación será un instrumento de retroalimentación de todo el sistema administrativo y curricular que buscará de una forma válida, confiable, objetiva, útil y oportuna, comprobar resultados, comparando lo realizado con lo que quería hacer, identificando los factores que incidieron o favorecieron los resultados obtenidos y principalmente orientando la toma eficiente de decisiones. (Peñate, 2007).

La evaluación es un proceso constante en las instituciones educativas, esto nos permite obtener información cualitativa y cuantitativa en el rendimiento académico y comportamental de los/as estudiantes; con los resultados adquiridos se plantean juicios de valor y toma de decisiones con el objeto de mejorar la educación implementando nuevas estrategias y recursos que ayuden a fortalecer la educación en la EGB y Bachillerato.

La evaluación es importante pues mejora los servicios que se ofrecen en la institución educativa, mejora la parte cualitativa de la enseñanza, para la cual exige que se disponga de mecanismo adecuado de obtenciones y análisis de datos, permite desarrollar estrategias, indicadores e instrumentos para la producción de información pertinente acerca de la calidad del sistema educativo, brinda a las familias de los estudiantes información sobre los niveles de aprendizaje alcanzados por sus hijos, de modo tal que aquellas puedan ejercer un sano control sobre la calidad del servicio que reciben, formular recomendaciones de políticas para el mejoramiento de la calidad del sistema educativo. (Romero, 2007, p. 24).

2.4. Tipos de Evaluación Educativa

Hay muchos tipos de evaluaciones educativas y diversas formas de clasificarlas.

Clasificación según el objeto de evaluación

La evaluación educativa es un término que se usa de manera genérica para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza aprendizaje, el currículo, la institución educativa y la evaluación misma o metaevaluación. Las definiciones de estos términos se presentan a continuación.

- a) Evaluación del aprendizaje.** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase entran las evaluaciones que los profesores realizan sobre el aprendizaje de los alumnos, con el apoyo de los exámenes parciales y finales así como de otros instrumentos de mediación.
- b) Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de enseñanza. Un ejemplo son las evaluaciones que los alumnos realizan sobre el curso en general y sobre el desempeño de su profesor en particular, por medio de una encuesta de opinión que la institución educativa normalmente aplica.
- c) Evaluación curricular.** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. Así, cada vez que se quiere evaluar la efectividad de un programa de capacitación para empleados o el funcionamiento de una carrera profesional, hablamos de evaluación curricular.
- d) Evaluación de instituciones educativas.** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad. Son ejemplos las evaluaciones que organismos nacionales e internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior como “universidad de excelencia”.
- e) Metaevaluación.** Es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. De este modo, no solo un diseño, una planificación o una realización pueden evaluarse, sino que los procesos de evaluación pueden y deben también evaluarse, y ello se aplica a cada uno de los casos de la evaluación que aquí hemos comentado.

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Desempeño de los profesores

Se entiende por el desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.

El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes. Por ejemplo la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo. Las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal. Entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que potencialmente, puede llegar a ser (o ya es) un buen maestro. Otro ejemplo es la efectividad del profesor, la cual se refiere a los resultados que el profesor obtiene.

La efectividad del profesor depende de que competencias tenga el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto el profesor desempeña su labor. Obviamente la efectividad de un profesor se ve afectada por la manera en que los alumnos estudian y aprenden, lo cual es parte del contexto en que él profesor trabaja. Por último hay otras características personales del profesor, las cuales se refieren a cualidades como cultura general, actitudes rasgos de personalidad, experiencia profesional, etcétera, que puede afectar al desempeño y la efectividad del profesor. (Valenzuela, 2005, p.153).

El docente es el educador que realiza su trabajo en contacto directo con los estudiantes, en coordinación estrecha con sus colegas; participa del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumentos de evaluación.

Es el representante de los resultados del trabajo educativo.

El docente no sólo educa, no es quien llega al aula y hace gala de su conocimiento o de recursos pedagógicos para mantener el control de un grupo, es la persona que aprende del alumno al compartir su conocimiento, permitiendo el desarrollo de un pensamiento individual. Constituye y marca al alumno ya sea un catedrático bueno o malo, además de que refleja la educación en el alumno. (Romero, 2007, p. 12).

El profesor debe ser un modelo de conducta, un ejemplo de práctica social y ética, un consejero personal de sus estudiantes, pedagogo de interés profesionales; debe preparar clases, corregir pruebas, participar en comités y equipo de trabajo, crear un ambiente de trabajo agradable, donde existe buena comunicación entre los actores de la institución, estar motivado, tener un espíritu de colaboración, tener buen sentido del humor como un instrumento efectivo para mejorar el clima institucional y disminuir conflictos laborales.

3.2. La innovación y el desarrollo profesional

Como señala Díaz (1991), existe una diversidad de criterios y enfoques al hablar de desarrollo profesional:

El desarrollo profesional entendido como “progreso en la carrera docente”, es una actitud muy generalizada entre los maestros y la administración, en donde no cabe hablar de progreso profesional hasta haber empezado a ejercer.

El desarrollo profesional decente entendido como una perfección progresiva en el trabajo diario, lo cual implica la adquisición y aplicación de un conocimiento específico y, por lo tanto, un compromiso permanente en su actualización. Estas son habilidades estrictamente docentes, y existe un proceso de desarrollo cuando mejora su capacidad para comprender los procesos de enseñanza- aprendizaje y para resolver situaciones problemáticas en el aula.

El desarrollo profesional docente entendido como constante aprendizaje, por lo que es necesario un proceso de formación continua y una actitud de aprendizaje en el acto de enseñar.

El desarrollo profesional en su más amplio concepto, diríamos con Díaz, es un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional, que produce

un cambio y un mejoramiento de las conductas docentes en las formas de pensar, valorar y actuar sobre la enseñanza. El desarrollo profesional implica procesos que originan cambios en la forma de pensar, de juzgar y sobre todo, de actuar.

El centro escolar es el ámbito adecuado para dinamizar tanto la innovación educativa como el desarrollo profesional. Es necesario considerarlo como unidad básica del cambio. Esto es muy importante a considerar ya que la principal razón que se opone al desarrollo profesional de los docentes radica en la insatisfacción profesional que experimenta en su trabajo. (Ruiz, 1998, p. 35,36).

Los profesores están entre los profesionales de mayor responsabilidad en el país porque están a cargo de educar a la gente, de formar a futuras generaciones, de crear un futuro para la sociedad. La importancia de la función de los profesores en el desarrollo, de la gente y del país. (Lepelay, 2003, p.41).

El educador es el motor que mueve las capacidades de los estudiantes, es quien incentiva su desarrollo de habilidades, destrezas en el proceso de aprendizaje. El docente en su desempeño profesional debe actuar con libertad, con justicia, honestidad y sinceridad, estos valores forma a las personas con quien a diario se están en relacionando.

El educador debe formarse como especialista en algún área del conocimiento con todas sus implicaciones científicas, como pedagogo al tanto del desarrollo de la personalidad pedagógica del alumno, como investigador que sustente en los procesos educativos vivos, su quehacer educativo, como protagonista de una acción compartida en un contexto determinado y con visión de futuro. Estas cualidades requieren para su ulterior desarrollo de una concepción moderna de su formación y de las necesidades de actualizarlas a través de la formación complementaria permanente en la que juegan un papel fundamental el auto y mutua capacitación. (Carrión, 2001, p.39).

Su formación debe concebirse y realizarse desde la perspectiva de su acción para que el alumno aprenda, libere y desarrolle sus capacidades, adquiera conciencia del

valor de su creatividad y de la necesidad de ser él, como sujeto educativo, el resultado y la expresión duradera de la calidad de sus aprendizajes.

3.3. Características del docente como profesional de la educación

Sin duda hay condiciones personales fundamentales:

Un docente debe ser una persona **auténtica**. K.Rogers ya lo plantea en sus trabajos, cuando sostiene que el docente debe manifestarse tal cual es como persona, ser capaz de expresar sus emociones, sus intereses, sus dudas, capaz de reconocer sus limitaciones; no “escondarse” detrás de una “máscara de docente” (propia del imaginario tradicional) que considera que todo lo sabe y lo puede, que es capaz de controlar sus emociones y actuar objetivamente.

Curioso: La curiosidad es la base de todo proceso de búsqueda de novedades y deseo de actualización permanente.

Creativo: No contentarse con las respuestas establecidas, buscar nuevas alternativas en la resolución de problemas. Quien la ejerce podrá proponerla a los aprendientes. Si alguien no se anima a ser creativo no podrá estimular, por temor, la creatividad en el otro.

Reflexivo: La creatividad no es sinónimo de impulsividad, necesita un orden. El exceso de libertad no asegura mayor creatividad, por lo tanto poner en práctica una “Cultura del pensamiento” ordena las ideas, permite seleccionarlas y llegar a propuestas significativas.

Dinámico: No atarse a la rutina, plantear nuevas alternativas de acción.

Entusiasta: El profesor que ama su tarea, que la ejerce por vocación, transmite al alumno esta vivencia y lo estimula en el acercamiento a la disciplina a su cargo.

Apreciar al otro: Reconocerlo como persona, darle un lugar, valorarlo. Cuando el profesor interactúa con grupos numerosos, esta condición se limita, pero ser un

permanente observador de las conductas y características de cada alumno le permitirá llegar a ese conocimiento.

Aceptar la diversidad: Asumir el carácter único e irrepetible de la persona como tal, acompañar su desarrollo, no violentar sus características, no proponerse generar un “otro” homogéneo sino ver en la diversidad la mejor oportunidad de crecimiento para todos.

Confiar en las posibilidades de aprender de toda persona: La predisposición al aprendizaje es un rasgo inherente a la condición de ser humano. Se pueden tener distintos estilos (inteligencias múltiples) y ritmos, presentar dificultades propias de déficit orgánico o problemática psicológica, pero en todos los casos el aprendizaje es posible. El docente que rotula al alumno y lo pone en el lugar del no saber y no poder aprender, comete un error que limita al otro en su desarrollo.

Poder ponerse en el lugar del otro: Cómo aprende el que aprende, el porqué de sus dudas, cómo razona para llegar a la resolución de una solución problemática “pero si es fácil” no estimula al que tiene la dificultad, por el contrario lo lleva a no confiar en sus posibilidades de superarla. Preguntar: ¿Dónde está tu dificultad? Y desde allí guiar su razonamiento, es una intervención favorable para la construcción del aprendizaje.

Disponibilidad para el trabajo en equipo: correrse del estilo individualista que por mucho tiempo caracterizó el quehacer docente, para dar pasó a integración en tareas de equipo con sus colegas. Valorar que el intercambio de ideas y aún el desacuerdo, enriquece el hacer con nuevas miradas y propuestas.

Capacidad para la resolución de conflictos: Aceptar la aparición del conflicto como inherente a la vida institucional y estar dispuesto a trabajar para resolverlo.

Actitud cooperativa: Trabajar con otros, ayudarse, compartir, confiar el uno en el otro.

Respeto: Aceptación del otro y sus opiniones, saber escuchar, atender razones. (Marcos al, 2008, p. 137-138).

3.4. La calidad y calidez de los docentes

La calidad de la educación se encuentra vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los profesores y directivos, es decir, su profesionalismo, se demuestra en la capacidad operativa – saber hacer -, que le permite ofrecer buenos espacios y experiencias de aprendizaje a sus estudiantes, mientras trabaja sobre contenidos pertinentes y de calidad de acuerdo a la edad, los intereses, las expectativas y el contexto cultural y social de los estudiantes.

Para el saber hacer de los docentes, el sistema educativo tiene que responder con el compromiso de la formación y actualización de manera constante, como un educar durante toda la vida. Si el mundo cambia tan drásticamente en poco tiempo, los docentes deben estar equipados con las mejores herramientas y, para ello, se les debe ofrecer espacios no solo de capacitación como transmisión de saber, sino de intercambio de experiencias y puesta en juego de nuevas estrategias, como un saber hacer.

Como dice Rodríguez en Criterios de análisis de la calidad en el sistema escolar y de sus dimensiones, es fundamental replantear la formación de los profesores desde una perspectiva de mayor autonomía y responsabilidad en las decisiones y en la actuación, y, al mismo tiempo, hay que manejar el perfeccionamiento y la actualización del docente a través de apoyos sostenidos constantes en su quehacer. (Santillana, 2010, p.21)

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas oportunas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes (Carreras de Nadal, 2003). Los sistemas educativos eficientes tienen una estricta manera de

solucionar a sus docentes, están conscientes que una mala decisión al respecto, no les permitirá una educación con calidad. Otro factor importante para mejorar los resultados es optimizando la enseñanza. Para que esto ocurra, los docentes no deben trabajar solos, por el contrario, deben planificar sus clases juntos, observar las clases de sus colegas, ayudarse entre sí para mejorar la educación.

Para conseguir buenos docentes, se debe poner especial atención a su nivel académico, los profesores excelentes dominan bien la materia, son capaces de simplificar lo complejo, logrando el aprendizaje en sus alumnos. Dan importancia a la planificación de sus clases, son exigentes con sus alumnos, pero acompañan el proceso de aprendizaje de manera individual. Utilizan el trabajo en equipo, logrando la colaboración, la cooperación de todos en el aula, en un entorno de aprendizaje crítico, responsable, por lo tanto, trabaja desde la confianza, confían en las capacidades de sus alumnos. Por último es capaz de evaluar el resultado de su tarea, rectificando cuando sea necesario (Tobón y otros, 2006).

Para mejorar la actuación del docente, su capacitación debe ser permanente, una vía es utilizar los docentes más experimentados, acompañando en las aulas a los más nuevos, para observar y brindar apoyo en el lugar de los acontecimientos, de manera de conseguir una retroalimentación inmediata. Se debe convertir la capacitación en el trabajo en una herramienta eficaz para mejorar la instrucción (Rey, 2000). (Bravo, 2010. p.7).

El profesor en el ámbito de su actuación en el aula, ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus estudiantes. Aunque no ha podido, sin embargo, que las características personales de los profesores tengan la repercusión significativa sobre el rendimiento de sus estudiantes a pesar de que la relación ha sido ampliamente estudiada, determinadas condiciones del profesor que tiene que ver con su actuación profesoral, si repercuten en esta última y a través de ella, en la calidad educativa en general. (Molero, 1983).

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. 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, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en la institución educativa, mediar en la negociación de los conflictos y tomar decisiones compartidas. (Romero, 2007, p.54).

“La calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo”. (Álvarez, 2001). Los directores efectivos aparecen como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser su escuela, son capaces de transmitir esa visión y animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos y se implican en los procesos instructivos. Observan a los profesores y les ayudan a solucionar problemas sobre la instrucción. Son personas a quienes les preocupa el uso eficaz del tiempo y suelen utilizar de forma creativa los recursos materiales y humanos de sus centros. Realizan un seguimiento y evaluación continuada del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan los resultados para orientar la planificación docente. (Davis y Thomas 1992).

Los directivos observan a los profesores y les ayudan a solucionar problemas sobre la instrucción. Son personas a quienes les preocupa el uso eficaz del tiempo y suelen utilizar de forma creativa los recursos materiales y humanos de sus centros. Realizan un seguimiento y evaluación continuada del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan los resultados para orientar la planificación docente.

4.2. Liderazgo educativo

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes. Es así como en los países que integran la OECD se ha producido un cambio en el sistema escolar tendiente a entregar una mayor autonomía a las escuelas en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual (Pont, Nusche y Moorman, 2008).

El liderazgo en términos generales ha sido conceptualizado de múltiples maneras. Frecuentemente se encuentra presente en la investigación internacional la idea de que el liderazgo tiene que ver con “influencia”. Así, el liderazgo consistiría en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes. Siguiendo a Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), el liderazgo se caracteriza por fijar un “norte” para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. Si a este “liderazgo” le agregamos la palabra “educativo”, entonces podemos complementarla definición y tomando las palabras de Robinson (2009) decir que “el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes”. De esta manera, el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido.

Al entender el liderazgo en términos de influencia estamos aceptando que, en un sentido amplio, puede ser ejercido tanto por actores con cargos formales en la organización, como por personas que no los tienen, pero que logran influir en algún curso de acción que involucra a otros, en línea con el norte común. Muchos autores

en la actualidad enfatizan la noción de liderazgo distribuido dando a entender que se trata de una función que debe ser compartida por diferentes actores de la comunidad escolar, más allá de su posición formal. Esto significa adicionalmente que el liderazgo es fluido, en el sentido que quienes son líderes y están en la posición de influir, también pueden en otro momento ser sujetos de influencia. (Horn, A., Marfan, J, 2010, p. 83).

Entendemos por “liderazgo”, fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes (Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). Cuando estos esfuerzos van dirigidos a la mejora de los aprendizajes de los alumnos, hablamos de liderazgo educativo o pedagógico. En este sentido, ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización no forman parte del liderazgo pedagógico. Si bien, siendo realistas, en las condiciones actuales, en muchos casos, es preciso asegurar la gestión y funcionamiento de la organización, ejercer un liderazgo supone ir más lejos induciendo al grupo a trabajar en determinadas metas propiamente pedagógicas. (Bolívar, 2010, p 13).

Este liderazgo educativo utiliza el currículo para plasmar los cambios antes señalados, adecuando las demandas sociales, a los correspondientes perfiles profesionales; pero acompañando todo este esfuerzo, con infraestructuras apropiadas, materiales didácticos que estimulen la creatividad, una planificación y organización flexible que apunte al desarrollo humano sustentable (Barber y Mourshed, 2008). Para no perderse el camino, evalúa la calidad, para corregir a tiempo, para aprender de los errores, pero sobre todo con la convicción de seguir mejorando. De manera transparente, generando confianza, con la participando de todos los implicados, con un liderazgo participativo, compartido y de servicio. Todos deben comprometerse a cumplir las normas, a compartir las metas, las cuales deben estar claras y conocidas.

El líder educativo deberá considerar la cantidad de entrenamiento que reciben los docentes en la institución, la proporción del tiempo que cada docente destina a su desarrollo profesional, si cada docente está claro de las debilidades de su praxis, si existen las condiciones para que los docentes puedan observar mejores prácticas docentes, si los docentes se reúnen para conversar sobre las prácticas observadas, si las mejores prácticas se plasman en documentos institucionales (Pérez y otros, 2008).

El líder educativo tienen que estar consciente que necesita consolidar sus bases, empezando por la concepción que se tienen del aprendizaje, estableciendo estímulos para que esta sea asumida por los docentes, ocuparse de sus praxis diaria, analizando la forma en que se asume la evaluación, evaluando la preparación de los docentes, su actualización permanente, haciendo un balance de lo que ocurre en el aula, para garantizar un equilibrio entre lo teórico y lo práctico.(Bravo, 2010. p.8).

El líder influye en sus seguidores cuando estos perciben en él un cambio hacia las propias metas. Se basa en la teoría de la motivación por la expectativa que afirma que uno se motiva si cree que el esfuerzo requerido (el camino) le lleve a un resultado deseado (meta).Robert House (1971)El líder deberá entonces procurar caminos claros, eliminar confusiones y conflictos entre metas y tareas, brindar recompensa, apoyo y recursos al esfuerzo de los seguidores y adaptar su estilo a las necesidades, tareas y situaciones del personal.

El líder de transformación responde a las necesidades de los miembros pero busca su implicación, con lo que se establece una relación de estímulo recíproco que transforma al líder en agente moral preocupado por valores como la libertad, la justicia o la equidad. Estos líderes educativos transformadores transmiten su visión de la escuela y logran el compromiso de los otros miembros y de la comunidad para su realización. En el caso del líder transaccional se establece un cambio de una cosa por otra, el líder político ofrece algo para que le voten, un director puede ofrecer trabajo agradable a cambio de la dirección. (Pascual et al, 1990).

La efectividad de un líder, esto es el nivel de resultados que logre, no está afectada solamente por su estilo de dirección sino fundamentalmente por la dedicación a las tareas propias del liderazgo. Sin duda más importante que el estilo es el contenido de su trabajo, esto es la concentración del líder en lo que los seguidores esperan de él. (Torres, 2004).

4.3. Perfil del Director del Centro Educativo

Es importante que un Director a cargo de la administración de una Institución Educativa cumpla con un perfil básico, que permita cumplir sus funciones de una manera eficaz y conducir el centro educativo a la calidad, a continuación se expone algunos perfiles básicos a cumplirse en el desarrollo de su gestión así:

En la gestión institucional

- Tener capacidad de liderazgo para administrar su centro educativo.
- Conocer y aplicar adecuadamente las normas pertinentes a su función directiva.
- Poseer capacidad para solucionar controversias y conflictos.
- Tener habilidad para tomar decisiones.
- Evidenciar capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones con alumnos, padres de familia y profesores.
- Crear condiciones favorables para el desarrollo de capacidades humanas de los distintos sectores educativos.
- Conocer y aplicar en su centro métodos y técnicas para elaborar el Proyecto de Desarrollo Institucional.
- Evaluar el desarrollo de las personas a su cargo considerando los procesos y tomando decisiones en base a resultados.

En la gestión pedagógica

- Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.
- Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.

- Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos materiales educativos.
- Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.
- Fomentar la motivación y actualización docente mediante la aplicación y conocimiento de técnicas y procedimientos adecuados.

En la gestión administrativa

- Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados aplicables al centro educativo.
- Conocer y aplicar normas técnicas y procedimientos de infraestructura y equipamiento educativo.
- Tener capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque gerencial. (Romero, 2007.p. 15-16).

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas educativas; cuando el directivo conoce lo que debe hacer y tiene claro su función, lo realiza con responsabilidad todas las acciones encomendadas en beneficio de la institución. El trabajando lo hace en equipo con todos quienes prestan el servicio, escuchando y respetando las diferencias y criterios de cada uno.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

Medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las

características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor. Lo interesante es que se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles. Es más, no se ha encontrado documentación de casos en donde instituciones educativas con dificultades hayan podido mejorar sin la intervención de un excelente líder. (ME, 2011).

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes

La investigación se realizó en la Provincia de Cotopaxi cantón Latacunga parroquia el Salto sector Santo Domingo en el Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” Hermanas Bethlemitas; la institución es femenina, laboran en jornada matutina, participaron en la investigación 334 personas.

Los docentes que prestan sus servicios profesionales en esta institución tienen título de Tercer nivel; la institución cuenta con 252 estudiantes de 8° a 3° de bachillerato por lo tanto existe un directivo que es la Rectora; las estudiantes pertenecen a familias de clase alta media y baja.

MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

N°	POBLACIÓN	MUESTRA
1.	Rectora	1
2.	Coordinadores de área	4
3.	Docentes 8°, 9° y 10° EGB	5
4.	Docentes 1°, 2° y 3° de bachillerato	4
5.	Estudiantes de 8° EGB a 3° bachillerato	152
6.	Padres de familia	152
7.	Consejo Directivo	4
8.	Consejo Estudiantil	5
9.	Comité Central de Padres de Familia	6
10.	Supervisor Escolar	1
	TOTAL	334

Fuente: Muestra de investigación

Elaboración: Nelly Chuquitarco

4.2. Muestra de investigación

Antes de iniciar la investigación envíe un oficio a la Rectora solicitando me autorice aplicar unas encuestas sobre la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013”.

En esta investigación fueron evaluados docentes y directivos, a través de la técnica de la encuesta, en este proceso participaron estudiantes, padres de familia, docentes, coordinadores de área, consejo ejecutivo, rectora, consejo estudiantil y supervisor; los tipos de evaluación aplicados fueron: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico al azar simple; con la modalidad de la investigación no experimental de la encuesta, donde se seleccionó una muestra de investigados a estudiantes y padres de familia aplicando la siguiente fórmula:

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

Para la aplicación de las encuestas se determinó días y horas específicas a cada grupo de encuestados; antes de iniciar a contestar las preguntas se dio a conocer el objetivo general de la investigación a quienes fueron seleccionadas/os; esta actividad lo realizaron con toda seriedad y responsabilidad, siendo conscientes de que la evaluación realizada sería para mejorar la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos.

Antes, durante y después de realizar las encuestas se observó en las estudiantes, padres de familia, docentes, directivos aspectos positivos como apertura, acogida, colaboración y disponibilidad, estas actitudes son fortalezas para quienes estamos realizando el trabajo con el fin de fortalecer la educación desde un plan de mejora para docentes y directivos. La forma de recoger información a través de las encuestas es eficaz dentro de una investigación educativa.

Antes de entrar a la clase se dialogó con el docente, se le dio a conocer cuál es el objetivo de la observación de la clase, esto no fue tan fácil porque, el hecho de acompañar es una responsabilidad grande de quien está observando y que tiene que calificar los indicadores propuestos y el observado se siente un poco incómodo porque no están acostumbrados a ser observados menos calificados. Esta observación fue satisfactoria porque nos motivó a todos quienes estamos en la docencia tomar conciencia de lo que estamos haciendo dentro de las aulas; nos observen o no nos observen debemos aplicar los métodos y las técnicas didácticas que fortalezcan la formación integral de las estudiantes y que cuando nos observen no tengamos temor sino seguridad en lo que decimos y hacemos.

Una vez terminada la recolección de datos a través de la encuesta se procedió a tabular según las indicaciones de la guía didáctica con sus respectivas valoraciones en cada aspecto evaluado tanto en los instrumentos de docentes como de directivos, esto permito establecer un promedio total de todas las dimensiones que se evaluaron.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La encuesta es una técnica que consiste en obtener información de una parte de la población o muestra, mediante el instrumento del cuestionario. La recopilación de la información se realiza mediante preguntas que midan los diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización de los términos del problema de investigación. Este fue uno de los instrumentos claves para obtener respuestas precisas que permitan una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada, de parte de los docentes y directivos encuestados del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga.

Los cuestionarios abarcan una variedad de documentos en los que el sujeto responde a cuestiones escritas que averiguan reacciones, opiniones y actitudes. Esta técnica de recogida de datos es muy habitual en la investigación educativa y muchos sondeos mediante encuestas emplean cuestionarios. Los cuestionarios no son necesariamente más fáciles que otras técnicas y se deberían emplear cuidadosamente.

Se realizó también la observación de clase con el fin de verificar el desempeño docente en el aula, a través de los criterios de evaluación. El objetivo de las actividades iniciales es evidenciar la responsabilidad en los compromisos asumidos por el docente y la aplicación de los conocimientos adquiridos en pedagógica a nivel superior y de autoformación; el objetivo del proceso enseñanza – aprendizaje es desarrollar habilidades en los/as estudiantes a través de la didáctica; y el objetivo del ambiente en el aula es estimular a las estudiantes por la atención, interés, dedicación y responsabilidad que tienen en el proceso de aprendizaje.

Los medios tecnológicos que los docentes utilizaron en el desarrollo de la clase fueron computadora, proyector, CD, UBS y pantalla interactiva.

4.3. Diseño y procedimiento:

La investigación utilizada ha sido la socioeducativa, basada en el paradigma crítico; que se caracteriza por ser provisional, cambiante, dinámica, y con una clara tendencia a hacerse innecesaria ya que se dirige a la superación de deficiencias, problemas y dificultades propias del desarrollo social.

La bibliografía básica para desarrollar la investigación fue la guía didáctica de la maestría en pedagogía ciclo IV. Textos y revistas del Ministerio de Educación, textos de diferentes autores que hablen de la calidad educativa, evaluación educativa, liderazgo educativo, desempeño profesional de docentes y directivos, y páginas web que sean garantizadas de todas estas fuentes bibliográficas he obtenido información para realizar el marco teórico conceptual. Las asesorías se realizaron como están en el cronograma, éstas han ayudado a clarificar algunas dificultades que se presentaron en el proceso de toda la tesis.

4.4. Comprobación de los supuestos:

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

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

Resultados.

- El actual desempeño profesional docente del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanza un puntaje de 72.082, equivalente a BUENO este resultado obtenido desmiente al supuesto planteado como deficiente.
- El actual desempeño profesional directivo del Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanza un puntaje de 70.949, equivalente a BUENO este resultado obtenido desmiente al supuesto planteado como deficiente.

El Colegio Particular “Sagrado Corazón de Jesús” alcanzó un puntaje total de 71.575, equivalente a BUENO este dato indica que la institución está bien y debe seguir superando dificultades hasta alcanzar la excelencia a todo nivel.

5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una vez obtenidos los resultados de los instrumentos de evaluación aplicados a docentes, rector, estudiantes, padres de familia, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo se procedió a tabular.

A continuación se presentan las tablas con los puntajes obtenidos en la investigación realizada:

5.1. Descripción de los resultados

Autoevaluación de docentes

Tabla 1

1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA (0,72)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,927	9	0,927	0,103
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
1.3 Llamo a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,051	0,154	0,618	9	0,772	0,091
1.5 Propicio la no discriminación entre los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,824	9	0,901	0,100
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,412	9	0,797	0,089
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,000	0,255	0,154	0,206	9	0,615	0,068
TOTAL							5,684	0,637

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 0,64 sobre 0,72 equivalente a bueno, este valor determina a que tratan a las estudiantes con cortesía y respeto, propician la

no discriminación, fomentan la autodisciplina, llama la atención con firmeza, y toman en cuenta las sugerencias de los estudiantes.

Tabla 2

2.	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
		N	N	N	N	N			
2.1	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.2	Selecciono, los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0,000	0,000	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.8	Realizo una breve introducción antes de realizar un nuevo tema o contenido.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.10	Propicio el debate ély el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.11	Estimulo el análisis y la defensa de criterio de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.12	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0,000	0,000	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
2.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,026	0,000	0,308	0,412	9	0,746	0,083

2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,153	0,308	0,206	9	0,667	0,074
2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,026	0,000	0,154	0,618	9	0,798	0,089
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,051	0,462	0,206	9	0,719	0,080
2.20	Elaboro material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,000	0,102	0,462	0,103	9	0,667	0,074
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,000	0,051	0,539	0,103	9	0,693	0,077
2.22	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,026	0,051	0,462	0,103	9	0,642	0,071
2.23	Utilizó bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0	0	0,000
2.24.1	Analizar	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.2	Sintetizar	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.3	Reflexionar	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.4	Observar	0,000	0,000	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,094
2.24.5	Descubrir	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.6	Exponer en el grupo	0,000	0,026	0,204	0,000	0,412	9	0,642	0,071
2.24.7	Argumentar	0,000	0,000	0,153	0,231	0,309	9	0,693	0,077
2.24.8	Conceptualizar	0,000	0,000	0,204	0,077	0,412	9	0,693	0,077
2.24.9	Redactar con claridad	0,000	0,026	0,102	0,154	0,412	9	0,694	0,077
2.24.10	Escribir correctamente	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.11	Leer comprensivamente	0,000	0,026	0,051	0,154	0,515	9	0,746	0,083
2.24.12	Escuchar	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.13	Respetar	0,000	0,000	0,000	0,000	0,927	9	0,927	0,103
2.24.14	Consensuar	0,000	0,000	0,051	0,462	0,206	9	0,719	0,080
2.24.15	Socializar	0,000	0,000	0,000	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.24.16	Concluir	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.17	Generalizar	0,000	0,000	0,153	0,154	0,412	9	0,719	0,080
2.24.18	Preservar	0,000	0,000	0,204	0,077	0,412	9	0,693	0,077
TOTAL								31,98	3,553

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 3,55 sobre 4,23 equivalente a bueno, este dato establece a que desarrollan en las estudiantes habilidades de respeto, utilizan un lenguaje adecuado, propician el debate el respeto a las opiniones diferentes, recalca los puntos clave de los temas tratados, desarrolla habilidades de reflexionar, escribir correctamente y escuchar; utilizan bibliográfica actualizada, desarrolla habilidades de analizar, observar y descubrir.

Tabla 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1,13)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,927	9	0,927	0,103
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,000	0,051	0,000	0,824	9	0,875	0,097
3.6 Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,000	0,204	0,231	0,206	9	0,641	0,071
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,000	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
3.10 Me preocupo por mi apariencia personal sea lo mejor.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,824	9	0,901	0,100
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,927	9	0,927	0,103
TOTAL							9,287	1,032

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 1.03 sobre 1,13 equivalente a excelente, este determina que disfrutan de sus clases, demuestran seguridad en sus decisiones, se preocupan por su apariencia personal sea lo mejor, se sienten miembros de un equipo con objetivos definidos y siente que a los estudiantes les gusta su clase.

Tabla 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,153	0,385	0,103	9	0,641	0,071
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,000	0,153	0,308	0,103	9	0,564	0,063
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,000	0,204	0,154	0,309	9	0,667	0,074
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,000	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,052	0,102	0,154	0,206	9	0,514	0,057
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,026	0,153	0,154	0,206	9	0,539	0,060
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,000	0,153	0,385	0,103	9	0,641	0,071
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,000	0,385	0,309	9	0,694	0,077
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,026	0,153	0,231	0,206	9	0,616	0,068
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,052	0,051	0,462	0,000	9	0,565	0,063
TOTAL							6,212	0,690

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 0.69 sobre 1,03 equivalente a bueno, este resultado indica a que aplican estrategias metodológicas adaptadas a las necesidades educativas no obstante amerita poner atención en las estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.

Tabla 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,000	0,026	0,000	0,231	0,515	9	0,772	0,086
5.2 Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,026	0,051	0,154	0,515	9	0,746	0,083
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,824	9	0,901	0,100
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
5.9 Llego puntual a todas mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,026	0,102	0,000	0,412	9	0,54	0,060
TOTAL							8,105	0,901

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 0,90 sobre 0,93 equivalente a excelente, este dato determina que asumen normas y reglamentos como parte de su profesión sin mayor complicación.

Tabla 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,026	0,000	0,231	0,065	9	0,322	0,036

6.2	Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,026	0,153	0,077	0,052	9	0,308	0,034
6.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,000	0,102	0,231	0,052	9	0,385	0,043
6.4	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,000	0,204	0,308	0,013	9	0,525	0,058
6.5	Comparto con mis compañeras estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,026	0,102	0,154	0,052	9	0,334	0,037
6.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI	0,000	0,000	0,000	0,462	0,039	9	0,501	0,056
6.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,104	9	0,181	0,020
6.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,078	9	0,309	0,034
6.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,000	0,051	0,231	0,065	9	0,347	0,039
TOTAL								3,212	0,357

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 0,36 sobre 0,93 equivalente a regular, este dato verifica que no todos los docentes se involucran en las actividades programadas por la institución.

Tabla 7

7.	CLIMA DE TRABAJO (0,93)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
		N	N	N	N	N			
7.1	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097

7.3	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
7.4	Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,618	9	0,849	0,094
7.5	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,026	0,000	0,231	0,515	9	0,772	0,086
7.6	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.7	Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,231	0,412	9	0,643	0,071
7.8	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a los demás.	0,000	0,000	0,000	0,077	0,824	9	0,901	0,100
7.9	Pongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,000	0,308	0,515	9	0,823	0,091
TOTAL								7,436	0,826
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS									7,996

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Los docentes obtienen un puntaje de 0,83 sobre 0,93 equivalente a excelente, este resultado evidencia que existe una buena relación interpersonal en el ambiente laboral creando un buen clima de trabajo.

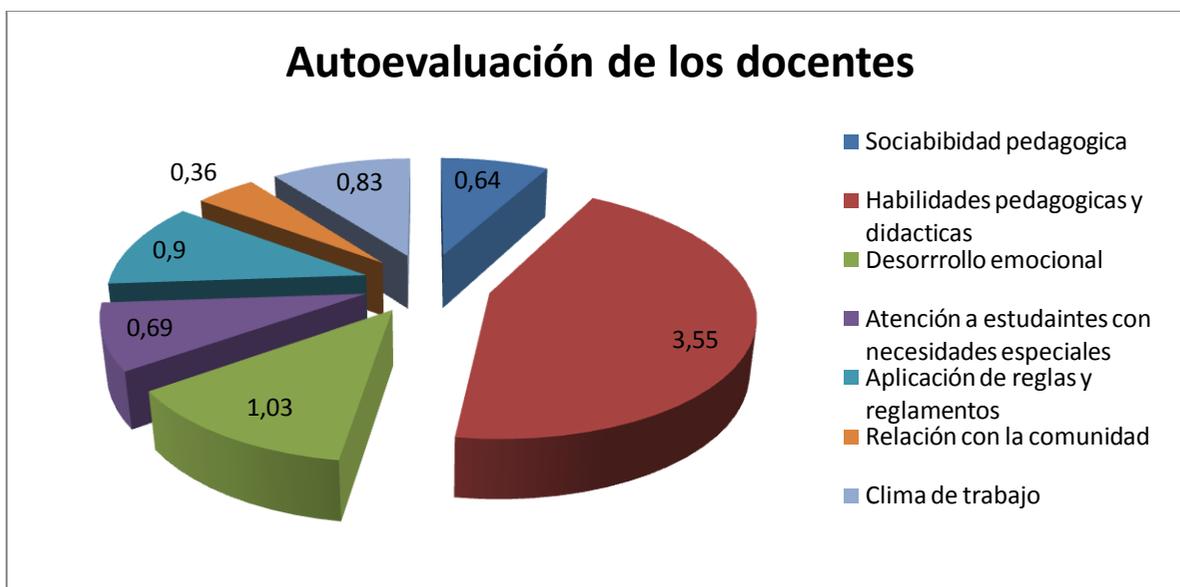
Tabla resumen de la autoevaluación de los docentes sobre 10 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /10	VALOR PROMEDIO
1	Sociabilidad pedagógica	0,72	0,64
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	4,23	3,55
3	Desarrollo emocional	1,13	1,03
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,69
5	Aplicación de reglas y reglamentos	1,03	0,9
6	Relación con la comunidad	0,93	0,36

7	Clima de trabajo	0,93	0,83
	TOTAL	10	8

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuqitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuqitarco

En la autoevaluación realizada a los docentes se logró determinar que el puntaje más alto es de las habilidades pedagógicas y didácticas 3.55, luego desarrollo emocional 1.03, aplicación de reglas y reglamentos 0.90, clima de trabajo 0.83, atención a estudiantes con necesidades especiales 0.69, sociabilidad pedagógica 0.64, y relación con la comunidad 0.36; por lo que determina una calificación total de 8 sobre 10. Este resultado indica que es buena la ejecución de las actividades académicas.

Coevaluación de los docentes

Tabla 8

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Enmarca el plan anual en PEI	0,000	0,000	1,152	3,757	6,545	36	11,45	0,318
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,096	3,264	1,734	4,620	36	9,714	0,270
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	1,344	2,312	8,085	36	11,74	0,326
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	2,304	2,890	5,390	36	10,58	0,294
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	1,344	3,468	6,545	36	11,36	0,315
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	1,152	2,312	8,470	36	11,93	0,332
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	1,344	4,046	5,775	36	11,17	0,310
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,000	1,920	6,069	1,925	36	9,914	0,275
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas.	0,000	0,000	2,880	2,890	3,850	36	9,62	0,267
TOTAL							97,48	2,708

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación los docentes obtienen un puntaje de 2.71 sobre 3.46 equivalente a bueno, este dato verifica que utilizan bibliografía actualizada, elaboran el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, enmarcan el plan anual en el PEI, y adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.

Tabla 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,960	2,890	8,085	36	11,94	2,387
2.2 Entrega el plan anual y de las unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	1,344	2,601	7,700	36	11,65	2,329
2.3 Entrega calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o trimestre.	0,000	0,000	0,384	1,445	11,165	36	12,99	2,599
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	1,344	2,023	8,470	36	11,84	2,367
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,864	2,304	4,335	0,000	36	7,503	1,501
TOTAL							55,91	1,553

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación los docentes obtienen un puntaje de 1.55 sobre 1.92 equivalente a bueno, este resultado establece que entregan las calificaciones a las estudiantes en tiempos previstos por las autoridades, aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le compete, y llegan puntual a las reuniones a las que se le convoca.

Tabla 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,000	0,960	5,491	4,620	36	11,07	2,214
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,000	0,960	4,046	6,545	36	11,55	2,310
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y métodos del PEI.	0,000	0,000	0,960	3,468	7,315	36	11,74	2,349

3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,960	2,890	8,085	36	11,94	2,387
TOTAL							46,3	1,286

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación los docentes obtienen un puntaje de 1.29 sobre 1.54 equivalente a bueno, este resultado establece que los docentes están aplicando dentro del desarrollo pedagógico métodos y técnicas que ayuden a una mejor comprensión de las destrezas con criterio de desempeño.

Tabla 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3,08)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
4.1 Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,000	2,601	10,395	36	13	2,599
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,000	2,890	10,010	36	12,9	2,580
4.3 Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,000	2,601	10,395	36	13	2,599
4.4 Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,000	0,192	3,179	9,240	36	12,61	2,522
4.5 Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	2,890	10,010	36	12,9	2,580
4.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,000	0,000	2,890	10,010	36	12,9	2,580
4.7 Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,000	0,192	4,913	6,930	36	12,04	2,407
4.8 Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,000	0,000	3,757	8,855	36	12,61	2,522
TOTAL							102	2,832
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS								8,379

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación los docentes obtienen un puntaje de 2.83 sobre 3.08 equivalente a excelente, este resultado señala que los docentes son cordiales y respetuosos esto hace que exista un ambiente agradable.

Tabla resumen de la coevaluación de los docentes sobre 10 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /10	VALOR PROMEDIO
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,46	2,71
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,55
3	Disposición al cambio en educación	1,54	1,29
4	Desarrollo emocional	3,08	2,83
	TOTAL	10	8,38

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación realizada a los docentes se logró determinar que el desarrollo emocional alcanzó un puntaje de 2.83, seguido desarrollo de habilidades pedagógicas 2.71, cumplimientos de normas y reglamentos 1.55 y disposición al cambio en educación 1.29, por lo que establece una calificación total de 8,38 sobre 10. El resultado obtenido es bueno lo que indica que están desarrollando bien las actividades académicas.

Evaluación de los docentes por parte del rector

Tabla 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA (2,35)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,074	0,296	0,884	0,590	9	1,844	0,205
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,000	0,148	0,663	0,885	9	1,696	0,188
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,222	0,296	0,663	0,295	9	1,476	0,164
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,148	0,148	0,884	0,590	9	1,77	0,197
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,074	0,444	1,105	0,000	9	1,623	0,180
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,444	1,105	0,295	9	1,844	0,205
1.7 Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,148	0,592	0,442	0,295	9	1,477	0,164
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,000	0,444	0,663	0,885	9	1,992	0,221
TOTAL							13,72	1,525

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por el rector los docentes obtienen un puntaje de 1.53 sobre 2.35 equivalente a bueno, este resultado establece que desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, y explicar la importancia de los temas tratados.

Tabla 13

2. ATENCIÓN A ESTUDAINTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,148	0,884	1,180	9	2,212	0,246
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	0,148	1,105	0,885	9	2,138	0,238
2.3 Durante la clase permite preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,326	0,885	9	2,211	0,246
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,148	0,592	0,663	0,000	9	1,403	0,156
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0,000	0,148	0,888	0,221	0,000	9	1,257	0,140
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,074	0,444	0,663	0,590	9	1,771	0,197
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere.	0,000	0,074	0,148	0,884	0,295	9	1,401	0,156
TOTAL							12,39	1,377

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por el rector los docentes obtienen un puntaje de 1.38 sobre 2.06 equivalente a bueno, este resultado señala que propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, durante la clase permite preguntas e inquietudes de los estudiantes, propicia la no discriminación a los compañeros, y se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.

Tabla 14

3. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,296	1,105	0,590	9	1,991	0,221
3.2 Enmarca el plan anual en el PEI	0,000	0,148	0,592	0,663	0,000	9	1,403	0,156
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,074	0,740	0,442	0,295	9	1,551	0,172
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,444	0,442	0,295	9	1,181	0,131
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,074	0,444	0,442	0,295	9	1,255	0,139
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,000	0,148	1,326	0,590	9	2,064	0,229
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	1,326	0,885	9	2,211	0,246
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,444	0,663	0,885	9	1,992	0,221
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,074	0,888	0,000	0,590	9	1,552	0,172
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,000	1,326	0,885	9	2,211	0,246
TOTAL							17,41	1,935

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por el rector los docentes obtienen un puntaje de 1.94 sobre 2.94 equivalente a regular este dato establece que los docentes no están asumiendo con responsabilidad su rol.

Tabla 15

4.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
		N	N	N	N	N			
4.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	1,036	0,221	0,000	9	1,257	0,140
4.2	Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,740	0,442	0,295	9	1,477	0,164
4.3	Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,222	0,148	0,884	0,295	9	1,549	0,172
4.4	Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,074	0,444	0,442	0,000	9	0,96	0,107
4.5	Llega puntual a todas las clases.	0,000	0,074	0,148	0,442	0,590	9	1,254	0,139
TOTAL								6,497	0,722

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por el rector los docentes obtienen un puntaje de 0.72 sobre 1.47 equivalente a bueno no obstante se debe fortalecer los indicadores que tienen bajo promedio.

Tabla 16

5.	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
		N	N	N	N	N			
5.1	Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,148	0,221	1,475	9	1,844	0,205
5.2	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,000	0,148	0,442	1,180	9	1,77	0,197
5.3	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,074	0,296	0,663	0,590	9	1,623	0,180
5.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,105	0,590	9	1,695	0,188

TOTAL						6,932	0,770
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS							6,328

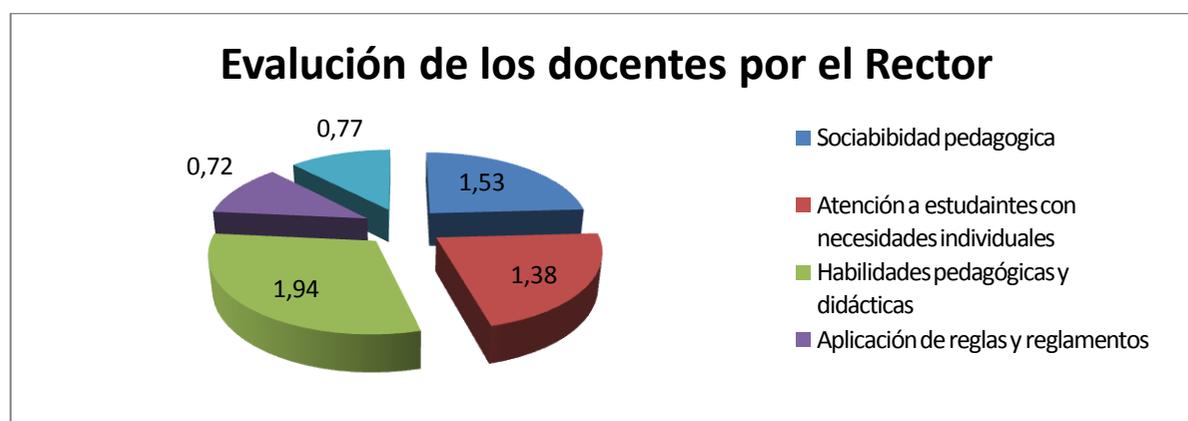
Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por el rector los docentes obtienen un puntaje de 0.77 sobre 1.18 equivalente a regular, este resultado determina que existe poca participación en las diferentes actividades programadas dentro y fuera de la institución.

Tabla resumen de la evaluación de los docentes por el Rector sobre 10 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /10	VALOR PROMEDIO
1	Sociabilidad pedagógica	2,35	1,53
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	1,38
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	1,94
4	Aplicación de reglas y reglamentos	1,47	0,72
5	Relación con la comunidad	1,18	0,77
	TOTAL	10	6,34

Fuente: Tabla de Resumen
Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la coevaluación realizada a directores de área se logró determinar que el puntaje más alto es de las habilidades pedagógicas y didácticas 1.94 luego sociabilidad pedagógica 1.53, atención a estudiantes con necesidades individuales 1.38, relación con la comunidad 0.77, y aplicación de reglas y reglamentos 0.72; por lo que determina una calificación total de 6.34 sobre 10; este valor es bueno pero se debe seguir trabajando en los indicadores que tienen valor promedio inferior al promedio normal.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 17

1. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS (10,97)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	1,026	5,145	22,616	56,252	152	85,04	0,559
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	1,539	8,918	22,102	48,706	152	81,27	0,535
1.3 Explica las relaciones que existe entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	0,513	6,517	29,812	46,648	152	83,49	0,549
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	1,197	5,145	29,298	43,904	152	79,54	0,523
1.5 Ejemplifica los temas tratados.	0,000	0,855	7,203	23,130	54,194	152	85,38	0,562
1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	1,539	9,947	25,186	40,474	152	77,15	0,508
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	1,881	8,918	26,214	34,986	152	72	0,474
1.8 Desarrolla en las estudiantes las siguientes habilidades:	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0	0	0,000
1.8.1 Analizar	0,000	1,197	3,430	15,934	64,484	152	85,05	0,560
1.8.2 Sintetizar	0,000	1,539	5,145	27,756	44,590	152	79,03	0,520
1.8.3 Reflexionar	0,000	1,026	6,174	19,532	51,450	152	78,18	0,514
1.8.4 Observar	0,000	1,026	3,430	18,504	63,798	152	86,76	0,571
1.8.5 Descubrir	0,000	1,368	5,145	20,560	54,194	152	81,27	0,535
1.8.6 Redactar con claridad	0,000	1,539	5,831	17,476	52,136	152	76,98	0,506
1.8.7 Escribir correctamente	0,000	1,710	5,145	12,336	58,996	152	78,19	0,514
1.8.8 Leer comprensivamente	0,000	1,368	0,000	12,336	61,740	152	75,44	0,496
TOTAL							1205	7,926

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por las estudiantes los docentes obtienen un puntaje de 7.93 sobre 10.97 equivalente a bueno, a través de estos datos se determina que los docentes están haciendo desarrollar habilidades en las estudiantes aplicando la pedagogía y didáctica.

Tabla 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Explica a los estudiantes la forma que se evaluará la asignatura.	0,000	0,684	4,116	17,476	67,228	152	89,5	0,589
2.2 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	1,881	3,087	17,990	64,484	152	87,44	0,575
2.3 Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	1,539	4,116	21,588	59,682	152	86,93	0,572
2.4 Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	1,368	5,831	23,130	51,450	152	81,78	0,538
2.5 Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	1,539	6,860	28,784	37,730	152	74,91	0,493
2.6 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	1,197	10,290	25,700	36,358	152	73,55	0,484
TOTAL							494,1	3,251

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por las estudiantes los docentes obtienen un puntaje de 3.251 sobre 4.12 equivalente a bueno, se puede decir que los docentes están cumpliendo con sus deberes como profesionales dentro de la educación para que las estudiantes se desenvuelvan dentro y fuera del aula.

Tabla 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDAINTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Se preocupa por las estudiantes que faltan y la a los padres de familia o representantes.	0,000	3,762	8,232	21,074	26,754	152	59,82	0,394
3.2 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	3,933	10,633	21,074	28,812	152	64,45	0,424
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representante a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	3,591	11,662	19,018	24,696	152	58,97	0,388
3.4 Envía tareas extras a la casa.	0,000	2,052	3,430	25,700	46,648	152	77,83	0,512
3.5 Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	5,130	10,976	13,364	13,034	152	42,5	0,280
3.6 Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	2,736	10,633	20,560	30,184	152	64,11	0,422
3.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de clase.	0,000	2,052	6,174	24,158	48,706	152	81,09	0,533
TOTAL							448,8	2,952

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por las estudiantes los docentes obtienen un puntaje de 2.95 sobre 4.80 equivalente a bueno, este resultado determina que promueven la integración espontanea del estudiante al ritmo de trabajo de clase, envían tareas a la casa, realizan evaluaciones al finalizar la clase, y agrupan a las estudiantes que presentan dificultades.

Tabla 20

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4,11)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
4.1 Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	0,684	2,401	16,448	72,030	152	91,56	0,602

4.2	Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	0,513	2,401	19,532	67,914	152	90,36	0,594
4.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	0,684	4,116	16,448	69,286	152	90,53	0,596
4.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	1,026	5,145	21,074	60,368	152	87,61	0,576
4.5	Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal y física.	0,000	0,684	3,087	27,242	56,938	152	87,95	0,579
4.6	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	0,684	3,087	15,420	72,716	152	91,91	0,605
TOTAL								539,9	3,552
									17,681

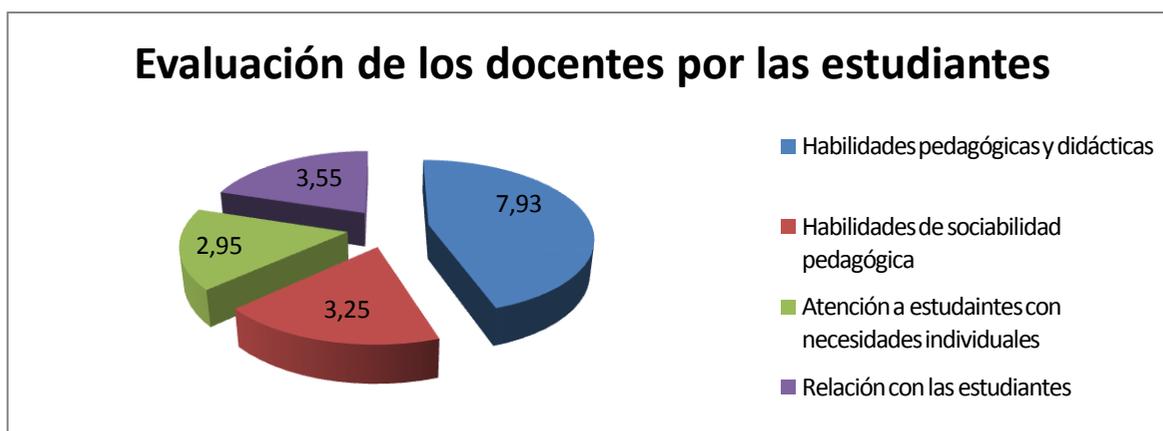
Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por las estudiantes los docentes obtienen un puntaje de 3.55 sobre 4.11 equivalente a bueno, este resultado establece que los docentes están impulsando valores en las estudiantes para lograr el Buen Vivir y la equidad en todos los ámbitos.

Tabla resumen de la evaluación de los docentes por las estudiantes sobre 24 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /24	VALOR PROMEDIO
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	10,97	7,93
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	4,12	3,25
3	Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,8	2,95
4	Relación con las estudiantes	4,11	3,55
	TOTAL	24	17,68

Fuente: Tabla de Resumen
Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a las estudiantes se logró determinar que el puntaje más alto es de las habilidades pedagógicas y didácticas 7.93, relación con las estudiantes 3.55, seguido habilidades de sociabilidad pedagógica 3.25, y atención a estudiantes con necesidades individuales 2.95; por lo que establece una calificación total de 17.68 sobre 24; este valor es bueno lo que determina que los docentes están aplicando todos los componentes del currículo, sin embargo se debe fortalecer y poner atención de mejorar la atención a estudiantes con necesidades individuales que es una prioridad dentro de la educación.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Tabla 21

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	5,064	15,577	24,016	20,232	152	64,89	0,427
1.2 Colabora en el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	1,899	10,946	38,552	44,679	152	96,08	0,632
1.3 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	1,477	7,578	43,608	44,679	152	97,34	0,640
TOTAL							258,3	1,699

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por los padres de familia los docentes obtienen un puntaje de 1.70 sobre 2.53 equivalente a regular, con este resultado se puede decir que no todos los docentes planifican actividades conjuntas con padres de familia ni contribuyen en actividades realizadas en la institución.

Tabla 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	0,422	3,368	31,600	75,870	152	111,3	0,732
2.2 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	1,477	5,473	36,024	62,382	152	105,4	0,693
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	0,844	11,788	39,184	47,208	152	99,02	0,651
2.4 Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,000	3,587	18,103	29,072	31,191	152	81,95	0,539
TOTAL							397,6	2,616

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por los padres de familia los docentes obtienen un puntaje de 2.62 sobre 3.37 equivalente a bueno, este resultado se debe a que los docentes son responsables con el compromiso asumido en la institución.

Tabla 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5,05)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Trata a su hijo/a o representado con cortesía y respeto.	0,000	0,422	3,368	30,336	76,713	152	110,8	0,729
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	1,055	11,788	42,976	39,621	152	95,44	0,628
3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	1,266	12,209	44,240	38,778	152	96,49	0,635

3.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	1,688	20,629	36,024	30,348	152	88,69	0,583
3.5	Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	5,275	20,629	27,176	24,447	152	77,53	0,510
3.6	S e comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	7,174	22,313	18,328	21,918	152	69,73	0,459
TOTAL								538,7	3,544

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada por los padres de familia los docentes obtienen un puntaje de 3.54 sobre 5.05 equivalente a bueno,este resultado señala a que los padres de familia o representantes perciben a los docentes cercanos, respetuosos y preocupados por sus hijas por lo tanto se observa que existe una comunicación entre docentes, estudiantes y padres de familia.

Tabla 24

4.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05)	VALORACIÓN					TT	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		EV.	TOTAL
		N	N	N	N	N			
4.1	Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	1,266	10,946	36,024	48,051	152	96,29	0,633
4.2	Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	5,064	16,840	19,592	22,761	152	64,26	0,423
4.3	Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	4,009	17,682	36,024	22,761	152	80,48	0,529
4.4	Respeto el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	2,532	15,577	39,184	33,720	152	91,01	0,599
4.5	Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	2,954	7,578	39,816	44,679	152	95,03	0,625
4.6	Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras.)	0,000	3,165	7,157	39,184	42,993	152	92,5	0,609
TOTAL								519,6	3,418
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS									11,278

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: Nelly Chuquitarco

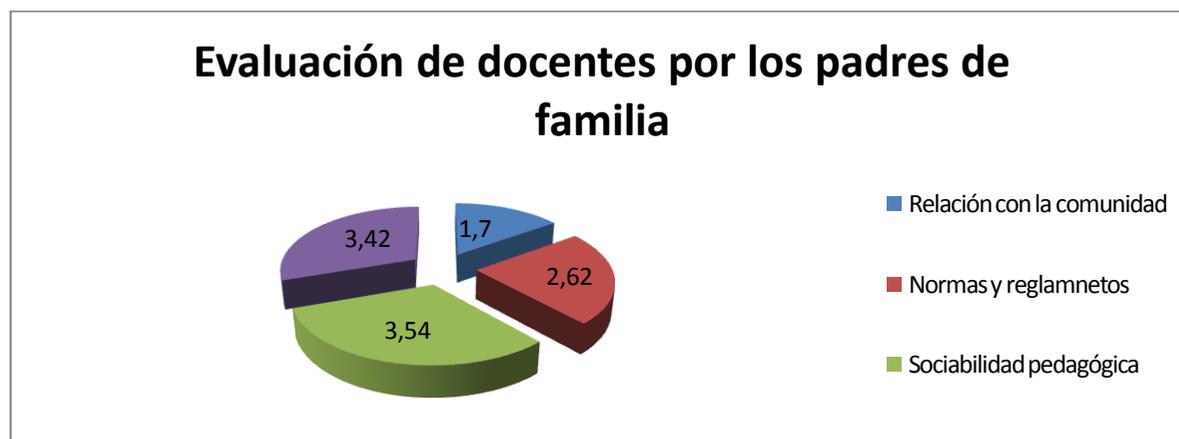
En la evaluación realizada por los padres de familia los docentes obtienen un puntaje de 3.42 sobre 5.05 equivalente a bueno, sin embargo se establece que los docentes deben poner mayor interés y preocupación de forma individual a las estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.

Tabla resumen de la evaluación de los docentes por los padres de familia sobre 16 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /16	VALOR PROMEDIO
1	Relación con la comunidad	2,53	1,7
2	Normas y reglamentos	3,37	2,62
3	Sociabilidad pedagógica	5,05	3,54
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05	3,42
	TOTAL	16	11,28

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a los padres de familia se logró obtener que el puntaje más alto es la sociabilidad pedagógicas 3.54, seguido atención a estudiantes con necesidades individuales 3.42, normas y reglamentos 2.62, y relación con la

comunidad 1.7; por lo que establece una calificación total de 11.28 sobre 16; este valor es bueno sin embargo se debe continuar potenciando todas las dimensiones en particular la relación con la comunidad.

Matriz de evaluación: observación de clase

Tabla 25

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (7.50 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	NO
	El docente:		
1	Presenta el plan de clase al observador.	5	4
2	Inicia su clase puntualmente.	3	6
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	1
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	1	8
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	6	3
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	4
	Total respuestas	28	26
	Puntaje total.	35	0
	Puntaje promedio.	3,89	0,00

Fuente: Observación de clase a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la observación de clase realizada a los docentes en lo que corresponde a las actividades iniciales obtiene un puntaje de 3.89 sobre 7.50 equivalente a regular, este resultado indica que existe falencia en la presentación del plan de clase, en iniciar la clase puntualmente, en realizar una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar y en dar a conocer los objetivos.

Tabla 26

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16.25 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	NO
	El docente:		
1	Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	4
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	7	2
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	4	5
4	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	2
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	2
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	6	3
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	7	2
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	7	2
10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	5	4
11	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	4
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	4
13	Envía tareas	7	2
	Total respuestas	81	36
	Puntaje total.	101,25	0
	Puntaje promedio.	11,25	0

Fuente: Observación de clase a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la observación de clase realizada a los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje se obtiene un puntaje de 11.25 sobre 16.25 equivalente a buena, este resultado evidencia seguridad en la presentación del tema, presentan el tema utilizando ejemplos reales, asigna actividades clara que los estudiantes logran ejecutar, asigna actividades alternativas o los estudiantes para que avancen más rápido, realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron, al finalizar la clase resumen los puntos más importantes, y envían tareas.

Tabla 27

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (6.25 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	NO
	El docente:		
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	0
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	0
3	Valora la participación de los estudiantes.	9	0
4	Mantiene la disciplina en el aula.	4	5
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	7	2
	Total respuestas	38	7
	Puntaje total.	47,5	0
	Puntaje promedio.	5,28	0,00

Fuente: Observación de clases a Docentes

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la observación de clase realizada a los docentes en el ambiente del aula se obtiene un puntaje de 5.28 sobre 6.26 equivalente a excelente, este resultado comprueba que son afectuosos, cálidos con los estudiantes, tratan con respeto,

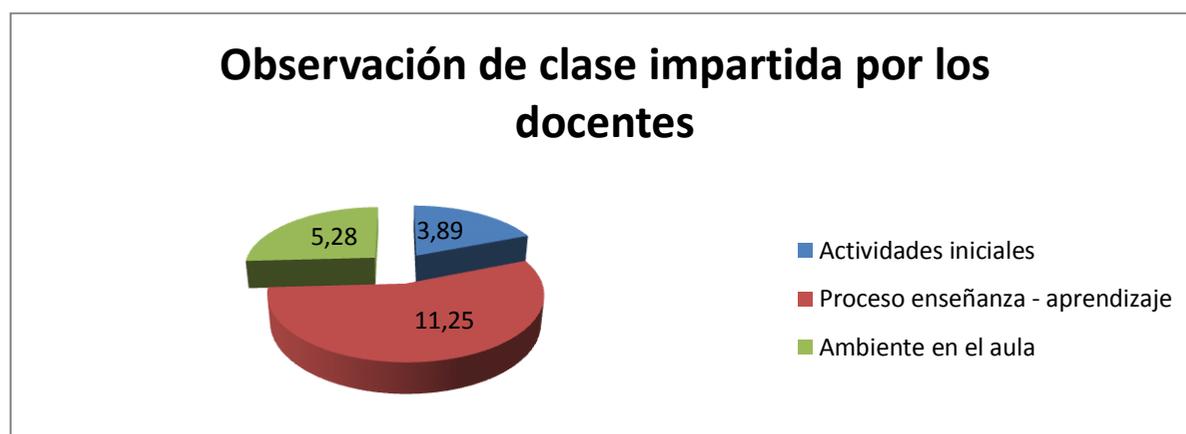
valoran la participación de las estudiantes, motivan a participar activamente en clase, y mantiene la disciplina en el aula.

Tabla de resumen de la observación de clase impartida por los docentes sobre 30 puntos.

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /30	VALOR PROMEDIO
1	Actividades iniciales	7,5	3,89
2	Proceso enseñanza - aprendizaje	16,25	11,25
3	Ambiente en el aula	6,25	5,28
	TOTAL	30	20,42

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

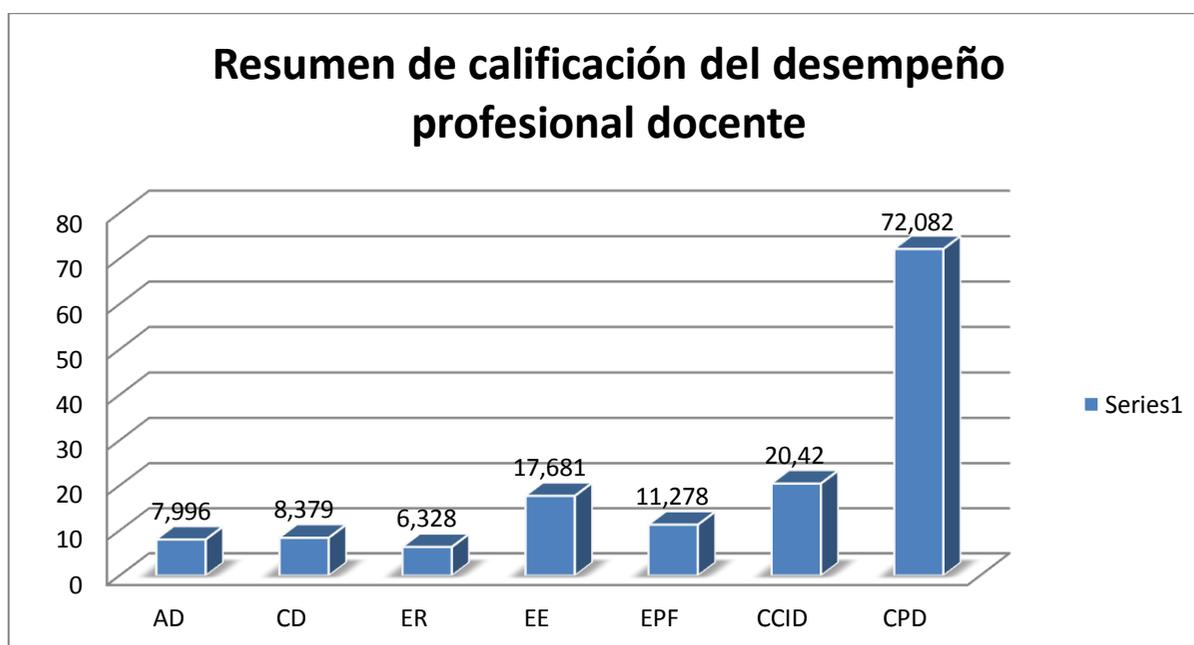
En la observación de clase realizada a los docentes de la institución se logró obtener el puntaje más alto en el proceso enseñanza aprendizaje 11.25, seguido ambiente de aula 5.28, actividades iniciales 3.89; por lo que determina una calificación total de 20.42 sobre 30; el resultado obtenido es bueno, se debe reforzar las actividades iniciales el promedio es bajo, y potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje.

**TABLA DE RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DOCENTE (16/100 PTOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATG.	EQUIV.
Autoevaluación de los docentes	7,996		
Coevaluación de los docentes	8,379		
Evaluación de los docentes por el Rector	6,328		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,681		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,278		
Calificación en base a los instrumentos aplicados	51,662		
Calificación clases impartidas docentes:	20,42		
Calificación promedio de los docentes	72,082	B	BUENO

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En esta tabla de la calificación del desempeño profesional docente se observa el resultado total de cada instrumento de evaluación y la calificación promedio de los

docentes que corresponde a 72.082 sobre 100 puntos equivalente a bueno. El total más alto se obtienen en la calificación de las clases impartidas por los docentes 20.42 y la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes 17.681.

Instrumento para la autoevaluación del rector

Tabla 28

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,65)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.2 Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.3 Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.4 Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.5 Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.6 Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.7 Estimulé y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.11 Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.12 Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.13 Transformo los conflictos en una oportunidad para convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.14 Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.15 Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.16 Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.19	Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.22	Entregó periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24	Promuevo la Participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.25	Realizo las asambleas generales de los profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26	Lidero el Consejo Ejecutivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.28	Organizo con el Consejo Ejecutivo las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.29	Superviso en el Consejo Ejecutivo la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.30	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.32	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

1.33	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.34	Coordino la elaboración del Código de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.35	Propicio el cumplimiento del Código de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.36	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.38	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.40	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final el año lectivo.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.43	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.46	Realizo contratación de personal docente, administrativos o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo.	0,000	0,058	0,000	0,000	0,000	1	0,058	0,058
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.48	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.49	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

1.50	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.51	Realizo arquezos de caja según las prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.52	Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Ejecutivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.55	Soy responsable por el manejo, uso y mantenimiento de los libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.56	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.57	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.58	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.59	Coordino con el tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.60	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.61	Elaboro con el Consejo Ejecutivo el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.62	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
1.63	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL								9,203	9,203

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la autoevaluación realizada a la Rectora de la institución en las competencias pedagógicas se obtiene un puntaje de 9.203 sobre 14.65 equivalente a bueno, este resultado determina que la autoridad asiste puntualmente, falta al trabajo solo en caso de extrema necesidad, controla el cumplimiento de la jornada escolar, optimiza el uso de los recursos.

Tabla 29

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,26)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Organizo la elaboración del PEI con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.2 Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/curso, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
2.3 Organizo con el Consejo Ejecutivo la revisión de la Planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
2.4 Observo el desarrollo de la clase del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
2.5 Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
2.6 Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.7 Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
2.8 Superviso el proceso de evaluación de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.9 Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.10 Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175

2.11	Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12	Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
2.13	Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
2.14	Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
TOTAL								1,397	1,397

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la autoevaluación realizada a la Rectora de la institución en las competencias de liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje de 1.40 sobre 3.26 equivalente a regular, este dato verifica falencias en el directivo en lo que se refiere a competencias pedagógicas por lo tanto debe involucrarse en la parte curricular.

Tabla 30

3.	COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09)	VALORACIÓN					TT	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		EV.	TOTAL
		N	N	N	N	N			
3.1	Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
3.2	Apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
3.3	Mantengo una buena relación con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4	Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5	Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.6	Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0,233	0,233

3.7	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
3.8	Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0,116	0,116
3.9	Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0,175	0,175
TOTAL								1,63	1,630
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS									12,230

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

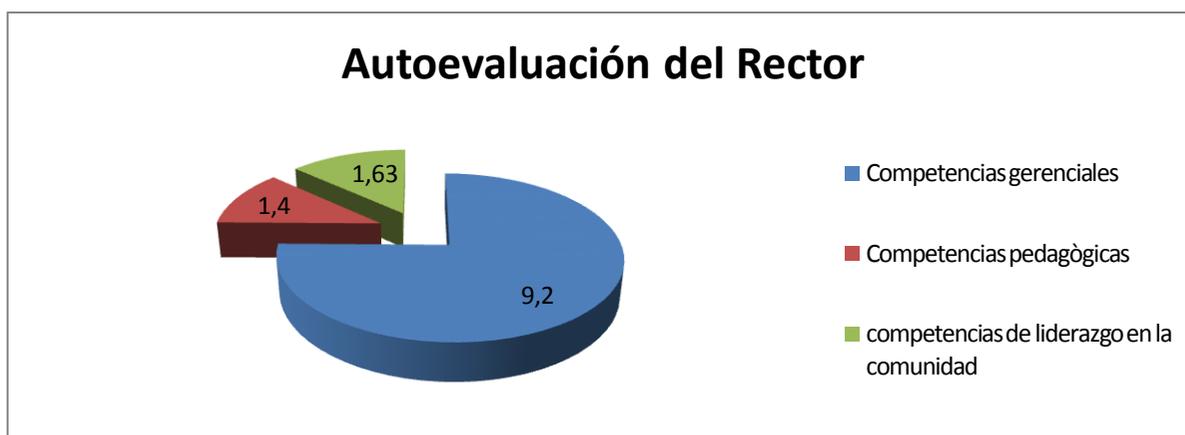
En la autoevaluación realizada a la Rectora de la institución en las competencias del liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje de 1.63 sobre 2.09 equivalente a bueno, este resultado determina que la autoridad tiene una capacidad de liderar y crear un buen ambiente de trabajo.

Tabla de resumen de la autoevaluación del Rector sobre 20 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /20	VALOR PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	14,65	9,2
2	Competencias pedagógicas	3,26	1,4
3	competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	1,63
	TOTAL	20	12,23

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la autoevaluación aplicada a la Rectora de la institución se logró obtener el siguiente resultado en las competencias gerenciales 9.2, competencias de liderazgo en la comunidad 1.63, y competencias pedagógicas 1.4; por lo que se establece una calificación total de 12.23 sobre 20; según este dato adquirido es bueno, el promedio bajo es en las competencias pedagógicas, ese indica que la autoridad se debe capacitar en pedagogía y didáctica para colaborar a la coordinación académica, como también fortalecer las otras dimensiones.

Instrumento para la evaluación del director por parte del consejo ejecutivo

Tabla 31

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,59)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.2 Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,118	0,000	0,000	0,472	4	0,59	0,148
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,059	0,118	0,000	0,472	4	0,649	0,162
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207

1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.7	Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162
1.8	Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,000	4	0,413	0,103
1.9	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,059	0,118	0,354	0,000	4	0,531	0,133
1.10	Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.11	Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
1.12	Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,236	0,000	0,236	4	0,472	0,118
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,944	4	0,944	0,236
1.16	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.17	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.18	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.19	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.20	Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162

1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,236	0,354	0,000	4	0,59	0,148
1.25	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.26	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.28	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.29	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.30	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,118	0,531	0,000	4	0,649	0,162
1.31	Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.32	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
1.33	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192

1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,236	4	0,472	0,118
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,000	4	0,531	0,133
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.45	Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,236	4	0,472	0,118
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	4	0,295	0,074
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,000	4	0,472	0,118
1.51	Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.53	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.54	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,000	4	0,708	0,177
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177

1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
1.58	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,000	4	0,354	0,089
1.59	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.60	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,000	4	0,472	0,118
1.61	Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,000	4	0,708	0,177
1.62	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL								42,07	10,517

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por el Consejo Ejecutivo en las competencias gerenciales se obtiene un puntaje de 10.52 sobre 14.59 equivalente a bueno, este dato determina que asume con responsabilidad los estándares del desempeño profesional.

Tabla 32

2.	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,29)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
		1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
		N	N	N	N	N			
2.1	Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207

2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,059	0,236	0,177	0,000	4	0,472	0,118
2.3	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,118	0,177	0,000	4	0,295	0,074
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,059	0,000	0,177	0,236	4	0,472	0,118
2.5	Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,059	0,118	0,177	0,000	4	0,354	0,089
2.6	Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,236	4	0,531	0,133
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,236	4	0,413	0,103
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,531	0,000	4	0,531	0,133
2.9	Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,000	4	0,708	0,177
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,708	0,000	4	0,708	0,177
2.11	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,118	0,000	0,177	0,236	4	0,531	0,133
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,118	0,118	0,000	0,000	4	0,236	0,059
2.14	Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
TOTAL								7,493	1,873

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por el Consejo Ejecutivo en las competencias pedagógicas se obtiene un puntaje de 1.87 sobre 3.29 equivalente a regular este resultado verifica falencias en algunos indicadores por lo tanto debe superar esta deficiencia para cumplir con los estándares de calidad.

Tabla 33

3. COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,472	4	0,826	0,207
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,059	0,000	0,354	0,236	4	0,649	0,162
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL							7,08	1,770
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS								14,160

Fuente: Encuesta a Directivo

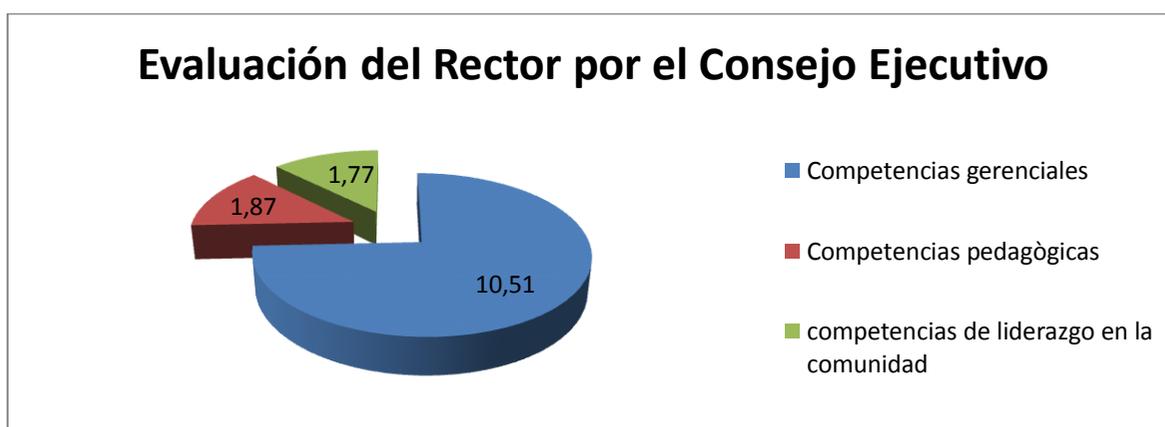
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por el Consejo Ejecutivo se obtiene un puntaje de 1.77 sobre 2.12 equivalente a bueno, este resultado indica que mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad, es decir tiene una capacidad de liderazgo.

Tabal de resumen de la evaluación del Rector por el Consejo Ejecutivo sobre 20 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /20	VALOR PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	14,59	10,51
2	Competencias pedagógicas	3,29	1,87
3	competencias de liderazgo en la comunidad	2,12	1,77
	TOTAL	20	14,15

Fuente: Tabla de Resumen
Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo se logró obtener el siguiente resultado en las competencias gerenciales 10.51, competencias pedagógicas 1.87, y competencias gerenciales 1.77; esto determina una calificación total de 14.15 sobre 20; el resultado es bueno sin embargo se debe fortalecer las competencias pedagógicas en algunos indicadores que tienen un valor menor al normal y su desempeño sea eficaz, eficiente y efectivo.

Instrumento para la evaluación del director por parte del consejo estudiantil

Tabla 34

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10,00)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,485
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,895	0,000	0,000	0,000	5	0,895	0,128
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,511
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,511
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,357	0,000	2,860	5	3,217	0,460
1.6 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,460
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	1,072	1,430	5	2,502	0,357
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,357	0,000	2,145	5	2,502	0,357
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,145	5	2,86	0,409
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	1,072	1,430	5	2,502	0,357
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	1,071	0,000	1,430	5	2,501	0,357
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,860	5	3,039	0,434
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,179	0,000	0,536	2,145	5	2,86	0,409
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,357	1,072	1,430	5	2,859	0,408
TOTAL							39,5	5,643

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Nelly Chuquitarco

	N	N	N	N	N		TOTAL	PROM.
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,460
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,460
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,575	5	3,575	0,511
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,485
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,434
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	1,608	1,430	5	3,038	0,434
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,357	1,072	1,430	5	2,859	0,408
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	1,072	2,145	5	3,217	0,460
3.9 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,536	2,860	5	3,396	0,485
TOTAL							28,95	4,136
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS								11,796

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

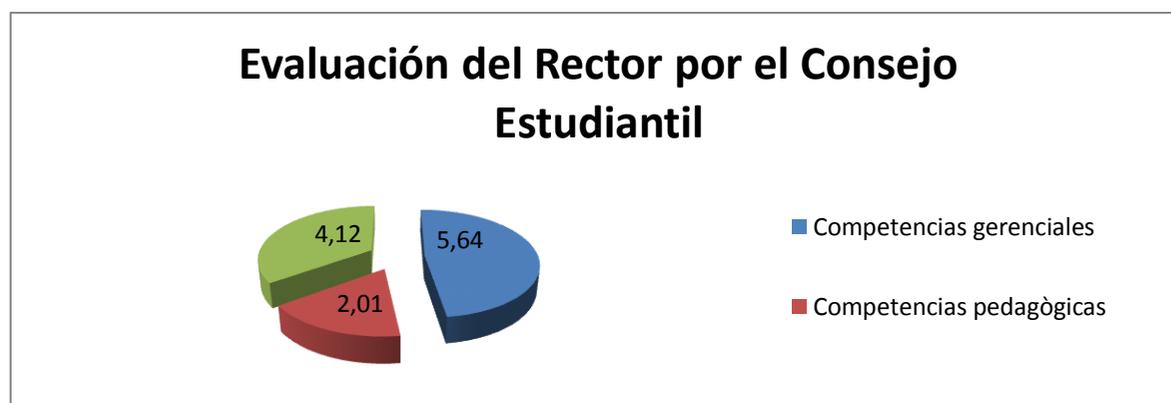
En la evaluación realizada a la Rectora por el Consejo Estudiantil en las competencias del liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje de 4.12 sobre 6.43 equivalente a bueno, este resultado establece que la autoridad posee características de ser líder.

Tabla resumen de la evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil sobre 20 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /20	VALOR PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	10	5,64
2	Competencias pedagógicas	3,57	2,01
3	competencias de liderazgo en la comunidad	6,43	4,12
	TOTAL	20	11,77

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por parte del Consejo Estudiantil se logró obtener el siguiente resultado en las competencias gerenciales 5.64, competencias de liderazgo en la comunidad 4.12, y competencias pedagógicas 2.01; este dato determina una calificación total de 11.77 sobre 20; el resultado es regular, se observa el valor deficiente en las competencias pedagógicas, esto indica que el directivo debe prepararse a nivel curricular como también a fortalecer las competencias gerenciales y de liderazgo.

Instrumento de evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia

Tabla 37

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10,10)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,162	6	3,162	0,452
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,528	0,358	0,000	0,000	0,000	6	0,886	0,127
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,132	0,179	0,263	0,000	1,581	6	2,155	0,308
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,392	2,635	6	3,027	0,432
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,395
1.10 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,179	0,000	0,392	2,108	6	2,679	0,383
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,179	0,000	0,392	2,108	6	2,679	0,383
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402

1.15	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402
1.16	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,375
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.	0,000	0,179	0,000	0,392	2,108	6	2,679	0,383
1.18	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,179	0,000	0,392	2,108	6	2,679	0,383
1.19	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,358	0,263	0,392	1,054	6	2,067	0,295
1.20	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,179	0,263	0,784	1,054	6	2,28	0,326
1.21	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,179	0,526	0,000	1,581	6	2,286	0,327
1.22	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,179	0,000	0,392	2,108	6	2,679	0,383
1.23	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,179	0,000	0,000	2,635	6	2,814	0,402
TOTAL								60,23	8,604

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada a la Rectora por el Comité Central de Padres de Familia en las competencias gerenciales se obtiene un puntaje de 8.60 sobre 10.10 equivalente a excelente, este resultado indica que asiste puntualmente a la institución, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar, planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, supervisa la conformación del Consejo Estudiantil es decir valoran a la autoridad en su desempeño profesional.

	N	N	N	N	N		TOTAL	PROM.
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,395
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,395
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,375
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,356
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,526	0,392	1,581	6	2,499	0,357
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,526	0,784	1,054	6	2,364	0,338
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,263	0,000	2,635	6	2,898	0,414
TOTAL							27,1	3,872
								14,849

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la evaluación realizada a la Rectora por el Comité Central de Padres de Familia en las competencias de liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje de 3.87 sobre 4.74 equivalente a bueno, este resultado establece que la autoridad responde a las necesidades institucionales.

Tabla de resumen de la evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia sobre 20 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /20	VALOR PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	11,57	8,6
2	Competencias pedagógicas	3,16	2,37
3	competencias de liderazgo en la comunidad	5,27	3,82
	TOTAL	20	14,79

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora por el Comité Central de Padres de Familia se logró obtener el siguiente resultado en las competencias gerenciales 8.6 competencias de liderazgo en la comunidad 3.82, y competencias pedagógicas 2.37; esto determina una calificación total de 14.79 sobre 20, el resultado es bueno por lo tanto debe continuar fortaleciendo algunos indicadores que están con un valor menor a lo normal.

Instrumento de evaluación del rector por parte del supervisor

Tabla 40

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.7 Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.12 Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.45	Promueve la innovación pedagógica	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0,056	0,056
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
1.51	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
1.64	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

1.65 Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL							13,21	13,205

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora de la institución por el Supervisor de la zona en las competencias gerenciales se obtiene un puntaje de 13.21 sobre 14.45 equivalente a excelente, este dato establece que la autoridad cumple con lo establecido.

Tabla 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
2.1 Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	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.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
2.3 Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.5 Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
2.6 Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112

2.9	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0,112	0,112
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.11	Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0,132	0,132
2.14	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL								2,48	2,480

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora de la institución por el Supervisor de la zona en las competencias pedagógicas se obtiene un puntaje de 2.48 sobre 3.11 equivalente a bueno, este resultado determina que la autoridad responde a los exigencias de la institución.

Tabla 42

3. COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44)	VALORACIÓN					TT EV.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
	N	N	N	N	N			
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223

3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
3.9	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.10	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0,223	0,223
3.11	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0,167	0,167
TOTAL								2,229	2,229
PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS									17,914

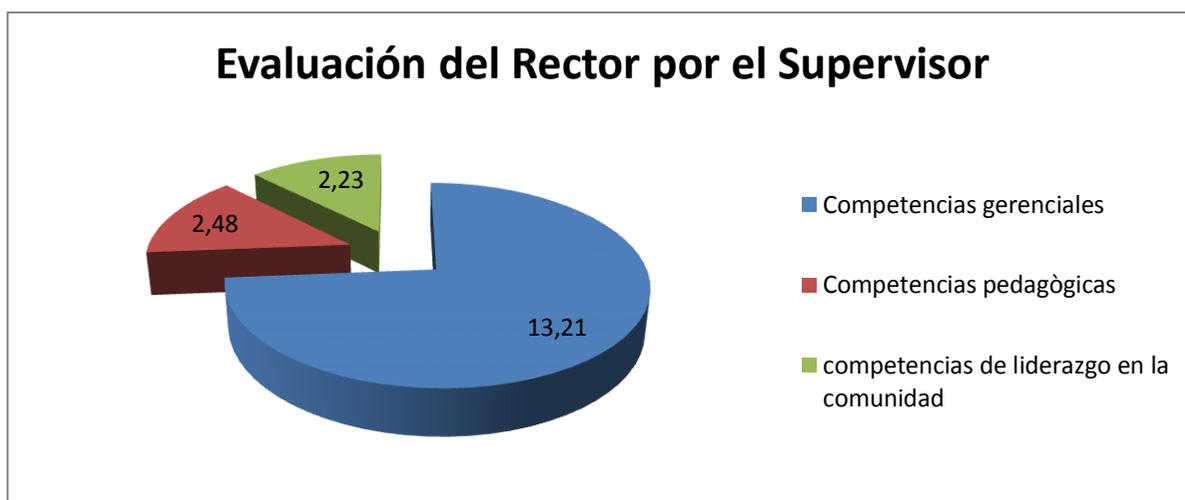
Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Nelly Chuquitarco

En la investigación realizada a la Rectora de la institución por el Supervisor de la zona en las competencias de liderazgo en la comunidad se obtiene un puntaje de 2.23 sobre 2.44 equivalente a excelente, este resultado determina que la autoridad cumple con los estándares de calidad del desempeño profesional.

Tabla resumen de la evaluación del Rector por el Supervisor sobre 20 puntos

Nº	INSTRUMENTO	VALOR /20	VALOR PROMEDIO
1	Competencias gerenciales	14,45	13,21
2	Competencias pedagógicas	3,11	2,48
3	competencias de liderazgo en la comunidad	2,44	2,23
	TOTAL	20	17,92

Fuente: Tabla de Resumen
Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

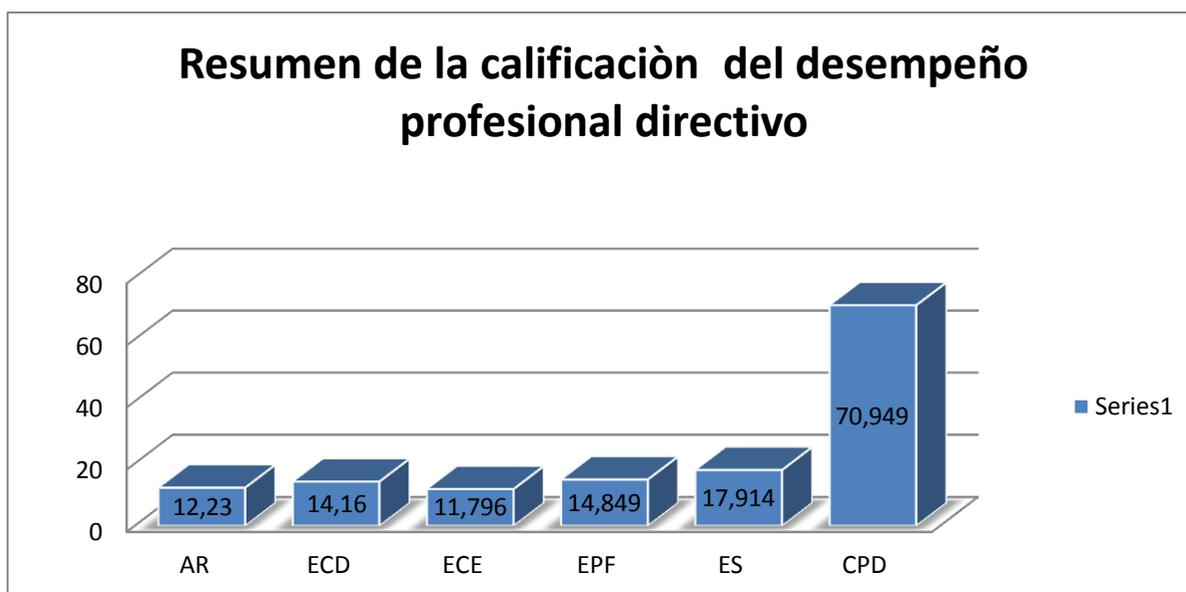
En la investigación realizada a la Rectora por el Supervisor de la zona se logró obtener el siguiente resultado en las competencias gerenciales 13.21 competencias pedagógicas 2.48, y las competencias de liderazgo en la comunidad 2.23, esto determina una calificación total de 17.92 sobre 20; este resultado es excelente, está cumpliendo con lo establecido en la LOEI y el Reglamento de la LOEI.

TABLA RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO (16/100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATG.	EQUIV.
Autoevaluación del Rector	12,23		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	14,16		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	11,796		
Evaluación del Rector por el Comité Central de PPF	14,849		
Evaluación del Rector por parte del Supervisor	17,914		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	70,949	B	BUENO

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Víctor Chinín

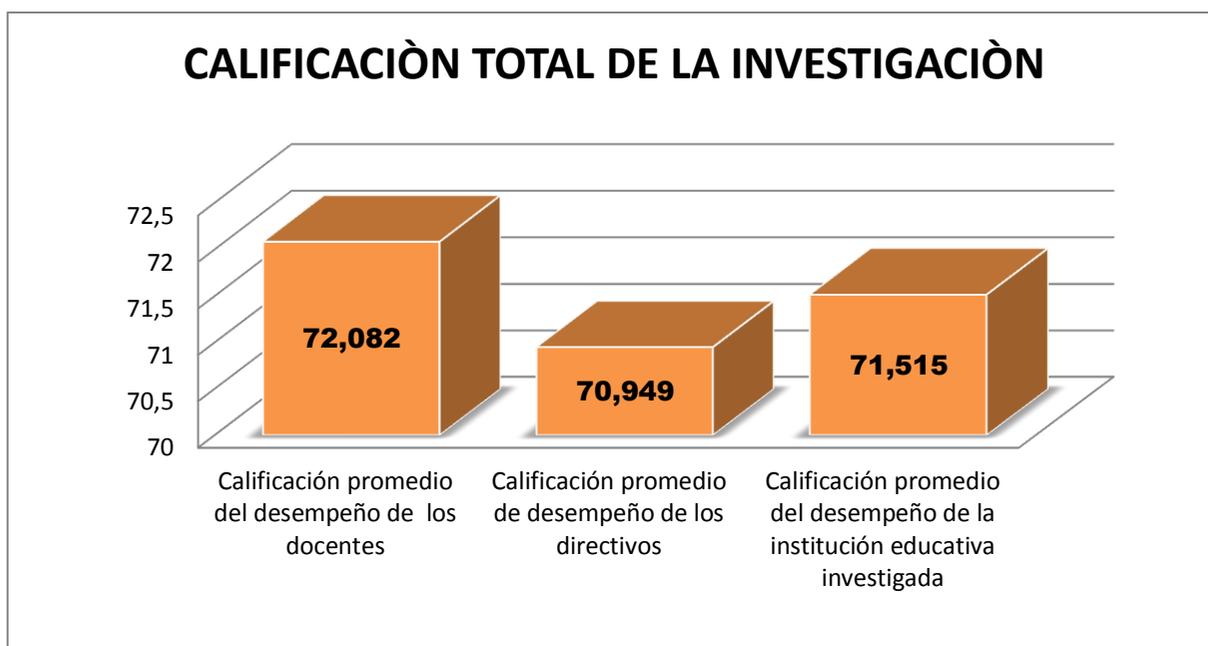
En esta tabla de la calificación del desempeño profesional directivo se observa el resultado total de cada instrumento de evaluación y la calificación promedio de los directivos que corresponde a 70.949 sobre 100 puntos equivalente a bueno. El total más alto se obtienen en la evaluación del rector por parte del Supervisor 17.914.

TABLA DE CALIFICACIÓN TOTAL DE LA INSTITUCIÓN

Calificación promedio del desempeño de los docentes	72,082	B	BUENO
Calificación promedio de desempeño de los directivos	70,949	B	BUENO
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa evaluada	71,515	B	BUENO

Fuente: Tabla de Resumen

Elaboración: Nelly Chuquitarco



Fuente: Análisis de Datos

Elaboración: Nelly Chuquitarco

Esta tabla indica la calificación total de la institución en el desempeño profesional del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”; el valor total obtenido en el desempeño docente 72.082 y el valor total del desempeño directivo 70.949 equivalente a bueno. El desempeño de toda la institución 71.515 equivalente a bueno.

Con el resultado final se determina que los docentes del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” están en un nivel aceptable, esto establece que son valorados y estimados por toda la comunidad educativa.

5.2. Análisis y discusión de resultados

La calidad de la educación en la actualidad está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que satisfacen las necesidades educativas a estudiantes, padres de familia, y la sociedad; para lo cual se requiere de un seguimiento y evaluación permanente y efectiva de la situación de una comunidad educativa.

La educación hoy está llamada a formar personas felices, a generar confianza, credibilidad, seguridad en ellas y hacerlas capaces de trabajar por el bien común, a

pensar más en el servicio que en el beneficio material o personal. En la era del conocimiento están llamadas a fortalecer el saber cómo capital primordial, más que el financiero o el físico, pero para ello tienen el desafío de la integración del conocimiento en la vida, porque también preparan para la vida. (Yarce, J. s/f).

Se debe entender por desempeño profesional al conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las interacciones pedagógicas, que involucran el conocimiento científico y el conocimiento escolar, en relación con lo sociocultural, y los procesos de desarrollo personal, social de los individuos orientados a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la sociedad.

Evaluación de desempeño profesional docente

Al realizar el análisis de los diferentes instrumentos de evaluación a los docentes y directivos se pudo observar que los Estándares de Calidad Educativa propuestos por el Ministerio de Educación en el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” de la ciudad de Latacunga si está practicando pero todavía existe falencia en algunos indicadores donde los docentes y directivos deben mejorar.

En la autoevaluación realizada al personal docente sobre el desempeño profesional, según los resultados es positivo el valor promedio es 8 sobre 10; el valor inferior 0.36 sobre 0,93 corresponde a la relación con la comunidad; por lo se debe motivar a los docentes asumir su responsabilidad como está determinado en el capítulo IV de los Derechos y Obligaciones de las y los Docente de la LOEI. Las relaciones interpersonales conducen a trabajar en equipo con los actores educativos que son parte de ella por lo tanto están en el deber de cumplir con lo establecido por el bien de la institución.

En el capítulo IV de la LOEI de los derechos y obligaciones en Art. 11 de las obligaciones de las y los docentes nos dice en el literal f) “fomentar una actitud constructivista en sus relaciones interpersonales en la institución educativa”. Según los resultados las otras dimensiones están siendo desarrollas como lo establece en la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa:

“El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

En los resultados obtenidos de la coevaluación de los docentes por los coordinadores de área a sus compañeros es bueno el valor promedio es 8.38 sobre 10; esto determina que sus compañeros/as valoran su esfuerzo, dedicación, entusiasmo y optimismo en su profesión por eso están desarrollando las habilidades pedagógicas y didácticas, cumpliendo normas y reglamentos, disposición al cambio de la educación y desarrollo emocional; al aplicar los estándares de aprendizaje de cada área que establece el Ministerio de Educación en las aulas se está alcanzado la calidad educativa en todos los niveles con una formación integral.

La exigencia del gobierno nacional y de la misma sociedad ha hecho que los docentes se capaciten en todas las dimensiones anteriormente mencionadas, las exigencias y los cambios dentro de la educación es radical por lo tanto estamos cumpliendo con lo establecido en la LOEI. Art. 11; literal a) “Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación”.

En la evaluación realizada por la Rectora a los docentes el resultado es regular el valor promedio es 6.34 sobre 10; en las habilidades pedagógicas y didácticas el valor obtenido es 1.94 sobre 2.94; este resultado determina que los docentes cumplen rara vez con algunos indicadores propuesta en la investigación. En el capítulo IV de la LOEI de los derechos y obligaciones en Art. 11 de las obligaciones de las y los docentes nos dice en el literal d) elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución y a sus estudiantes.

Frente a la atención a estudiantes con necesidades individuales en la Constitución de la República 2008 en el Art. 26 dice: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las

personas, las familias, y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. En la LOEI capítulo segundo de las obligaciones del Estado Art. 6 literal o) elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas.

En la dimensión de la aplicación de normas y reglamentos se debe cumplir con lo establecido en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento General de la LOEI y los documentos de la institución Código de Convivencia y Reglamento Interno todo esto regula el desempeño docente; de esta manera las debilidades encontradas pasarán a ser fortalezas de la institución lo que garantiza la calidad de educación.

En la evaluación realizada a los docentes por parte de las estudiantes el resultado obtenido es 17,68 sobre 24; este resultado es bueno, los valores promedios muestran que los docentes están actualizados en la pedagogía y la didáctica como también en las relaciones humanas, este resultado es una garantía para la institución porque son quienes permanecen más tiempo en el salón de clase y dan una visión desde la realidad que viven.

En la práctica pedagógica, el trabajo y el diálogo entre educador y estudiante contribuyen a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo. Deben darse interacciones afectivas y respetuosas con el estudiante y los demás miembros de la comunidad educativa, que aporten al pleno desarrollo de la personalidad del estudiante respetando su autonomía y apoyándose en la construcción de conocimientos y aprendizajes. La práctica pedagógica debe construirse en el alcance de la formación integral de ciudadanos responsables, trabajadores, críticos, reflexivos y analíticos, capaces de apropiarse de los bienes y valores de la cultura y los conocimientos de la ciencia y la tecnología. (ME, 2005, p. 17).

Al finalizar el año las estudiantes evalúan a los docentes esta estrategia sirve para que el profesorado no se descuide de su preparación profesional como determina en el capítulo IV Art. 11 literal k) “procurar una formación continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional

existentes". La institución por ser particular les da varias oportunidades de capacitarse a nivel de la Congregación Religiosa como también en la CONFEDEC.

A los docentes se les motiva y se estimula a seguir la pedagogía de Jesús el gran maestro y pedagogo de la historia donde se han fundamentado cuantas teorías. A través de la autonomía y la seguridad en sí mismos los docentes son equilibrados en sus relaciones interpersonales, esto permite acercarse a la otra persona y empezar el diálogo donde comparten experiencias, conocimientos, métodos y estrategias, todo esto es formación y cada día aprende de los demás; por tal razón las estudiantes ven este ejemplo y valoran a los docentes.

La evaluación realizada a los docentes por parte de los padres de familia, el valor promedio es 11.28 sobre 16; este valor determina que existe un promedio total inferior en la dimensión relación con la comunidad 1.7 sobre 2.53; este resultado es una debilidad para la institución y es porque no asumen los valores del Carisma y la Espiritualidad Bethlemita como la acogida, corresponsabilidad, servicio, aceptación, paciencia y solidaridad.

A nivel institucional los padres de familia valoran la educación particular y en especial la católica porque reciben la formación en valores cristianos que les orienta a tener una visión que la persona no es solo conocimiento sino que tiene un espíritu y alma; les gusta la exigencia que existe en la institución y en concreto en las habilidades pedagógicas porque ha permitido que las estudiantes ingresen a las universidades sin mayor dificultad. En la actualidad se observa estudiantes que han ganado el mayor puntaje en las pruebas del CENECYT son de colegios particulares, esto es una motivación para continuar preparando a los jóvenes en el razonamiento lógico y verbal dentro del proceso pedagógico.

En la observación de clase realizada a los docentes se obtuvo el valor promedio de 20,42 sobre 30; según este resultado el desempeño docente es parcial; el valor inferior a lo normal se determinó en las actividades iniciales 3.87 sobre 7.5 es una debilidad muy pronunciada, es una realidad de ciertos docentes que llegan al salón de clase y no ejecutan en las estudiantes los estándares evaluados en el instrumento, es por eso que el aprendizaje se vuelve en algunos casos cansado, pesado quizá hasta desmotivadora, con este dato obteniendo se debe motivar al profesorado inicie con las primeras actividades que es una puerta de entrada para

el proceso del aprendizaje; realizar la indagación a las estudiantes sobre el tema y orientar a encontrar nuevos conceptos sobre la destreza a desarrollar.

En el proceso de enseñanza aprendizaje alcanzó el valor de 11.25 sobre 16; el hecho de ser docentes por vocación se desenvuelven bien en la cátedra que dan a sus estudiantes, dentro del aula no es una exposición magistral del contenido científico sino que se parte de las experiencias y realidades de las estudiantes todo esto debe estar en planificación didáctica y de tarea, estos orientan y guían el trabajo docente para no inventarse o improvisar las clases sino tener seguridad y convicción en la destreza que está desarrollando y lo que debe lograr con el proceso que aplica en cada una de las áreas y según las necesidades de las estudiantes.

“Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes” (ME).

Al observar el proceso de la clase se pudo percibir que los docentes son cercanos con las estudiantes y las tratan por su nombre, amabilidad, respeto y como no son cursos numerosos es fácil conocerlas; les motiva a participar y mantiene la disciplina este es un punto a favor para desarrollar la clase y lograr los objetivos propuestos en el plan de tarea.

Evaluación de desempeño profesional directivo

En la autoevaluación realizada a la Rectora de la institución se visualiza los valores más altos de 0.233 en asistencia puntual a la institución, en faltar al trabajo, solo en caso de extrema necesidad y así otras 22 competencias gerenciales; siendo este un ejemplo a seguir por los miembros de la comunidad educativa en particular por los docentes; en las competencias pedagógicas la competencia sobresaliente es que garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, en lo que se refiere a las competencias del liderazgo en la comunidad es porque mantiene una buena relación con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.

Las competencias antes mencionadas de la autoevaluación del rector son fundamentales en el ámbito administrativo por ser la persona que lleva la dirección de la institución. En el capítulo III del Reglamento de la LOEI en el Art. 44; letra 1) “Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores”; literal 2) “Dirigir y controlar la implementación” eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes”.

En la evaluación realizada a la rectora por el Consejo Ejecutivo se visualiza un valor de 14.15 sobre 20; este valor refleja que frecuentemente la rectora cumple con las competencias gerenciales que le corresponde en la parte administrativa; en las competencias pedagógicas alcanza un valor de 1.87 sobre 3.29; en esta competencia existe una deficiencia en algunos estándares evaluados, esto se debe a que existe un coordinador académico que colabora en la parte curricular por lo tanto la rectora no está directamente involucrada; en la actualidad los roles han cambiado según las exigencias establecidas por el Ministerio de Educación es bueno que se capacite en la parte pedagógica y didáctica para que asuma toda la responsabilidad que le corresponde como determina el Art. 43 del Reglamento de la LOE “Colegio de Bachillerato entre 121 y 500 estudiantes el cargo directivo será solo el Rector”.

En lo que se refiere a las competencias de liderazgo en la comunidad el valor obtenido es 1.77 sobre 2.12; en esta dimensión se evidencia una debilidad en el directivo en el direccionamiento con la comunidad, según los datos obtenidos en la investigación no perciben al directivo como líder sino como jefe.

Un líder es la persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del proyecto. El líder es aquel que: Promueve el saber, enseña a aprender, crea la

responsabilidad, escucha, hace hablar, utiliza técnicas de grupo, propone objetivos y planifica con todo el grupo, se preocupa por el proceso grupal, evalúa junto con el grupo, trabaja con el grupo, estima, orienta, tranquiliza. (Maxwell, 1996).

En la evaluación realizada a la rectora por el Consejo estudiantil se obtuvo un resultado total de 11.17 sobre 20; este resultado es regular; en las competencias gerenciales el valor es 5.64 sobre 10; este antecedente indica que el directivo no está asumiendo su responsabilidad con eficacia; las competencias pedagógicas alcanzan 2.01 sobre 3.57; es otro indicador que muestra falencia en el directivo; y las competencias del liderazgo en la comunidad 4.12 sobre 6.43; este resultado es bueno en referencia a las dos competencias anteriores.

El directivo es quien lidera una institución educativa por lo tanto debe tratar de mejorar su forma de ser y actuar frente a la comunidad educativa las estudiantes son quienes perciben esta realidad en dar respuesta a los estándares proporcionados por el Ministerio de Educación y que la Universidad nos ha proporcionada para la investigación realizada. Cuando el directivo tiene liderazgo las cosas marchan bien como tiene que ser de calidad y calidez por lo tanto se van logrando los estándares del desempeño profesional directivo propuestos por el ME, para tener calidad educativa se debe capacitar permanentemente y poner en la práctica lo aprendido.

“Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes”. (Estándares de calidad ME).

En la investigación realizada a la rectora por el Comité Central de Padres de Familia es 14.79 Sobre 20; este resultado es bueno, en las competencias gerenciales el valor más alto es 0.452 que puntualiza en asistir puntualmente a la institución este es una característica de la persona que es responsable con su misión encomendada de esta manera da ejemplo a los demás; en las competencias pedagógicas el valor más alto es 0.402 realiza acciones para evitar la deserción de

los estudiantes, la institución tiene pocos estudiantes pero quien está liderando utiliza estrategias para mejorar la calidad educativa y mantener a quienes están a través de la exigencia y buen trato que se les da a los estudiantes.

Las competencias de liderazgo en la comunidad han alcanzado un valor de 0.414 en el indicador mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, dentro del contexto se llega a conocer a través de la comunicación y de las relaciones humanas, en el diálogo constante que exista se descubren las actitudes y aptitudes de cada persona, la comunicación es fundamental en la familia, trabajo y en todo lugar porque somos seres comunicativos y por tal razón no vivimos solos cada persona necesita del otro para compartir emociones, sentimientos y conocimientos.

En la evaluación realizada a la rectora por el Supervisor se alcanzó un valor promedio total de 17,92 sobre 20; el resultado es muy bueno, el directivo siempre está en función de servir en torno a la responsabilidad asignada, por eso hace cumplir y cumple lo que dice la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Código de Convivencia y Reglamento Interno; quien administra la institución debe ser el primero en cumplir con las actividades establecidas dentro y fuera del establecimiento, cuando asume su función como tiene que ser evita problemas es aceptado, valorado, estimado por quienes le conocen por el desempeño laboral que realiza por la calidad humana.

El promedio total de la institución es 71.515 equivalente a bueno; el valor promedio total obtenido del desempeño docente es 72.082; este resultado determina que se debe dar una atención más personalizada a los estudiantes que tienen necesidades educativas especiales como señala en el Reglamento de LOEI Art. 228. "Son estudiantes con necesidades educativas aquellos que requieren apoyo o adaptaciones temporales o permanentes que les permitan acceder a un servicio de calidad de acuerdo a su condición. Estos apoyos o adaptaciones pueden ser de aprendizaje, de accesibilidad o de comunicación". De acuerdo al resultado también existe una deficiencia en la relación con la comunidad, esto es visible en las actividades realizadas por la institución cada uno hace lo que le corresponde les falta tener un sentido de pertenencia con la institución y con quienes nos relacionamos día tras día.

El promedio total obtenido en el desempeño profesional directivo es 70.949; con este resultado se establece que debe mejorar las competencias gerenciales en particular con los docentes y estudiantes donde se visualiza un promedio inferior a la normal, esto quiere decir que no está actuando como un líder educativo sino como un jefe y eso se debe cambiar para vivir en armonía y paz entre todos quienes hacemos la institución. En las competencias pedagógicas existe debilidad por el directivo según los resultados tanto de docentes, estudiantes y padres de familia; el directivo es la persona que debe estar en constante actualización a todo nivel con el objetivo de guiar, orientar, capacitar a los actores de la institución.

En síntesis, la evaluación institucional es una herramienta importante de investigación e información que nos ayuda a descubrir debilidades con el fin de direccionar a fortalezas y los aspectos positivos encontrados mantener y potenciar. Los resultados obtenidos nos llevan a reflexionar el desempeño docente como directivo en la institución; estamos en la responsabilidad de asumir la tarea de docentes; en nuestras manos está mejorar y educar a la niñez y juventud del presente y futuro de nuestra sociedad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al terminar el trabajo investigativo sobre la evaluación del desempeño profesional y directivo del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” durante el año 2012- 2013, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Los docentes del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” en su desempeño profesional docente obtienen una calificación de 72,082 equivalentes a bueno, este resultado indica que los docentes están asumiendo con responsabilidad su rol, no obstante necesitan fortalecer los estándares de calidad, con el fin de dar una educación de calidad con calidez afines a las necesidades actuales.
2. En la investigación realizada a los docentes del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, se determinó un puntaje excelente en el desarrollo emocional de la autoevaluación, ellos/as se sienten identificados con lo que hacen por lo tanto buscan estrategias metodológicas para el proceso enseñanza aprendizaje y las estudiantes lo confirman en la evaluación realizada.
3. En la investigación realizada a las estudiantes valoran el desempeño docente, perciben que preparan las clases, son responsables, les tratan con cortesía y respeto; aplican métodos y técnicas de acuerdo a la asignatura y utilizan herramientas tecnológicas como un medio para la asimilación del conocimiento y la comprensión, realizan retroalimentación a estudiantes que tienen dificultad en el aprendizaje aplicando estrategias que fortalezcan su capacidad intelectual.
4. En los directivos del Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” en su desempeño profesional directivo obtienen una calificación de 70,949 equivalente a bueno, este resultado establece la eficiencia en las competencias gerenciales y de liderazgo en la comunidad, no obstante necesita fortalecer las competencias pedagógicas, con el fin de orientar y guiar a los docentes a nivel curricular para garantizar una educación de calidad de acuerdo a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

5. El Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” alcanza una calificación promedio total de 71,515 equivalente a bueno, este resultado se debe a la preparación de los docentes a nivel pedagógico y didáctico, a los espacios físicos y tecnológicos que posee la institución, a la experiencia adquirida y a la exigencia por quienes regentan la institución.
6. Los padres de familia valoran la educación que reciben sus hijas fundamentada en valores y en la pedagogía de Jesús, por la exigencia que hay en la autoformación de los docentes y por la capacidad de responder a los desafíos actuales que presenta la educación y sociedad.
7. En el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús” se implementará un plan de mejora para los docentes en la dimensión de las relaciones con la comunidad por ser una debilidad muy marcada según los resultados obtenidos en la autoevaluación, la evaluación realizada por la rectora a los docentes y por los padres de familia a los docentes.

RECOMENDACIONES

1. A la Universidad Técnica Particular de Loja a seguir promoviendo la investigación educativa para mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo, y tener una educación de calidad.
2. Socializar los resultados obtenidos a través del análisis e interpretación de datos de la investigación realizada a los docentes y directivo para que conozcan y establezcan planes de mejora en las dimensiones que tienen un promedio inferior a lo normal.
3. Concienciar a los docentes y directivos sobre el proceso de evaluación continua en la institución educativa, como una oportunidad para reflexionar sobre su desempeño profesional a nivel pedagógica, relación con la comunidad, su desarrollo emocional, cumplimiento de normas y reglamentos, competencias gerenciales, y de liderazgo en la comunidad.

4. A la autoridad que está coordinando la institución se le invita a que continúe realizando la evaluación del desempeño docente y directivo al finalizar el año escolar en los estándares establecidos por el Ministerio de educación, y de acuerdo a los resultados obtenidos continuar implementando planes de mejora que van en beneficio de la institución.

5. Trabajar en equipo a nivel de docentes y directivo para superar las debilidades localizadas en la investigación realizada, esto ayudará a mantener una buena relación con la comunidad educativa y las debilidades se transformaran en fortalezas.

6. Aplicar el plan propuesto en esta tesis para superar la falencia que existe en la relación con la comunidad e ir evaluando periódicamente los logros que se van obteniendo a nivel de la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Participación activa de Docentes en las actividades programadas en el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”.

2. JUSTIFICACIÓN

Después de haber obtenido los resultados de la investigación realizada en el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, se ha descubierto en la autoevaluación de los docentes y la evaluación realizada por el rector una falencia en la dimensión relaciones con la comunidad; como bien sabemos las relaciones interpersonales, la colaboración y la participación es fundamental dentro de una institución, cuando todos aportamos en las actividades programadas tienen éxito porque trabajar en equipo da buenos resultados y se llega a cumplir los objetivos, como también se llega a conocer a las personas su forma de ser y actuar.

Aprender a vivir juntos es una competencia fundamental para poder establecer en el mundo la verdad, la justicia, la libertad y el amor, no basta con tener buenas comunicaciones, es indispensable respetar a los demás, tolerar sus diferencias “conocer su historia, sus tradiciones y su espiritualidad, y a partir de estos presupuestos impulsar la realización de proyectos comunes a la solución pacífica de los inevitables conflictos”. Estamos habitando el mismo hogar: la tierra; y, tenemos que ponernos de acuerdo para preservarla y con ella preservar la vida humana y su proyecto de plenitud. (Cano, 2004, p.75).

La implementación del plan de participación e integración de los docentes en las actividades realizadas por la institución es necesaria, porque el colegio es particular religioso y tiene un Carisma y una Espiritualidad específica por lo tanto los docentes deben asumir el compromiso desde el momento que ingresan a la institución pero no se ha logrado este objetivo de corresponsabilidad en la comunidad educativa la mayoría de docentes solo cumplen con lo establecido de la

LOEI; falta asumir el compromiso de “maestros/as Bethlemitas” como está en el Código de Convivencia de la institución lo que debe saber, hacer y ser.

La relación de los docentes con la comunidad educativa es fundamental de esta manera existe la convivencia y se evita dificultades entre los actores y por ende mejora las relaciones interpersonales, este antecedente hace que exista calidad en educación, el aporte de todos aumenta el conocimiento, la creatividad y la forma de actuar frente a los demás. La disponibilidad a participar y colaborar es una oportunidad para las personas a desaprender y aprender cosas nuevas dentro de la vida misma; compartir experiencias a nivel lógico, crítico y creativo enriquece a la persona por lo tanto genera curiosidad por aprender más de los demás.

La labor de un maestro no se puede asumir como un oficio o como un trabajo más, es un gran compromiso y una seria responsabilidad de contribución a la formación de niños y jóvenes que están creciendo y necesitan de nutrientes sólidos que los equipen y los fortalezcan para su desempeño como persona humanas en este peregrinar del hombre por el universo. Su equipaje no sólo debe ser rico en conocimientos, descubrimientos y creaciones, sino robusto en sus dimensiones ética y axiológica. (Cano, 2004, p.14).

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Fortalecer las relaciones humanas con la comunidad educativa a través del conocimiento personal y grupal para mejorar las relaciones interpersonales.
- Descubrir la metodología que utilizaba Jesús cuando enseñaba a sus apóstoles para ser coherentes con lo que expresamos.
- Conocer la filosofía Bethlemita para que asuman los valores propios de la congregación como docentes Bethlemitas.
- Acompañar en las convivencias de los padres de familia para que se integren y conozcan la realidad de sus dirigidas.

- Concienciar a los docentes que deben actuar con libertad para dejarse conocer y conocer a los demás.
- Organizar grupos de trabajo para las diferentes actividades programadas por la institución durante el año escolar.

Estos objetivos se quieren lograr en un 60% durante la jornada de trabajo y el 40% en la práctica durante el primer quimestre del próximo año escolar 2013-2014. Y así formar un hábito en los docentes.

4. ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
1. Psicología de las actitudes y de las opiniones.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Capacitador 	Asume un cambio de actitud en las relaciones interpersonales.
2. Pedagógica de Jesús	<ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Padre Cecilio de Lora 	Identifica los valores evangélicos y asumen un compromiso de practicar dentro de la institución y fuera de ella.
3. Socialización de la filosofía Bethlemita	<ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Hnas. Comunidad Religiosa Bethlemita. 	Se compromete asumir el Carisma y Espiritualidad Bethlemita en su quehacer diario.
4. La teoría de los valores.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Padre Marco Bayas 	Actúa con libertad en cualquier lugar sin levantar prejuicios de ninguna índole.

5. Convivencias con padres de familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de pastoral • Docentes 	Forma parte del grupo que asiste a las convivencias y asumir un rol específico.
6. Dirigir las diferentes actividades programas en el año.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectora • Gestión de Bienestar Estudiantil. 	Colabora de una manera libre y espontanea en las actividades programas a nivel institucional.

Desarrollo de las actividades:

- ❖ Psicología de las actitudes: en tres momentos sicodrama, la actitud, la opinión.
- ❖ Pedagógica de Jesús: reflexionar acerca de la conciencia que Jesús tuvo de su misión, como enviado; estudiar el modelo pedagógico que se descubre en sus prácticas magistrales; hacer un recorrido por su metodología discursiva que incluía parábolas, experiencias y conocimientos y que para su época era todo una revolución en la forma de enseñar.
- ❖ Socialización de la filosofía Bethlemita: biografía de Nuestros padres Fundadores: santo Hermano Pedro de Betancur y Beata Madre Encarnación Rosal, Carisma y Espiritualidad; valores, principios y políticas.
- ❖ La teoría de los valores: el respeto a la vida humana, el respeto a la integridad personal, el respeto a la libertad, valores superiores: amor, justicia, solidaridad, el sentido del humor, la confianza y la mentalidad positiva.
- ❖ Convivencias con padres de familia: dirigir las dinámicas, oración inicial, plenaria y participar en el desarrollo del tema central.
- ❖ Dirigir las diferentes actividades programas en el año: dirigir programas cívicos, deportivos, culturales y los actos religiosos.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La jornada de trabajo se realizará en el Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, del 26 al 30 de agosto del 2013 en el salón blanco de la institución en jornada de 8h00 a 13h00, las convivencias se realizará los días sábados en los meses de noviembre y diciembre del 2013 en la casa de retiros Juan Pablo II en la parroquia Belisario Quevedo de 8h00 a 14h00, y dirigir las diferentes actividades programadas en el año dentro de la institución. Se dialogó con la autoridad correspondiente sobre la falencia en la demisión relaciones con la comunidad educativa y se le dio a conocer las actividades a realizar para mejorar la convivencia dentro de la institución.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Quienes participaran en esta capacitación son docentes de la institución y será dirigido por un facilitador, hermana de pastoral y rectora para posteriormente poner en práctica en la vida cotidiana.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos necesarios para la realización de la propuesta:

- **Humanos:**

Docentes, directivo, capacitador y pastoralista

- **Tecnológicos:**

Proyector y computadora

- **Materiales:**

Material didáctico, Biblia, bibliografía del Hno. Pedro de Betancur, Madre Encarnación Rosal y textos de valores.

- **Físicos:**

Salón blanco, casa de retiros Juan Pablo II y otros espacios como salón de actos y patios de la institución.

- **Económicos**

Refrigerios, material didáctico.

- **Organizacionales:**

Gestión pastoral y cronograma de actividades.

8. PRESUPUESTO

- Remuneración al facilitador 200
- Refrigerio \$ 100
- Material didáctico \$ 150
- Reservas \$ 80

Total de gastos \$ 530

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Actividad	Actividades	Fecha
Actividad 1	Psicología de las actitudes y de las opiniones.	26/ 08/ 2013
Actividad 2	Pedagógica de Jesús	27-28/ 08/ 2013
Actividad 3	Socialización de la filosofía Bethlemita	29/ 08/ 2013
Actividad 4	La teoría de los valores.	30/ 08/ 2013
Actividad 5	Convivencias con padres de familia	Nov. Dic. 2013
Actividad 6	Dirigir programas durante el año escolar.	Sep.2013/ jun./2014

8. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución Política del Ecuador. Montecristi.
- Asamblea Nacional. (2011). " Ley Orgánica de Educación Intercultural". Quito.
- Betancourt Maya, A. (2003). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura, Bogotá: ECOE Ediciones.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones .Chile.
- Bravo, T. (Diciembre 2010). Educación con calidad, base para un desarrollo humano sustentable. Revista Semanal Dialogus.
- Cano, B. (2004). Pedagogía y Didáctica, Bogotá: ISBN Colección.
- Carrión Ochoa, S. (2001). Transversalidad en el currículo, Loja: UTPL
- Chinín, Víctor, (2011). 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, Loja: UTPL.
- Davis, G; y Thomas, M. (1992): Escuelas eficaces y profesores eficaces. La Muralla. Madrid.
- Delors, Jacques y otros, (1997) La educación encierra un tesoro, México: Librería Correo de la UNESCO.
- Ensuring Access to Education for All. UNESCO. (2005).

- García Cano, E. (1999). Evaluación de la Calidad Educativa. Corporación Iberoamérica.
- Guerrero, G. (2010). Técnicas de Expresión Oral y Escrita, Loja: UTPL
- Horn, A; Marfan, J. (2010). Relación entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la investigación en Chile.
- Jorge Yarce. Liderazgo Educativo para el cambio.http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/educacion_u/liderazgo_educativo_para_el_cambio.pdf
- Lalaleo Naranjo, M. (2004). Camino a una Evaluación Holística. Quito.
- Lepeyal, M. (2001). Gestión y Calidad en Educación: Un modelo de Evaluación. Santiago de Chile.
- Marcos, A; Kirsanov, E; Longueire, M. (2008). Formación Profesional Docente. Buenos Aires.
- Ministerio de Educación (2009). Inclusión Educativa. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Documento de Propuesta. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2006). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura.(2005). Evaluación Institucional y del Desempeño Docente. Quito.
- Ministerio de Educación. (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito.[https://www.google.com/search?q=%09Ministerio de Educación. \(2011\). Estándares de Calidad Educativa. Quito.](https://www.google.com/search?q=%09Ministerio+de+Educaci3n.+%09Est%C3%A1ndares+de+Calidad+Educativa.+%09Quito.)

- Murueta, M. (2010). Asociación Americana de Alternativas en Psicología, A. C. , México: Editorial AMAPSI
- Pascual, R; Villa, A; Auzmendi, E. (1990). El Liderazgo Transformacional en los Centros Educativos: IEC Universidad de Deusto. Bilbao.
- Peñate Montes, L. (2007). La Gestión Institucional Escolar.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012).
- Rodríguez León, J. (1999). Evaluación Educativa, Loja: UTPL.
- Romero Santander, C. (2007). Gerencia y Calidad de la Educación: Editorial CODEU.
- Ruiz Ruiz, J. (1998). Evaluación de la Innovación y del Cambio, Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Santillana. (2010). Aplicación Práctica de la Actualización y Fortalecimiento Curricular. Quito.
- Torres Cordero, A. (2004). Gerencia Educativa III. V Ciclo Guía Didáctica UTPL.
- Valdez Veloz, H. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- Valenzuela González, J. (2005). Evaluación de las Instituciones Educativas: Editorial Trillas.

9. ANEXOS



COLEGIO PARTICULAR "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"
Hermanas Bethlemitas- Latacunga

LA SUSCRITA RECTORA DEL COLEGIO "SAGRADO CORAZÓN DE JESUS" A PETICIÓN VERBAL DE LA INTERESADA:

C E R T I F I C A

Que la Hna. **Nelly Marlene Chuquitarco Pulla**, con cédula de identidad N° 0502134044-2; estudiante de la Maestría en Pedagógica, en distintas fechas del mes de septiembre aplicó los instrumentos de evaluación a los actores de la institución sobre "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013".

Es todo lo que puedo certificar, en honor a la verdad la interesada puede hacer uso para fines pertinentes.

Atentamente

Graciela Osorio Bethl.
 Hña. Graciela Osorio

RECTORA



**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
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA (0,72)					
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3 Llamo 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 los 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
--	-------------------

2.	HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS (4,23)	1	2	3	4	5
2.1	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2	Selecciono, los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8	Realizo una breve introducción antes de realizar un nuevo tema o contenido.					
2.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10	Propicio el debate el y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11	Estimulo el análisis y la defensa de criterio 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 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 apropiado a cada temática.					
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	Utilizó 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 el 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 (1,13)	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 por mi apariencia personal sea lo mejor.					
3.11	Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	------------

4.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03)	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 el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
5.1	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2	Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					
5.7	Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9	Llego puntual a todas mis clases.					
5.10	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

6.	RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0,93)					
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 compañeras 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 (0,93)	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	Comparto 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 los demás.					
7.9	Pongo 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 ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>d. 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 AHABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Enmarca el plan anual en PEI					
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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92)	1	2	3	4	5
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2 Entrega el plan anual y de las unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3 Entrega calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o trimestre.					
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 (1,54)	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 métodos del PEI.					
3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3,08)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1 Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3 Propicia la no discriminación 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.					

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 del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA (2,35)					
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados 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 ESTUDAIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06)	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 preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5	Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.					
2.6	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7	Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.	HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.1	Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2	Enmarca el plan anual en el PEI					
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 enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
4.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2	Dedica 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 puntual a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5.	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
5.1	Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS (10,97)					
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3 Explica las relaciones que existe 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 las estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1 Analizar					
1.8.2 Sintetizar					
1.8.3 Reflexionar					
1.8.4 Observar					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2.	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12)	VALORACIÓN				
2.1	Explica a los estudiantes la forma 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 ESTUDAIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.1	Se preocupa por las 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 representante 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	Agrupar 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 clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4,11)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1 Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2 Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5 Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal y física.					
4.6 Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**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 representante

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53)					
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2 Colabora en el desarrollo de las 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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37)					
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 (5,05)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1 Trata a su hijo/a 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 (5,05)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2 Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo 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 ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras

(Especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8ºEB 9º EB 10º EB

Bachillerato

1º Bach 2º Bach 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (7.50 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	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 objetivos de la clase a los estudiantes.		
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

A. PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16.25 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	NO
	El docente:		
1	Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		

10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13	Envía tareas		

B. AMBIENTE EN EL AULA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (6.25 PTOS)		VALORACIÓN	
		SI	NO
	El docente:		
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3	Valora la participación de los estudiantes.		
4	Mantiene la disciplina en el aula.		
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>d. 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 (14,65)					
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 las 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 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	Entregó periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y 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 los profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26	Lidero el Consejo Ejecutivo.					
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28	Organizo con el Consejo Ejecutivo las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29	Superviso en el Consejo Ejecutivo 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 Código de Convivencia Institucional.					
1.35	Propicio el cumplimiento del Código 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 el año lectivo.					
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46	Realizo contratación de personal docente, administrativos o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo.					
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.					
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 las 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 Ejecutivo.					
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.					
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55	Soy responsable por el manejo, uso y mantenimiento de los 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 Ejecutivo 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 (3,26)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
2.1	Organizo la elaboración del PEI con el Consejo Ejecutivo 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/curso, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.					
2.3	Organizo con el Consejo Ejecutivo la revisión de la Planificación didáctica.					
2.4	Observo el desarrollo de la clase 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 evaluación de aprendizajes de los estudiantes.					
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 requieren.					
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 DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1 Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2 Apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3 Mantengo una buena relación con los profesores, estudiantes, 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 Relaciona 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 socioculturales 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 DOCENTE:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>e. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>f. 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 (14,59)					
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 Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.						
1.28	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o 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 Directivo o Técnico.					
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos 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 Directivo o 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 (3,29)		VALORACIÓN				
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.					
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 Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5	Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6	Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9	Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14	Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.	COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12)	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 DOCENTE:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>g. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>h. 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 (10,00)					
1.1 Asiste puntualmente a la institución.					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del					

	Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,57)		VALORACIÓN				
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 DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43)		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:

**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 DOCENTE:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>i. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>j. 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 (10,10)					
1.1 Asiste puntualmente a la institución.					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9 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 (3,16)	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 DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4,74)	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 DOCENTE:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>k. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>l. 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 (14,45)					
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 Directivo o Técnico.					
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y					

	reglamentos respectivos.						
1.11	Determina detalles del trabajo que delega.						
1.12	Realiza seguimiento a las actividades que delega.						
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.						
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.						
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.						
1.16	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.						
1.17	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.						
1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.						
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.						
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.						
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.						
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.						
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.						
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.						
1.27	Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.						
1.28	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.						
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.						
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.						
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.						
1.32	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.						
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.						
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.						
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.						

1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.						
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.						
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.						
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.						
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.						
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.						
1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.						
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.						
1.44	Promueve la investigación pedagógica.						
1.45	Promueve la innovación pedagógica						
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.						
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.						
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.						
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.						
1.51	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.						
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.						
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.						
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.						
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.						
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.						
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.						
1.59	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.						
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del						

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2.	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11)	VALORACIÓN				
		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.					
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.					
2.3	Organiza con el Consejo directivo o 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 DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44)	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!

EVIDENCIAS DE LAS ENCUESTAS



