



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en Educación General Básica Y Bachillerato del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo de la parroquia San Fernando, cantón San Fernando, de la provincia del Azuay, año lectivo 2012-2013”

Tesis de Grado

Autor:

Rodríguez Peralta, Juan Napoleón

Directora:

Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en Educación General Básica Y Bachillerato del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo de la parroquia San Fernando, cantón San Fernando, de la provincia del Azuay, año lectivo 2012-2013” realizado por el profesional en formación: Rodríguez Peralta Juan Napoleón, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2013

.....

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Juan Napoleón Rodríguez Peralta, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Autor: Juan Napoleón Rodríguez Peralta

Cédula: 0103167367

DEDICATORIA

Este trabajo le dedico a mi familia,
quienes han compartido esta hermosa
experiencia de estudiar y convivir.

A Gladys, Paula y Juan Sebastián

Juan Napoleón Rodríguez Peralta

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a la Universidad Técnica Particular de Loja por la apertura a este estudio de cuarto nivel, el mismo que me ha permitido continuar formándome en el ámbito personal y profesional. También agradezco a la Mg. Rocío Ramírez Zhindón por su tutoría para este trabajo de investigación.

Juan Napoleón Rodríguez Peralta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1. RESUMEN EJECUTIVO	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.2 Calidad educativa	8
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS..	11
3.2.1 Generalidades de la evaluación educativa	11
3.2.2 La evaluación institucional	11
3.2.3 Enfoques evaluativos de las instituciones educativas.....	12
3.2.4 La evaluación de una institución educativa.....	14
3.2.5 calidad del desempeño profesional.....	15
3.2.6 Estándares de calidad educativa	16
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES...	17
3.3.1 Desarrollo de los criterios de evaluación y de sus indicadores.....	20
3.3.2 Desempeño profesional docente en función de los estándares de calidad	21

3.3.2.1 Desarrollo curricular	22
3.3.3.2 Gestión del aprendizaje	23
3.3.3.3 Desarrollo profesional.....	23
3.3.3.4 Compromiso ético.....	24
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS ..	25
3.4.1 La calidad del desempeño profesional directivo	26
4. METODOLOGÍA	29
4.1 PARTICIPANTES	29
4.1.1 Población	29
4.1.2 Muestra de investigación	29
4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	30
4.2.1 Técnicas	31
4.2.1.1 Encuesta.....	31
4.2.1.2 Observación	31
4.2.2 Cuestionario para la encuesta	31
4.2.2.1 Instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente	31
4.2.2.2 Instrumento de evaluación del desempeño profesional directivo	33
4.3 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO	35
4.4 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS	36
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	37
5.1 RESULTADOS	37
5.1.1 Evaluación al desempeño docente	37
5.1.2 Evaluación al desempeño profesional directivo	75
5.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	123

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	134
6.1 CONCLUSIONES	134
6.2 RECOMENDACIONES	135
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	136
7.1 JUSTIFICACIÓN.....	136
7.2 OBJETIVOS:	137
7.3 ACTIVIDADES.....	137
7.4 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.....	139
7.5 POBLACIÓN OBJETIVO	139
7.6 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	140
7.7 PRESUPUESTO	140
7.8 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	141
8. BIBLIOGRAFÍA	144
9. ANEXOS	147
9.1 CERTIFICADO.....	147
9.2 FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN	148
9.3. INSTRUMENTOS APLICADOS	150

1. RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación educativa tiene como propósito último el mejoramiento de la calidad educativa, y en la construcción de un sistema educativo de calidad, varios son los componentes a mejorar, esto es: Ministerio de Educación y sus dependencias; currículo oficial; aprendizajes de los estudiantes; desempeño docente; y desempeño directivo.

Este trabajo investigativo se centró en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, durante el periodo lectivo 2012-2013. Los participantes de este estudio fueron 12 docentes, 1 directivo, 184 estudiantes, 165 padres de familia, y 1 supervisor escolar.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, descriptivo, transversal; las técnicas empleadas fueron la encuesta y observación. Los resultados de este estudio indican que el desempeño profesional docente y directivo, así como el desempeño global de la institución tiene una calificación A, equivalente a un nivel excelente; sin embargo mediante el diagnóstico efectuado se encontraron algunas debilidades de desempeño, por lo que se realizó una propuesta de mejoramiento para incrementar la calidad del desempeño de docentes y directivo de la mencionada institución.

2. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como eje central la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo a nivel de educación básica y bachillerato. Es sin lugar a dudas la evaluación un elemento importante que impulsa al mejoramiento de la calidad educativa; en el caso que circunscribe a este trabajo, se enfatiza en la calidad del desempeño de docentes y directivos, pues son ellos los agentes fundamentales en la real transformación de la calidad de aprendizajes que se fomentan en nuestros jóvenes estudiantes.

En nuestro estado ecuatoriano, la evaluación educativa parte desde el mandato soberano plasmado en el Plan Decenal de Educación 2006-2015, documento en el que se indica el carácter de obligatoriedad a implantar un organismo independiente de evaluación al sistema educativo, sistema educativo en el que se incluyen a docentes y directivos.

Pero la evaluación educativa ha sufrido grandes transformaciones, iniciándose principalmente en la calificación del estudiantado, y en las reformas curriculares, maneras que han sido comunes en nuestro medio; sin embargo, hoy en día la evaluación se ha tornado compleja, pues se concibe la necesidad de valorar al sistema educativo de manera integral, dentro de esta perspectiva el Ministerio de Educación, desde el año 2008 ha venido realizando esfuerzos importantes para implementar la evaluación del sistema educativo, que ha iniciado con el aprendizaje del estudiantado, el currículo oficial, y hoy en día con la evaluación del desempeño de los educadores.

Si bien se podría rescatar el esfuerzo a nivel estatal, las experiencias de evaluación educativa a nivel local y nacional han sido muy escasas, por lo que las experiencias más importantes, y que nos sirven como referente a nivel nacional son las propuestas de carácter internacional, denotando de esta manera la necesidad de fomentar una práctica educativa constante, eficiente, eficaz y equitativa.

No obstante es necesario comprender que la evaluación educativa, como toda práctica del educador tiene como fin último mejorar la calidad de los aprendizajes, esta calidad está referida a lo que se pretende que los estudiantes adquieran

producto del aprendizaje escolarizado, este propósito tiene un vínculo directo con lo expresado en Constitución de la República del Ecuador (2008) que expresa, que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (Art. 27).

Por lo tanto la evaluación del docente y directivo, corresponde enmarcarse en lo fundamental que deben hacer los profesionales de la educación para garantizar una educación de calidad, calidez y equitativa.

Si bien la normativa legal ha estado presente por algunos años, la experiencia de evaluación educativa dirigida al desempeño profesional docente y directivo ha iniciado hace aproximadamente dos años. Sin embargo podríamos destacar que los docentes y el directivo del plantel investigado, no han participado de manera directa en la planificación de la evaluación, al contrario han sido sujetos a la evaluación propuesta desde un ente superior.

Lo que nos indicaría que, actualmente no se ha diseñado de manera efectiva un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente y participativa, y cuyo propósito sea mejorar continuamente; por lo tanto es imprescindible que la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo sea realizada adecuadamente.

Las experiencias a nivel internacional, sugieren la participación directa de los educadores en la planificación e implementación evaluativa, de manera que se generen actitudes y hábitos que propicien a la evaluación como un elemento que promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Ante esta problemática local y nacional, se ha planteado esta investigación que busca responder a interrogantes que están relacionadas a conocer y comprender, cómo se está ejecutando la evaluación de docentes y directivos al interior de las instituciones educativas.

Dada la importancia de la educación en el desarrollo de los seres humanos, la Universidad Técnica Particular de Loja cuya perspectiva es: *“Buscar la verdad y fomentar al hombre a través de los ejercicios de la conciencia para que sirva a la sociedad...”* (Chininín, 2012, pág.9) ha impulsado esta línea de investigación dentro del estudio de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación, cuyo propósito es desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con la *“Evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”*. (Ídem)

Este estudio es relevante también para la vida institucional del colegio investigado, pues permite conocer un diagnóstico situacional de la labor de los educadores y a su vez considerar una propuesta para mejorar su trabajo docente; los estudiantes serán los beneficiarios directos ya que desde una práctica adecuada en el proceso-enseñanza se garantizarían aprendizajes significativos.

Desde el plano personal como investigador, este trabajo significa una aproximación a la comprensión de la realidad educativa local, nacional e internacional; significa introducirse en una problemática trascendental pues mediante la educación y uno de sus elementos la evaluación, se prevé garantizar procesos adecuados para configurar al hombre.

Este estudio se pudo implementar gracias a los lineamientos investigativos diseñados desde la Universidad Técnica Particular de Loja, y el interés de los participantes de la institución educativa Colegio Remigio Tamariz Crespo, quienes en su deseo de superación, colaboraron para que se cumpla la presente investigación.

En este trabajo se realizó un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el nivel educativo de educación básica y de bachillerato en el Colegio Nacional Remigio Crespo Tamariz, del cantón San Fernando, parroquia San Fernando, de la Provincia del Azuay.

Para realizar el diagnóstico fue necesario cumplir los siguientes objetivos:

- Se investigó 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.

- Se evaluó el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Se evaluó el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo a nivel de educación básica y de bachillerato.

Esta investigación se desarrolló de la siguiente manera: en su fase inicial consistió en la revisión bibliográfica referente al tema de evaluación educativa, así también se consultó a profesionales expertos en esta área; posteriormente se utilizaron y aplicaron con fines investigativos los cuestionarios elaborados por Ministerio de Educación. Los datos recogidos por medio de los instrumentos (cuestionarios y registros estructurados) se procesaron en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Science), y luego se migraron al programa Excel, los resultados se presentaron en formas de tablas.

La hipótesis rectora de esta investigación considero que: *“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene las características de deficiente, en función de los estándares de calidad”*. Los resultados de esta investigación falsean la hipótesis propuesta, las valoraciones emitidas a los profesionales educadores indican en la evaluación interna, que su calificación corresponde a un nivel A, Excelente.

Para finalizar en este apartado, presentamos de manera abreviada como está estructurado este informe de investigación: inicia con un marco referencial teórico sobre la evaluación educativa; luego se presenta el capítulo referente a la metodología de investigación, la misma que es cuantitativa, descriptiva y transversal; posteriormente se presenta un capítulo de resultados, análisis y discusión; continua con un apartado de las conclusiones y recomendaciones; y finaliza con una propuesta para el mejoramiento del desempeño profesional dirigida a docentes y directivos de la institución educativa participante.

3. MARCO TEÓRICO

Dentro del proceso de evaluación al desempeño profesional del docente y directivo, es necesario considerar algunos aspectos fundamentales que enmarcan la labor del educador, de lo que estos deben hacer como profesionales, y a su vez su rol como miembro de la institución educativa; considerando este referente del docente un agente participativo y proactivo que sitúa a la evaluación de su labor desde los estándares de desempeño. Quedando así configurado un marco referencial para la evaluación a nivel de la institución educativa.

Para una mejor comprensión de la temática de evaluación al desempeño profesional de docentes y directivos, se desarrollaron los siguientes referentes teóricos: Calidad de las instituciones educativas; Evaluación de la calidad de las instituciones educativas; Evaluación del desempeño profesional docente, y evaluación del desempeño profesional directivo. Estos lineamientos teóricos nos permitieron situar al educador como un miembro fundamental de la institución educativa, y a la vez como elemento referente del sistema educativo.

A continuación se desarrollan los diferentes temas que soportan la fundamentación de esta investigación, iniciamos enmarcándonos en la calidad de la institución educativa, pues este es el referente que orienta la vida institucional, y a la vez es una preocupación frecuente de la sociedad.

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 La escuela como institución educativa

Las instituciones educativas constituyen hoy en día organizaciones complejas, y por lo tanto pueden ser analizadas desde los agentes que lo configuran y se interrelacionan, esto es: estudiantes, educadores, padres de familia, personal de servicio no docente, y sociedad en general; hasta organizaciones de orden social que contribuyen a un fin determinado.

De esta manera al referirnos a la escuela como una institución educativa, esto nos lleva a adentrarnos en la problemática de las instituciones, pues, al ser componentes

de los sistemas, implica que su finalidad está orientada hacia determinados intereses, en este aspecto Mendoza (2009) manifiesta que:

La comprensión de la problemática y dinámica propias de la educación formal está en íntima relación con la determinación de la naturaleza y funciones de la escuela, entendida ésta como un contexto institucional específico de la práctica educativa y como un dispositivo social y cultural que condiciona la formación de los sujetos educandos. (pág. 43)

Por lo que la escuela entendida como una institución social se construye permanentemente de significados, lo que indicaría que tiene un carácter histórico, pues es el resultado de un proceso de estructuración, asociado al desarrollo de las formaciones sociales como respuesta a maneras concretas de producción y reproducción de la vida humana en sociedad.

Es así que la escuela como institución, merece comprenderse desde una perspectiva amplia, en este sentido Mendoza (2009), considera que las instituciones:

- Comportan la estructuración o configuración de pautas, papeles y relaciones que las personas realizan según unas determinadas formas aceptadas como válidas por un grupo, colectividad o sociedad.
- El carácter estructurado de la institución tienden a cohesionarse, combinarse y reforzarse mutuamente, logrando así su estabilidad y permanencia en el tiempo.
- Toda institución se centra en la satisfacción de alguna necesidad social básica (objeto de la institución), que le confiere especificidad e identidad frente a otras instituciones.
- Sin perder su identidad y especificidad, las instituciones se interrelacionan e interactúan dentro de la sociedad con las otras instituciones, no pueden estar al margen de ellas.
- Las instituciones son formaciones culturales, razón por la cual necesariamente están cargadas de valor.
- Los sistemas de códigos institucionales pasan a formar parte importante de la cultura y personalidad de los integrantes de la institución.
- Se fijan y transmiten con la mediación de símbolos y del lenguaje.

- Las instituciones tienen existencia virtual, existen en el momento que actúan los actores sociales.

De tal manera que al referirnos a la escuela, está implícita la perspectiva de una institución social, que obedece a intereses, y que se construye de significados permanentemente. Es en esta forma de construirse de significados y el rol de sus miembros lo que nos lleva a reconocer la necesidad de evaluar su calidad. En este sentido Mateo (2006) considera que *“la idea de calidad educativa va asociada a la calidad del sistema, y ésta se vertebra primordialmente sobre la calidad de los centros educativos”* (pág. 51).

Es así que las instituciones educativas, necesariamente deben ser abordadas como componentes de un sistema educativo, y que su calidad depende de factores asociados al sistema en general. Surge por lo tanto la necesidad de esclarecer algunos criterios relacionados a la calidad educativa.

3.1.2 Calidad educativa

La calidad educativa es un aspecto que ha despertado el interés ciudadano en general, y que ha pasado a estar en primer plano de la agenda educativa, tanto a nivel internacional como a nivel nacional. Pero al contrario de establecer una visión unitaria de lo que es la calidad educativa, al introducirnos en la revisión teórica evidenciamos varios criterios, así tenemos que:

Para Mateo (2006), un estudioso de la evaluación educativa, una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos aprendan lo que está establecido en los planes y programas (en los currículos oficiales), y *“en términos individuales y sociales una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden de forma adecuada a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona intelectual, afectivo moral y físico”* (pág. 15).

La calidad educativa desde la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (2008) se considera como *“un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona y como especie que contribuye al desarrollo de la sociedad, transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura.”* (pág. 6)

En nuestro Estado, la calidad educativa está directamente relacionada con el tipo de sociedad que se pretende, así tenemos que, en la versión del Ministerio de Educación se manifiesta que un 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. (Ministerio de Educación. Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana, pág.4)

En lo que respecta a nuestro país, miramos que la calidad educativa es un medio que 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. (Ídem, pág. 4).

Por lo criterios referidos a la calidad educativa, podemos inferir que la calidad está planteada desde diferentes ámbitos, esto es, desde lo que el estudiantado debe aprender, hasta los fines que se persiguen como sociedad. Por lo que la calidad educativa está referida a diferentes niveles y actores.

Para lograr la calidad educativa entonces es fundamental que el Estado brinde las garantías necesarias para que se cumpla lo estipulado, y de esta manera ofertar una educación que propicie igualdad de oportunidades y fundamentada en la equidad, de manera que los sectores menos favorecidos accedan a servicios adecuados, servicios que permitan desarrollarse en condiciones semejantes a las de sus pares más favorecidos.

En la evaluación de la calidad educativa, el Ministerio de Educación considera como referentes los estándares de calidad, estos estándares son los que orientan el trabajo de educadores (docentes y directivos), de gestión institucional, y de aprendizajes que el estudiantado debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por lo expuesto, interpretamos que el tipo de calidad que orienta nuestro Estado es a la calidad entendida como perfeccionamiento, manteniendo un concepto de calidad conducente al tipo de individuo que requiere la sociedad; para esto es necesario que los educadores apliquen tareas pertinentes a su labor, de manera que el mejoramiento sea continuo y actitudinal.

Hasta este punto hemos desarrollado dos aspectos interrelacionados, la escuela como una institución social que está motivada por intereses, y la calidad que acompaña a toda labor institucional, es decir que deben hacer los diferentes miembros de manera adecuada acorde a los planes, programas y proyectos planteados.

Por lo tanto estos “espacios” (centros educativos) son en donde se debe desarrollar la reflexión e innovación. Concordamos de esta manera con Mateo (2006) quién manifiesta que *“los centros representan una pieza clave en la nueva arquitectura organizativa. Su estatus en la gestión de calidad se valora gracias a su constitución en comunidades educativas autónomas y responsables”* (pág. 165)

Por lo tanto, las prácticas adecuadas serán las que generen cambios positivos en la calidad de las instituciones educativas; es importante recalcar que para llegar a la calidad educativa institucional, es necesario realizar un seguimiento continuo a todos los componentes del sistema educativo, esto es: el Ministerio de Educación y sus dependencias, el currículo oficial, el desempeño docente y directivo, y el desempeño de estudiantes.

A manera de síntesis, recalamos que las instituciones educativas están conformadas por la comunidad, y esta es la que le da una perspectiva dinámica y significativa, pues se enriquece de la participación de cada uno de sus miembros; pero a la vez, es en las instituciones donde se producen y reproducen las prácticas sociales, pues la escuela como institución obedece a intereses de orden estatal que busca configurar un tipo de persona acorde a una propuesta elaborada.

Por lo tanto para vislumbrar cual es la realidad de la calidad de las instituciones educativas, es fundamental que se realice una evaluación institucional planificada y acorde a las realidades particulares, estas a su vez pueden darse tanto a nivel interno como externo. El tema de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas exponemos a continuación.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1 Generalidades de la evaluación educativa

El tema de evaluación es sin reparo uno de los más complejos, ya que cuando nos referimos a la evaluación educativa, implícitamente implica una valoración del sistema educativo en su conjunto, y esto a su vez puede considerarse como difícilmente abordable en su plenitud, en este sentido Mateo (2006) manifiesta que:

Aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el mundo de la educación supone hacerlo sobre una realidad que participa de las mismas incertidumbres, cambios y escisiones que se registran en la ciencia educativa. Ello le confiere a la evaluación un carácter complejo en la medida que debe desenvolverse, en sus dimensiones teórica y práctica, en los terrenos poco firmes y llenos de vericuetos de la acción educativa y del cambio social. (pág. 21)

Considerando las limitaciones implícitas (subjetivas) y explícitas (complejas) del proceso evaluativo en la educación, esto nos remite a ser cautelosos y a la vez considerar a la evaluación educativa como un proceso que ayuda a identificar la marcha y generar información valiosa para guiar de mejor manera la toma de decisiones que se consideren pertinentes para el mejoramiento de la calidad.

Otro aspecto relevante es considerar que la evaluación en el campo educativo ha sido dinámica, esto es, ha sido planteada desde diferentes perspectivas acorde a concepciones que se han tenido y tienen de la educación, inicialmente se presentó como medición psicológica (coeficiente intelectual), posterior se centró en el currículo, cómo una perspectiva mecanicista de la educación; luego dando paso a mirar a la evaluación del sistema educativo en su conjunto.

3.2.2 La evaluación institucional

Hoy en día las instituciones educativas, desde su compleja organización se convierten en centros de reflexión y de mejoramiento pedagógico. A nivel internacional y local se propone que las instituciones educativas adopten una fórmula de evaluación interna (autoevaluación) y evaluación externa (desde los organismos pertinentes), este proceso evaluador debe ser transparente de manera que genere confianza entre los participantes.

La evaluación de las instituciones educativas se centra en los estándares de gestión escolar, según esto el Ministerio de Educación, en el documento Estándares de Calidad Educativa, Propuesta para la discusión ciudadana menciona que. Los estándares:

Hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.” (pág. 6)

Por lo tanto en la evaluación institucional implica la participación de la comunidad educativa, fomentando espacios de relación y valoración interpersonal en la búsqueda de fines comunes. En este aspecto se diría que la aproximación evaluativa estará orientada fundamentalmente por la necesidad de comprender en profundidad los hechos que tienen lugar en el marco de la institución, a fin de lograr que los miembros perciban sus problemas y contradicciones, y que focalicen sus potencialidades a fin de conseguir el cambio anhelado.

Por lo que el espacio de reflexión al interior de las instituciones educativas va a ser el eje primordial para la evaluación institucional, y a su vez generar prácticas educativas permanentes encaminadas al mejoramiento. Pero a la vez esta evaluación precisa del enfoque externo ya que somete a contraste la evaluación interna y a su vez sirve como referente objetivo, es esta retroalimentación continua de evaluación interna-externa la que permite un mejoramiento continuo.

Lo mencionado, evaluación interna y evaluación externa, ha sido desarrollada desde un doble enfoque, que se ha venido presentado como posiciones contradictorias, pero que hoy en día se las considera como complementarias, las mismas que a continuación se desarrollan.

3.2.3 Enfoques evaluativos de las instituciones educativas

Según Mateo (2006), en las últimas décadas han sido dos enfoques evaluativos los que se han presentado respecto al modelo de centro y su calidad educativa:

- Enfoques orientados a constatar la eficacia, la excelencia y la calidad entendida como un concepto absoluto (acción externa).

- Enfoques con énfasis en la mejora o el perfeccionamiento de la institución, en la calidad entendida como un factor de consenso y basada en principios de equidad -reflexión, autoevaluación-interna. (pág. 175)

Si bien estos enfoques se han presentado como contrapuestos en las pasadas décadas, hoy en día se presentan como complementarios e interdependientes, lo que implica a su vez considerar a la escuela como comunidad educativa que pertenece a un sistema educativo, esto es, se necesitaría de una evaluación interna y externa.

Desde esta perspectiva, en respuesta a la necesidad de evaluación de las instituciones desde los enfoques de eficacia y mejora se proponen los siguientes procedimientos:

- a) Evaluación interna, en que la responsabilidad primaria de la gestión de la evaluación recae sobre la misma institución. Los procedimientos evaluativos se centrarían en :
 - El análisis y la evaluación interna de los resultados del alumnado.
 - El análisis y la evaluación interna del funcionamiento del centro.

- b) Evaluación externa, en que la responsabilidad básica de la gestión evaluación recae sobre órganos externos a la institución. Las estrategias evaluativas se centrarían en:
 - La auditoría respecto a la adecuación de los centros a la normativa legal.
 - La evaluación y el control externo respecto a los resultados del alumnado.
 (Mateo, 2006, pág.176)

Desde la complementariedad de los enfoques mencionados la evaluación institucional se convierte en un espacio de interrelaciones, que parte desde la comprensión de la realidad de la institución educativa y su conexión con los otros componentes del sistema educativo, y de la sociedad en general, de manera que se conciba al centro formando parte del todo y que los cambios que se dan en un elemento afecten directamente a los otros.

Esta interrelación de componentes del sistema educativo y su consideración como elementos necesitados de complementariedad lo podemos encontrar en lo expresado por Delors en el Informe de la Comisión Internacional sobre la educación

del siglo XXI a la UNESCO (La Educación encierra un Tesoro), en el que se resalta que:

Tres agentes principales coadyuvan al éxito de las reformas educativas: en primer lugar, la comunidad local y, sobre todo, los padres, los directores de los establecimientos de enseñanza y los docentes ; en segundo lugar, las autoridades públicas y, por último, la comunidad internacional... (pág. 25)

Desde este ámbito, mencionamos que la calidad de las instituciones educativas está relacionada directamente con la calidad del sistema educativo, es por lo tanto, que las autoridades públicas tienen participación y responsabilidad directa en los resultados de la calidad institucional, ya que desde las políticas que adopten y las estrategias que se apliquen influenciarán en el sistema educativo.

3.2.4 La evaluación de una institución educativa

La evaluación surge siempre de una necesidad, y desde esta perspectiva se adoptará la manera de ser evaluada, independiente de la motivación para la evaluación se diría que se mantienen momentos o etapas de la evaluación, ante esto Valenzuela (2004) manifiesta que:

Toda evaluación de una institución educativa surge siempre de una necesidad. Ésta puede tener sus orígenes en el interés de los miembros de la comunidad educativa... Asimismo, una evaluación puede también tener sus orígenes en el interés de instancias externas... como por auditar el funcionamiento de la institución y el nivel académico. (pág.49)

De esta manera dependiendo de la complejidad del estudio, y parafraseando a Valenzuela (2004), el proceso de evaluación educativa parte de: la motivación o necesidad; una etapa de planeación del proceso de evaluación, la aplicación de lo planeado y por último la presentación de los resultados de la evaluación.

Se han presentado lineamientos básicos para la evaluación de las instituciones educativas, siendo necesario recalcar que este proceso de planeación, aplicación y presentación de resultados se verá afectado por la concepción evaluativa del evaluador, por lo tanto es necesario que los profesionales evaluadores consideren a

la evaluación como un medio para lograr el mejoramiento de la calidad de la institución.

Remitiéndonos a nuestro Estado, la evaluación de las instituciones educativas se realiza desde criterios de evaluación externa e interna. A nivel externo se está evaluando a la calidad de la institución educativa desde los estándares descritos a nivel gubernamental, y a nivel interno se están generando las primeras experiencias; el trabajo inicial está enfocado en consolidar la planificación, ejecución y evaluación de los Proyectos Educativos Institucionales.

Al interior de las instituciones son los profesionales de la educación los encargados de generar los cambios en la calidad educativa, por lo tanto la calidad de su desempeño se ve como prioritaria en esta temática, la misma que se desarrolla a continuación.

3.2.5 calidad del desempeño profesional

La calidad del desempeño profesional tanto de docentes como directivos, obedece a criterios que se piensa deben hacer los profesionales de la educación para garantizar la consecución de aprendizajes establecidos, estos aprendizajes están relacionados a lo que el estudiantado debe desarrollar en los diferentes niveles de educación, estas capacidades se expresan en los objetivos de área, objetivos de año y perfiles de salida.

El Ministerio de Educación (2011), en La Propuesta para la discusión ciudadana, Estándares de Calidad Educativa, menciona que:

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo. (pág. 6).

Esta orientación, lo que deben hacer docentes y directivos en los espacios de enseñanza-aprendizaje está plasmado en los estándares de calidad, los mismos que describimos a *continuación*.

3.2.6 Estándares de calidad educativa

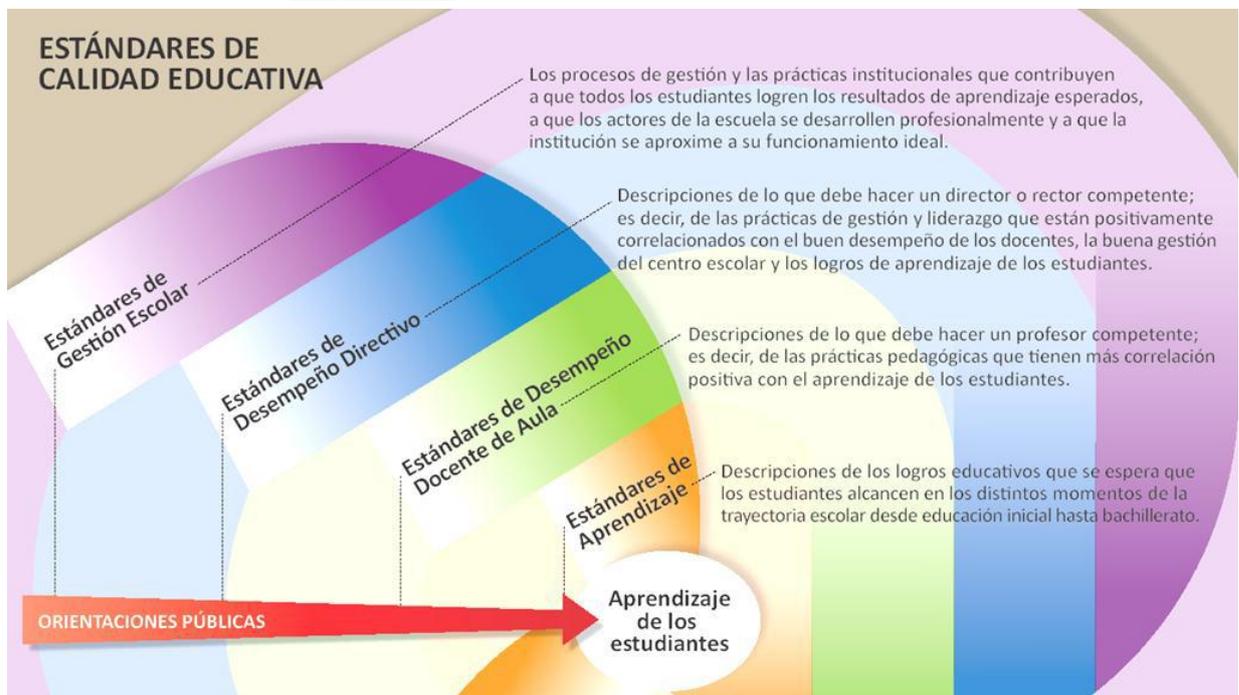
Por estándares se entiende a las “*descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad*” (Ídem. Pág. 4)

Los estándares de calidad están dirigidos a: estudiantes, entendido como lo que deberían aprender en el proceso enseñanza-aprendizaje; los estándares del profesorado referidos a las descripciones de lo que deben hacer los educadores para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados; estándares de desempeño directivo, que son las descripciones de lo que debe hacer un rector o director competente, centrados en las prácticas de gestión y liderazgo.

Los estándares de las instituciones educativas se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que el estudiante logre los resultados de aprendizaje esperados.

Lo mencionado se representa a continuación en el esquema elaborado por el Ministerio de Educación (2011).

Esquema 2. Estándares de Calidad Educativa.



Autor: Ministerio de Educación. 2011. Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana.

A manera de conclusión sobre esta temática, desde una perspectiva reflexiva, retomaremos lo propuesto por Mateo (2006), quién manifiesta que:

Sólo cuando el proceso evaluativo alimenta y se alimenta del de enseñanza-aprendizaje y cuando la información evaluativa que se va generando surte los planes estratégicos, considerados como marcos globales para la toma de decisiones de una institución, se garantiza mínimamente la conducción correcta de los proceso de calidad. (pág. 91)

En este sentido, la calidad educativa podría garantizarse cuando haya una adecuada participación de los diferentes sujetos que conforman la comunidad educativa, ya que los espacios de participación directa y apropiación, generan cambios actitudinales los que son necesarios para abordar un compromiso de cambio e involucramiento para la consecución de la deseada la calidad educativa; igual de importante es que la información producto de las evaluaciones sea socializada de manera apropiada para que está retroalimente y por lo tanto la evaluación se considera como un acto formador.

Como habíamos mencionado, Las instituciones tienen existencia virtual, existen en el momento que actúan los actores sociales, entre estos actores sociales tenemos a los docentes, y directivos, a los que nos referimos a continuación.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación al desempeño docente es sin lugar a dudas una tarea complicada, pues es el docente el agente que tiene que aplicar, concretizar la propuesta educativa, por lo tanto la evaluación del desempeño profesional es vista como un eje fundamental dentro del proceso enseñanza-aprendizaje; se espera del educador que cumpla con funciones pertinentes a un trabajo de mediador entre las características del estudiantado y el aprendizaje esperado.

Es importante considerar que el docente es el personaje directo, visible a quién se le evalúa frecuentemente, por lo tanto es necesario considerar algunos aspectos primordiales previos a su valoración.

En relación al profesional educador, Mateo (2006) menciona algunas consideraciones que se deben tomar en cuenta en la elaboración de un sistema de

evaluación del profesorado. En el desafío de establecer elementos claves de un sistema evaluativo del docente hay que considerar:

- Las expectativas del centro versus las necesidades del profesorado
- Propósitos básicos en un proceso de evaluación del profesorado
- Acciones básicas para promover el proceso de evaluación del profesorado(pág. 96)

En lo concerniente a las expectativas del centro versus las necesidades del profesorado, se manifiesta que el problema de fondo es cómo el proceso evaluativo puede conseguir gestionar más eficientemente la calidad, gestión que debe considerar la relación entre la institución educativa y el profesorado, relaciones enmarcadas en equilibrar las necesidades individuales con las expectativas institucionales como una condición necesaria para generar ambientes productivos. En este aspecto evaluativo el docente es participativo y de esta manera se contemplaría las necesidades del profesor y en el trato de compatibilizar con las necesidades del centro.

De tal manera que los modelos participativos se caractericen por posibilitar e incentivar la intervención y la implicación de las personas y grupos que conforman la organización en la toma de decisiones que afectan a la tarea evaluativa a realizar, esto es: delimitación de objetivos, establecimiento de planes de acción, distribución de funciones, análisis de la información, establecimientos de juicios de valor, generación de decisiones de seguimiento, entre otros.

Por lo tanto la participación directa del profesorado está vinculada a la participación y apropiación dentro de la institución educativa, a su Proyecto Educativo Institucional; este vínculo docente-institución es una condición importante, pues servirá para conformar una visión sistémica de su labor dentro del establecimiento, a su vez que su participación directa le permitirá fomentar una apropiación de la evaluación como un aspecto fundamental de su labor dentro de un marco de mejoramiento de la calidad educativa.

En relación a los propósitos básicos en un proceso de evaluación del profesorado, este constituye la calidad de la docencia, la misma que está vinculada directamente con la calidad de la institución.

La calidad del profesor está relacionada con la docencia, en medida que se precise y se logre establecer previamente el marco conceptual en el que se funden dinámicamente los intereses y necesidades individuales e institucionales. En este aspecto se manifiesta que *“no es posible determinar si una acción del profesor es realmente de calidad sin acudir al marco de referencia que ofrece la visión global delo que se entiende en un centro determinado por calidad de la docencia”* (Mateo. 2006, pág. 98)

Por lo que la institución educativa debe presentar su modelo de calidad, el mismo que se desprende de su misión institucional en la que se establece la orientación de la institución educativa, lo que es, a quienes oferta su servicio y cómo quiere trabajar; desde esta perspectiva suministra la unidad de dirección que trasciende las necesidades individuales y locales parcelarias, por lo que fomenta la participación de los miembros de la comunidad educativa. Desde este enfoque integrador, la calidad de la docencia del educador se vería como participativa y complementada.

Entonces, sólo desde la calidad de la docencia pueden entenderse los objetivos que debe alcanzar el profesorado en su actividad docente y las orientaciones metodológicas que debe aplicar y, consecuentemente establecer el correspondiente modelo de evaluación en conjunto con el resto de la comunidad educativa.

Otro aspecto importante es, establecer los criterios de calidad, ya que es el elemento que permitirá referir al educador respecto a su trabajo en los diferentes espacios de aprendizaje. Considerando esto, vemos la necesidad de que los educadores comprendan y participen directamente en lo que se espera de su labor, ya que desde su participación colaborativa en la elaboración de un sistema de evaluación de la calidad de la docencia, permitirá a que se fomenten hábitos hacia en búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa.

En el vínculo educador-institución queda planteado un aspecto fundamental, que es participación directa del docente en la vida institucional, esta participación queda plasmada en la elaboración y aplicación del Proyecto Estratégico Institucional, Sin embargo este aspecto ha quedado en duda, pues se lo considera frecuentemente como una normativa a cumplir y no como una forma de intervención adecuada, quedando aislada la participación de los miembros de la comunidad educativa.

Finalizando con las consideraciones previas a la elaboración de un sistema de evaluación del profesorado tenemos a las acciones básicas para promover el proceso de evaluación.

En este aspecto Stronge (1997) citado por Mateo, manifiesta que si queremos alcanzar una evaluación del profesorado de alta calidad, el sistema evaluativo deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la escuela y la mejora del profesorado y para ello será necesario tener en cuenta las siguientes acciones:

- a) Establecimiento de objetivos mutuamente beneficiosos.
- b) Enfatización de la comunidad sistémica.
- c) Creación de un clima favorecedor de la evaluación.
- d) Garantía en la aplicación técnica del sistema evaluativo.
- e) Uso de múltiples fuentes de datos.

Hemos considerados los elementos necesario previos a la elaboración de un sistema de evaluación del profesorado. Y por lo anotado, miramos que las funciones y responsabilidades del desempeño profesional docente han sido abordadas desde reflexiones y estudios a nivel internacional; esto nos invita a analizar si estos modelos que sirven como referentes pueden ser aplicados a nuestras realidades, dado que nuestros educadores tienen sus propias características las que han sido determinados por condiciones históricas de su labor.

3.3.1 Desarrollo de los criterios de evaluación y de sus indicadores

El docente dentro de su labor, manifiesta Delors (1996), que tiene que realizar el seguimiento de los aprendizajes del estudiantado, pues esto le dará una pauta sobre su trabajo profesional. Por tanto, a los docentes les concierne también esta exigencia de actualizar sus conocimientos y destrezas, teniendo que organizar su vida profesional de tal manera que estén en condiciones, e incluso que tengan la obligación, de perfeccionar su arte y de aprovechar las experiencias realizadas en los distintos ámbitos de la vida económica, social y cultural.

Aunque en lo fundamental, *“la profesión docente es una actividad solitaria en la medida en que cada educador debe hacer frente a sus propias responsabilidades y*

deberes profesionales, es indispensable el trabajo en equipo, particularmente en los ciclos secundarios, afín de mejorar la calidad de la educación y de adaptarla mejor a las características particulares de las clases o de los grupos de alumnos” (La educación encierra un tesoro-Delors, 1996, pág.37).

Por lo expuesto en estos temas de la evaluación del desempeño profesional docente, diríamos que en nuestro Estado se intentan considerar las propuestas internacionales relacionadas a la valoración del trabajo docente, en este aspecto podríamos referirnos al documento expuesto por el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del sistema educativo nacional, que en el Acuerdo Ministerial 0025-09, manifiesta en el artículo 6, que la *“evaluación de los docentes será de dos tipos: interna y externa. La evaluación estará integrada por procesos de autoevaluación, coevaluación, evaluación por directivos, por padres de familia y por estudiantes”*.

Como podemos apreciar la evaluación de la calidad de la docencia se plantea como participativa, pues se consideran varios criterios de los diferentes miembros de la comunidad educativa, de esta manera la información proporcionada tendrá una perspectiva global e integradora,

Si bien se integran los criterios e información de los miembros de la comunidad educativa para la evaluación, de acuerdo a algunos docentes participantes de este estudio, ellos no conocían cuales son los criterios de evaluación, por lo tanto no ha habido una participación directa; esto nos muestra que los criterios de evaluación recomendados a nivel internacional se estarían cumpliendo parcialmente.

Desde el Ministerio de Educación de nuestro país, se han dispuesto un conjunto de estándares de calidad para el profesional docente, los mismos que cumplen como elementos que permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros establecidos, que denotan si un docente está efectuando adecuadamente su labor.

3.3.2 Desempeño profesional docente en función de los estándares de calidad

De acuerdo a lo propuesto por el Ministerio de Educación (2011), el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones, estos son:

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

3.3.2.1 Desarrollo curricular

Esta dimensión está conformada por tres aspectos considerados necesarios para la planificación de la enseñanza, estos son: dominio del área que enseña, comprensión de las principales teorías de la enseñanza-aprendizaje y comprensión, implementación y gestión del currículo nacional.

Considerando el currículo oficial Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular para Educación General Básica del año 2010, los referentes pedagógicos son las teorías constructivistas, cognitivas y algunos principios de la pedagogía crítica. Por lo tanto desde esta perspectiva la actuación docente es de un rol de mediador entre el estudiantado y lo propuesto por el currículo oficial. En la planificación de aula, el docente debería considerar las características del contexto del grupo de estudiantes, y las destrezas que se espera aprendan los estudiantes.

A continuación se expone un cuadro sobre los estándares que socializa el Ministerio de Educación (2011).

Cuadro 2. Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana.

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.
1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su	1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de

aprendizaje.	la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. 1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes 1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

Tomado de: Ministerio de Educación. 2011. Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana.

3.3.3.2 Gestión del aprendizaje

Esta dimensión está conformada por estándares relacionados a la enseñanza, estos son:

- a) Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje
- b) Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje
- c) Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje
- d) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

3.3.3.3 Desarrollo profesional

En relación a esta dimensión se consideran las siguientes descripciones generales:

- a) Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- b) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa.

- c) Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

3.3.3.4 Compromiso ético

Esta dimensión podría considerarse como la que devela la esencia misma del educador, en cuanto a su persona y la calidad de docencia, ya que sólo desde una actitud de reconocimiento de un ser inconcluso y por lo tanto que necesita perfeccionarse día a día orientará su comportamiento hacia el bien. En relación a esta dimensión el Ministerio de Educación (2011) considera las siguientes descripciones generales:

- a) Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- b) Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.
- c) Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.
- d) Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Al igual que los anteriores estándares generales, el Ministerio de Educación describe los estándares específicos, estos pueden consultarse en el documento Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana del año 2011.

A manera de conclusión, consideramos que en cuanto a la calidad de la docencia de los educadores, esta se especifica en lo que debe hacer un docente, partiendo de las dimensiones con sus estándares generales y estándares específicos. Estos niveles de adecuación del trabajo del educador se detallan en el documento referido anteriormente y el que puede encontrarse en el internet.

Al igual que el desempeño docente, los directivos de las instituciones educativas también tienen un marco referencial para su labor, la misma que se desarrolla en el siguiente apartado.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

El mejoramiento de la calidad educativa de nuestro sistema educativo será viable si también los directivos de las instituciones educativas ejercen su profesión de manera eficiente, eficaz, y afectiva, que su labor se vea comprometida con un proceso educativo que garantice el desarrollo de los educandos en lo mayor de sus potencialidades.

Las instituciones educativas hoy en día ya no pueden ser consideradas dentro de ambientes estáticos y limitados por sus muros físicos, al contrario deben ser vistos como parte de un sistema que está en una dinámica vertiginosa e implica un liderazgo que identifique a la institución dentro de un complejo mundo cambiante.

En relación a la labor de los líderes de las instituciones educativas ha habido preocupación a nivel mundial, esto podemos identificarlo en estudios internacionales como los realizados por Pont, Nusche y Moormanla (2008), en donde se manifiesta que *“el liderazgo escolar se ha vuelto una prioridad en las agendas de políticas educativas a nivel internacional”*. (pág. 9)

En nuestro Estado ecuatoriano, la evaluación de los directivos de las instituciones educativas, están justificadas de manera legal, esto es desde el Acuerdo Ministerial 0025-09, en cuyo artículo 6, se considera a la evaluación del directivo desde dos tipos:

Interna y externa, constituida por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, prueba de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

De acuerdo a la función del directivo institucional, se concibe a este profesional como el agente líder de las diferentes experiencias educativas institucionales, por lo tanto su actuación está vinculada a los procesos de liderazgo de la institución educativa, es el agente que guía a la institución educativa y que promueve la participación y consolidación en el Proyecto Educativo Institucional, y su desempeño se verá plasmado en los resultados del proceso enseñanza aprendizaje, en relación a este aspecto se considera que:

“Es preciso garantizar el éxito educativo a todo su alumnado, esto no puede quedar enteramente al arbitrio de lo que cada profesor, con mayor o menor suerte, haga en su aula. De ahí que la dirección escolar tenga inevitablemente que entrar en la mejora de la enseñanza y del aprendizaje que ofrece el establecimiento educacional” (Bolívar, 2010, pág. 11).

Por lo que el mayor impacto se produciría cuando el director centra toda su gestión en lo relacionado a la enseñanza y el aprendizaje. Las experiencias internacionales nos permiten ver la importancia que ejerce el trabajo del director de la institución educativa, así lo mencionan Volante et al. (2011) quienes manifiestan que *“Hoy existe cada vez más evidencia sobre el impacto de la formación de directores escolares en su desempeño dentro de los establecimientos y el efecto de éste en resultados de aprendizajes* (pág. 308)

En cuanto a Ecuador, la evaluación de los directivos de las instituciones educativas están en sus primeras experiencias, y los resultados de las evaluaciones como un proceso sistemático e informativo en su totalidad, aún no se han hecho público a la colectividad, en la página web del Ministerio de Educación los resultados de la evaluación de directivos está accesible únicamente a los directivos evaluados, los mismos que acceden a los resultados de la evaluación de manera individual a través del uso de una clave personal.

3.4.1 La calidad del desempeño profesional directivo

La calidad del desempeño profesional del directivo está relacionada directamente con las competencias que este debe desarrollar pensado desde los estándares descritos. En relación a los estándares generales Volante et al. (2011) proponen seis dimensiones para el desarrollo de competencias, estas son:

- 1) **Visión institucional.**- En esta dimensión el líder educativo promueve el éxito de todos los estudiantes facilitando el desarrollo, articulación y puesta en práctica de una visión de aprendizaje.
- 2) **Cultura escolar.**- El líder educativo promueve un programa educacional conducente al aprendizaje del estudiante y el desarrollo personal del docente.

- 3) Operaciones efectivas.- En este ámbito asegura la gerencia de la organización, las operaciones y recursos para crear un ambiente de aprendizaje sólido, seguro, eficaz y eficiente.
- 4) Contribución de los actores.- El líder educativo desde este ámbito colabora con las familias y miembros de la comunidad respondiendo a sus intereses y necesidades.
- 5) Dimensión ética.- La actuación gestada desde la integridad, imparcialidad y de manera ética del directivo.
- 6) Vinculación con el entorno.- El líder educativo responde e influencia al contexto político, social, cultural, económico y legal.

Es así que los estándares de desempeño del directivo están relacionados a lo que debe hacer un director de manera competente, esto es gestionar, liderar y asesorar a todos los miembros de la comunidad educativa, con el propósito fundamental de lograr que los estudiantes consigan los aprendizajes considerados para ellos desde los planteamientos estatales, y por su puesto considerando las realidades del estudiantado.

Hoy en día el Ministerio de Educación (2012), en el documento Estándares de Calidad Educativa, indica que los estándares de desempeño profesional directivo se refieren *“al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo”* (pág.15).

Las dimensiones consideradas son: Planificación Estratégica; Gestión Pedagógica; Gestión del Talento Humano y Recursos; Clima Organizacional y Convivencia Escolar; para cada una de estas dimensiones se establecen estándares generales, estándares específicos y sus indicadores.

A manera de conclusión general de este capítulo, miramos como la evaluación de la calidad educativa se está presentando de manera vertiginosa, esto es, ha habido un cambio notable en nuestro Estado, donde hace pocos años la evaluación estaba centrada principalmente en el estudiantado, y, a este generalmente se le evaluaba por medio de pruebas y exámenes comúnmente escritos y de carácter memorístico; hoy en se ha dado un giro en la práctica de evaluación, pretendiendo que la evaluación se dé a todo nivel del sistema educativo, esto es, desde el currículo

oficial, el Ministerio de Educación y sus dependencias, el desempeño profesional docente y directivo y la evaluación de calidad de aprendizajes del estudiantado.

Es importante reconocer que si bien ha habido un cambio de enfoque evaluativo, este toma como referentes los estudios a nivel internacional, pues pocas o casi nulas han sido las experiencias locales y nacionales en el tema de evaluación, por lo tanto es imprescindible considerar las diferentes realidades de las instituciones educativas, para fomentar un proceso que genera cambios actitudinales y proactivos hacia la evaluación educativa considerada como un medio que genera el mejoramiento de la calidad educativa.

Una vez abordado los referentes teóricos que guían esta investigación, a continuación se expone el trabajo de campo, estos es la metodología de investigación, resultados, análisis e interpretación de los datos, conclusiones y recomendaciones; y finalizaremos exponiendo una propuesta de intervención para el mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de la institución investigada.

4. METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; se ejecutó en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, de sostenimiento fiscal, vespertino, ubicado en el cantón San Fernando, parroquia San Fernando, de la provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013.

4.1 PARTICIPANTES

La investigación contó con la participación de docentes, directivo, estudiantes, padres de familia, y el supervisor escolar; esta población estuvo conformada por diferentes estratos, los mismos que se presentan a continuación:

4.1.1 Población

Los estratos de la población de estudio fueron:

Directivo: Rectora (e) del colegio	1
Docentes	12
-Docentes coevaluadores	2
-Docentes Consejo Ejecutivo	3
Estudiantes del 8vo, 9no, 10mo año de Educación General Básica	136
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ro año de Bachillerato	104
Padres de familia o representantes de los estudiantes	165
Supervisor Escolar	1

4.1.2 Muestra de investigación

Para este estudio se consideró un nivel de confianza del 95%, el muestreo se realizó en la población de estudiantes y padres de familia, estos dos estratos formaron parte de la evaluación del desempeño profesional docente. Para calcular el error de estimación con un nivel de confianza del 95% se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

El tipo de muestreo realizado fue probabilístico, al azar, simple. La muestra estuvo conformada por:

Estudiantes de Educación General Básica	101
Estudiantes de Bachillerato	83
Padres de familia o representantes	165

En el caso de docentes, directivo, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar se trabajó con la población; con la consigna de participación voluntaria y bajo el criterio de abandonar el estudio si así lo considerare; estos aspectos obedecen a planteamientos éticos de investigación.

Participantes finales en el estudio:

Autoevaluación docente	10
Docentes coevaluadores	2
Docentes del Consejo Ejecutivo	3
Integrantes del Comité central de padres de familia	6
Estudiantes miembros del Consejo Estudiantil	7
Directivo de la institución educativa	1
Supervisor Escolar	1

4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se utilizaron cuestionarios y registro de observación desarrollados por el Ministerio de Educación, los mismos que están dirigidos a la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de las instituciones educativas. Estos instrumentos fueron utilizados únicamente con fines investigativos.

4.2.1 Técnicas

4.2.1.1 Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron encuestas a: directivo; docentes co-evaluadores; docentes auto-evaluadores; padres de familia; y estudiantes de Educación General Básica y Bachillerato.

Para la evaluación al desempeño profesional directivo se encuestó a: la directora; docentes miembros del Consejo Ejecutivo; estudiantes miembros del Consejo Estudiantil; progenitores miembros del Comité Central de Padres de Familia; y Supervisora Escolar.

4.2.1.2 Observación

La observación también fue una técnica que se utilizó para esta investigación, se realizó la observación de la clase impartida por una docente y se la valoró siguiendo la puntuación establecida en el registro de observación estructurado. Las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Actividades iniciales
- Proceso enseñanza-aprendizaje
- Ambiente en el aula.

4.2.2 Cuestionario para la encuesta

Los cuestionarios estuvieron dirigidos hacia los diferentes miembros de la comunidad educativa, los mismos que permitieron obtener información amplia y pertinente acerca del desempeño profesional tanto de docentes como del directivo. La aplicación y objetivos de los cuestionarios se describen a continuación.

4.2.2.1 Instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente

Para la evaluación del desempeño profesional docente se implementó la técnica de encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios dirigidos a:

- 1) Autoevaluación docente
- 2) Coevaluación docente
- 3) Evaluación de los docentes por parte del rector
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

Autoevaluación de los docentes, el cuestionario aplicado tuvo como objetivo recabar información referente al desempeño profesional en el aula. Las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades especiales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relaciones con la comunidad
- Clima de trabajo

Coevaluación de los docentes. El instrumento aplicado planteó como objetivo conocer sobre el desempeño profesional docente, a partir de la información proporcionada por un compañero de labor. Las dimensiones que se valoraron fueron:

- Desarrollo de habilidades pedagógico didácticas
- Cumplimiento de normas y reglamentos
- Disposición al cambio en educación
- Desarrollo emocional.

Evaluación de los docentes por parte del director. Este instrumento tuvo como finalidad obtener información relacionada al desempeño docente. Las dimensiones que se evaluaron se describen a continuación:

- Sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relación con la comunidad.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. La aplicación de este instrumento planteó como propósito conseguir datos relacionados al desempeño docente con el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Habilidades de sociabilidad pedagógica
- Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. La finalidad de este instrumento fue adquirir información relacionada al desempeño docente vista desde la perspectiva de los padres de familia. Las dimensiones valoradas fueron:

- Relación con la comunidad
- Aplicación de normas y reglamentos
- Sociabilidad pedagógica
- Atención a estudiantes con necesidades individuales.

4.2.2.2 Instrumento de evaluación del desempeño profesional directivo

Para la evaluación del desempeño profesional directivo se utilizó la técnica de encuesta, empleando como instrumento a los siguientes cuestionarios:

- 1) Autoevaluación del rector
- 2) Evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico (en esta investigación se refirió al Consejo Ejecutivo)
- 3) Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil
- 4) Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia
- 5) Evaluación del director por parte del Supervisor Escolar.

Autoevaluación del rector. El cuestionario aplicado planteó como objetivo recabar información sobre el desempeño profesional del rector, relacionado a la gestión de la institución educativa que dirige. Las dimensiones evaluadas fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo educativo.

Evaluación del director por parte del Consejo Técnico (para esta investigación se consideró al Consejo Ejecutivo). Este instrumento tuvo como objetivo obtener información del desempeño profesional directivo desde la percepción de los profesores miembros del Consejo Ejecutivo. Las dimensiones valoradas fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil. El cuestionario aplicado partió del propósito de recopilar datos relacionados al desempeño profesional del directivo, visto desde los representantes estudiantiles. Las dimensiones que se valoraron fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia. El objetivo de este instrumento fue obtener información del desempeño profesional del directivo, percibido desde los representantes de los padres de familia. Las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del rector por parte del Supervisor. El cuestionario tiene como propósito recabar información del desempeño profesional del directivo, percibido desde los criterios del Supervisor Escolar. Las dimensiones valoradas fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

4.3 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

Esta investigación se enmarca dentro del ámbito socioeducativo, basado en el paradigma de análisis crítico. El proceso de investigación se efectuó de la siguiente manera:

- a) Parte del diseño de investigación formulado y aprobado por la Dirección de Postgrado de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- b) Se realizó una amplia revisión bibliográfica actualizada, los mismos que se obtuvieron en forma de textos impresos, documentos PDF, publicados en el internet, y también se realizaron consultas a especialistas de evaluación educativa.
- c) Como primer acercamiento al trabajo investigativo, se asistió a una conferencia a través de internet, en este espacio se abordaron los elementos esenciales que forman parte de una investigación científica.
- d) Se contó con un documento de orientación, la Guía Didáctica, en este texto se explicitan todos los momentos de la investigación, así como los instrumentos de investigación de campo, y en general toda la orientación para la redacción del informe final.
- e) Una vez comprendidas y analizadas las categorías a investigarse, se procedió a dialogar con los directivos de algunas instituciones educativas, con el fin de pedir el consentimiento para efectuar la investigación. En este aspecto algunas instituciones educativas manifestaron no poder cooperar por diferentes motivos, posterior a estas experiencias se contactó con la directora del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, la misma que acepto la solicitud.
- f) Con el consentimiento del directivo, se realizó un primer acercamiento a la institución, lo que permitió recabar información acerca de la realidad educativa en esta comunidad, como siguiente paso se estableció contacto con todos los diferentes miembros participantes.
- g) En una siguiente fase se aplicaron los cuestionarios a los diferentes participantes, los mismos que dieron su consentimiento de manera verbal para intervenir en esta investigación.
- h) Una vez obtenida la información, se tabularon los datos en el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), luego se migraron los datos al Programa Excel en el que se elaboraron los cuadros estadísticos.

- i) Los resultados se presentaron en forma de tablas, en donde se expresan el tipo de evaluación, la dimensión que se valora, y se enfatiza en los estándares con menor puntuación.
- j) Para el análisis e interpretación, se triangularon los datos obtenidos de la investigación de campo, con la teoría que orienta el tema de estudio, y la realidad institucional.
- k) Una vez realizado el diagnóstico institucional, se procedió a la elaboración del programa de mejoramiento educativo para optimizar el desempeño profesional docente y directivo.
- l) Como último aspecto se elaboró el informe final de tesis.

4.4 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

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

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

5.1.1 Evaluación al desempeño docente

Los resultados de la evaluación profesional del desempeño docente y directivo están planteados desde la valoración de los criterios emitidos por: autoevaluación docente, coevaluación docente, evaluación por parte del directivo, evaluación por parte del estudiantado, evaluación por parte de los padres de familia, y evaluación desde la observación de hora clase. Las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas
- Desarrollo emocional
- Atención a estudiantes con necesidades individuales
- Aplicación de normas y reglamentos
- Relación con la comunidad
- Clima de trabajo
- Disposición al cambio en educación.

A continuación se presentan los resultados en forma de tablas, estas llevan como título el número de tabla, la fuente de información y la dimensión que evalúa. Todos los datos que se presenta corresponden a la Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo del Cantón San Fernando, de la Provincia del Azuay, periodo 2012-2013.

La calificación final que se obtiene al desempeño profesional docente, se equipara a cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente.

Entre 76 y 100 puntos.... Excelente Calificación A

Entre 51 y 75 puntos..... Bueno Calificación B

Entre 26 y 50 puntos..... Mejorable Calificación C

Entre 0 y 25 puntos..... Deficiente Calificación D

Tabla 1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.							1	10	9	90	10	100
1.2	Fomento la autodisciplina en el aula.							5	50	5	50	10	100
1.3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.			1	10			3	30	6	60	10	100
1.4	Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					1	10	2	20	7	70	10	100
1.5	Propicio la no discriminación entre compañeros							4	40	6	60	10	100
1.6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.							4	40	6	60	10	100
1.7	Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	1	10			2	20	4	40	3	30	10	100
TOTAL		1	10	1	10	3	30	23	230	42	420	70	700
PUNTAJE		0		0,026		0,051		0,077		0,103			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,026		0,153		1,771		4,326		6,276	
PUNTAJE GENERAL												0,628	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

De las respuestas emitidas por los docentes, el 20% de docentes manifiesta que algunas veces se *preocupa por la ausencia de los estudiantes*, y el 10% menciona que nunca se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes. Esto podría deberse al gran número de estudiantes que tiene cada docente bajo su responsabilidad, y/o a una posible dificultad de comunicación del docente con el estudiantado fuera de la institución educativa. En relación al estándar: *llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto*, un docente que equivale al 10% menciona que pocas veces lo hace, en este aspecto nos indicaría que los grupos de estudiantes que participan dentro del grupo no estarían socializándose adecuadamente.

Tabla 2.AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
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	20	5	50	3	30	10	100
2.2	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	1	10			2	20	3	30	4	40	10	100
2.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo					1	10	2	20	7	70	10	100
2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	1	10			1	10	2	20	6	60	10	100
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.							4	40	6	60	10	100
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas					1	10	3	30	6	60	10	100

	tratados en la clase anterior												
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.				1	10	5	50	4	40	10	100	
2.8	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.				1	10	5	50	4	40	10	100	
2.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.								10	100	10	100	
2.10	Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.			1	10	2	20	4	40	3	30	100	
2.11	Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.			1	10	3	30	2	20	4	40	10	100
2.12	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					2	20	4	40	4	40	10	100
2.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	1	10			2	20	2	20	5	50	10	100
2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido					2	20	3	30	5	50	10	100

	de las clases.												
2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	1	10			1	10	2	20	6	60	10	100
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.							4	40	6	60	10	100
2.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			1	10	1	10	3	30	5	50	10	100
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.							5	50	5	50	10	100
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	1	10			2	20	1	10	6	60	10	100
2.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.			3	30	3	30	3	30	1	10	10	100
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			3	30	2	20	3	30	2	20	10	100
2.22	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					2	20	4	40	4	40	10	100
2.23	Utilizo bibliografía					2	20	3	30	5	50	10	100

	actualizada.												
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1	Analizar						4	40	6	60	10	100	
2.24.2	Sintetizar				2	20	3	30	5	50	10	100	
2.24.3	Reflexionar						3	30	7	70	10	100	
2.24.4	Observar				1	10	4	40	5	50	10	100	
2.24.5	Descubrir			1	10	3	30	3	30	3	30	10	100
2.24.6	Exponer en grupo				4	40	4	40	2	20	10	100	
2.24.7	Argumentar			1	10			5	50	4	40	10	100
2.24.8	Conceptualizar				2	20	3	30	5	50	10	100	
2.24.9	Redactar con claridad	1	10		1	10	6	60	2	20	10	100	
2.24.10	Escribir correctamente	1	10					3	30	6	60	10	100
2.24.11	Leer comprensivamente							4	40	6	60	10	100
2.24.12	Escuchar							1	10	9	90	10	100
2.24.13	Respetar								10		10	100	
2.24.14	Consensuar				3	30	3	30	4	40	10	100	
2.24.15	Socializar				2	20	2	20	6	60	10	100	
2.24.16	Concluir				2	20	5	50	3	30	10	100	
2.24.17	Generalizar				1	10	3	30	6	60	10	100	
2.24.18	Preservar	1	10		1	10	5	50	3	30	10	100	
	TOTAL	8		11		55		133		203			
	PUNTAJE	0		0,026		0,051		0,077		0,103			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,286		2,805		10,241		20,909		31,436	
	PUNTAJE GENERAL											3,144	

Fuente: Encuesta a docentes
Autor: Juan Rodríguez Peralta
Total de docentes: 10

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, por la información proporcionada, se podría inferir que aproximadamente el 30% de los docentes participantes presentan dificultad para su desempeño, esto nos lleva a interpretar que no se estaría fomentando aprendizajes significativos al interior de los grupos de sus estudiantes. Los estándares que se considerarían con menor competencia son: un 30% menciona que algunas veces *estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos*; el 20% indica que algunas veces *aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes*, el 10% contesta que nunca *aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes*; y el 20% considera que algunas veces *reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación*.

Tabla 3. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Disfruto al dictar mis clases.			1	10	2	20			7	70	10	100
3.2	Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					2	20	7	70	1	10	10	100
3.3	Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.							4	40	6	60	10	100
3.4	Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.			2	20			2	20	6	60	10	100
3.5	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.			2	20	1	10	3	30	4	40	10	100
3.6	Me siento estimulado por mis superiores.	2	20	1	10	2	20	4	40	1	10	10	100
3.7	Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	2	20					2	20	6	60	10	100
3.8	Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	1	10	1	10	3	30	2	20	3	30	10	100
3.9	Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	2	20	1	10			5	50	2	20	10	100
3.10	Me preocupo porque mi apariencia personal se la mejor.			1	10			4	40	5	50	10	100
3.11	Demuestro seguridad en mis decisiones.					1	10	5	50	4	40	10	100
	TOTAL	7		9		11		38		45			
	PUNTAJE	0		0,026		0,051		0,077		0,103			

	PUNTAJE PROMEDIO	0	0,234	0,561	2,926	4,635	8,356
	PUNTAJE GENERAL						0,836

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

De las respuestas dadas por los educadores participantes, en la dimensión del desarrollo emocional. En *sentirse estimulados por los superiores*, el 20% nunca lo siente, el 10% siente rara vez, y otro 20% siente algunas veces, esto nos revelaría que aproximadamente la mitad de los docentes encuestados no estarían adecuadamente motivados por sus superiores.

En cuanto a *sentirse apoyado por los colegas para la realización del trabajo diario*, el 20% considera que nunca siente apoyo; en relación a *sentirse como miembro de un equipo con objetivos definidos*, el 10% nunca lo siente, otro 10% rara vez lo siente, y el 30% se siente algunas veces como miembro del equipo. Esta información nos indicaría que aproximadamente la mitad de los educadores encuestados no se sentirían plenamente como parte de un equipo, lo que incidiría de manera negativa en el desarrollo institucional.

Otro aspecto relevante con el desarrollo emocional de los educadores es el estándar: *Disfruto al dictar mis clases*, ante este, el 20% contesta que algunas veces disfruta, y el 10% menciona que pocas veces disfruta; en el otro extremo se ubican el 70% de docentes que mencionan que disfrutan siempre. Esta información nos llevaría a interpretar que podría haber una relación en disfrutar el trabajo de docencia con sentirse miembro de un equipo con objetivos definidos, lo que nos llevaría a inferir que en esta institución el 30% de sus integrantes estaría afectado en su desarrollo emocional.

Un aspecto importante para reflexionar en esta dimensión es también sobre el estándar: *me siento estimulado por mis superiores*, al referirse a superiores no se especifica si es al rector, supervisor escolar, u otro superior; por lo que consideramos que es necesario precisar en la redacción de este estándar.

Tabla 4. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1	Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					1	10	5	50	4	40	10	100
4.2	Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.			1	10	2	20	5	50	2	20	10	100
4.3	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle habilidades en las que presentan problemas.			3	30	1	10	3	30	3	30	10	100
4.4	Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	10			2	20	6	60	1	10	10	100
4.5	Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	3	30	3	30	3	30			1	10	10	100
4.6	Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	10	2	20	2	20	4	40	1	10	10	100
4.7	Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.			1	10	2	20	5	50	2	20		100
4.8	Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.			1	10	2	20	4	40	3	30	10	100
4.9	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.			1	10	3	30	1	10	5	50	10	100

4.10	Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal de los estudiantes			1	10	4	40	3	30	2	20	10	100
	TOTAL	5		13		22		36		24			100
	PUNTAJE	0		0,026		0,051		0,077		0,103			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,338		1,122		2,772		2,472			6,704
	PUNTAJE GENERAL											0,670	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

Desde la valoración de la dimensión, *atención a estudiantes con necesidades especiales*, el 30% de docentes participantes menciona que rara vez *envía tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle habilidades en las que presenta problema*, y el 10% manifiesta que algunas veces lo hace, esto nos llevaría a inferir que el proceso de enseñanza-aprendizaje se ha homogenizado en alguna medida desde la intervención de aproximadamente el 40% de los docentes participantes.

En relación al estándar: *Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes*, el 20% de docentes encuestados indica que algunas veces lo hace, y el 10% responde que nunca lo hace. Estas cifras nos llevan a inferir que la intervención en la atención de necesidades educativas especiales es poco adecuada desde el 30% de docentes encuestados.

En cuanto al estándar: *Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes*, de los docentes participantes, el 10% menciona que nunca lo hace, el 20% que rara vez lo propone, y otro 20% que algunas veces lo hace. Esta información nos indicaría que desde la propuesta de los docentes (aproximadamente la mitad) se estaría aplicando incorrectamente las tareas al estudiantado según sus necesidades educativas.

En cuanto a si el educador: *Recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado*, el 30% menciona que nunca recomienda, otro 30% recomienda que rara vez lo hace, y un 30 % indica que algunas veces lo recomienda. Este ítem presenta inconsistencia en su interpretación, pues si la necesidad educativa es

abordable por el educador, este no recomendaría atención especializada, al contrario si no fuera abordable por el educador, este recomendaría atención especializada.

Finalmente, observamos que en el estándar: *Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal de los estudiantes*, de los docentes encuestados, el 10% rara vez lo hace, y el 40% algunas veces lo hace. Esto nos lleva a inferir que aproximadamente la mitad de docentes encuestados no está fomentando una comunicación adecuada con los padres de familia de estudiante con necesidades educativas.

Tabla 5. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
5.1	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	4	40					3	30	3	30	10	100
5.2	Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.					1	10	2	20	7	70	10	100
5.3	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.							1	10	9	90	10	100
5.4	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					1	10	1	10	8	80	10	100
5.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.									10	10	10	100
5.6	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.							3	30	7	70	10	100
5.7	Planifico mis clases en función del horario establecido.					1	10	1	10	8	80	10	100
5.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.							1	10	9	90	10	100
5.9	Llego puntualmente a todas mis clases.							3	30	7	70	10	100
5.10	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	2	20	3	30	1	10	1	10	3	30	10	100

	TOTAL	6	3	4	16	71	100
	PUNTAJE	0	0,026	0,051	0,077	0,103	
	PUNTAJE PROMEDIO	0	0,078	0,204	1,232	7,313	8,827
	PUNTAJE GENERAL						0,909

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

En relación a la aplicación de normas y reglamentos, el estándar de menor valoración es, la *aplicación del reglamento interno de la institución*, el 40% de docentes encuestados contesta que nunca aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen; este porcentaje podría derivarse de una inadecuada comprensión a esta pregunta, pues en los otros estándares relacionados a esta dimensión los docentes contestan que cumplen con la aplicación de normas y reglamentos.

En cuanto al estándar: *Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor*, el 20% de docentes contesta que nunca lo hace, el 30% indica que rara vez lo hace, y otro 10% menciona que algunas veces lo hace. La redacción de este ítem se presentó como poca precisa para los encuestados, ya que al contestar que nunca lo hace, implicaría que faltó a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, nunca.

Finalmente, un docente que equivale al 10% de los participantes indica que algunas veces: *respeto y cumplo las normas académicas e institucionales, entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, y planifico mis clases en función del horario establecido.*

En general la dimensión de aplicación de normas y reglamentos institucionales por parte de los docentes se estaría cumpliendo frecuentemente y siempre, aunque se ha respondido en un 10% que algunas veces se cumple con las normas académicas e institucionales, entregar el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, y planificar las clases en función del horario establecido

Tabla 6.AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
6.1	Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.			2	20	2	20	2	20	4	40	10	100
6.2	Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			2	20	3	30	2	20	3	30	10	100
6.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.			1	10	2	20	4	40	3	30	10	100
6.4	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.			3	30	1	10	3	30	3	30	10	100
6.5	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	2	20			1	10	2	20	5	50	10	100
6.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.			1	10	1	10	4	40	4	40	10	100
6.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.							5	50	5	50	10	100
6.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					2	20	2	20	6	60	10	100
6.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	1	10			2	20	2	20	5	50	10	100
TOTAL		3		9		14		26		38			90
PUNTAJE		0		0,026		0,051		0,077		0,103			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0,234		0,714		2,002		3,914		6,864	
PUNTAJE GENERAL												0,638	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

De las respuestas emitidas por los docentes encuestados, en la dimensión de: *participar decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad*, el 30%

de docentes manifiesta que rara vez *apoya el trabajo de los colegas fuera del tiempo de clases*, y el 10% indica que algunas veces lo hace.

En cuanto al estándar: *Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad*, el 20% de docentes contesta que rara vez lo hace y otro 20% manifiesta que algunas veces lo hace; por lo que podría inferirse que aproximadamente 40% de docentes mantiene un compromiso poco adecuado en la vinculación institución educativa-comunidad.

En lo concerniente al estándar: *Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes*, el 20% de docentes responde que rara vez lo hace, y otro 30% indica que algunas veces lo hace; este podría ser un indicador para inferir que aproximadamente la mitad de docentes participantes promueve de manera poco participativa la vinculación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Estos resultados nos indicarían que la vinculación entre los diferentes actores de la institución educativa, esto es: docentes, estudiantes, y padres de familia, estaría poco fortalecido, pues las actividades para promover la participación activa y constante serían limitadas, al igual habría poca participación en el compromiso para promover el desarrollo comunitario.

Tabla 7. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
7.1	Busco espacios de tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros.			1	10	1	10	3	30	5	50	10	100
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.			1	10	1	10	5	50	3	30	10	100
7.3	Me identifico de manera personal con las actividades que se realiza en conjunto.					2	20	2	20	6	60	10	100
7.4	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.			1	10	1	10	2	20	6	60	10	100

7.5	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.							2	20	8	80	10	100
7.6	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					1	10	2	20	7	70	10	100
7.7	Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo	2	20	1	10	1	10	2	20	4	40	10	100
7.8	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías							3	30	7	70	10	100
7.9	Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					2	20	4	40	4	40	10	100
	TOTAL	2		4		9		25		50			90
	PUNTAJE	0		0,026		0,051		0,077		0,103			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,104		0,459		1,925		5,15		7,638	
	PUNTAJE GENERAL												0,710

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 10

En la dimensión de clima de trabajo, el 20% de docentes responde que algunas veces se *identifica de manera personal con las actividades que se realiza en conjunto*; y otro 20% menciona que algunas veces *propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos*.

En cuanto al estándar: *Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo*, el 20% menciona que nunca lo hace, el 10% considera que rara vez lo hace, y otro 10% considera que algunas veces lo hace, estas cifras nos indicarían que el manejo de conflictos estaría siendo abordado de manera poco adecuada, lo que implicaría negativamente en el clima de trabajo.

Los resultados de las diferentes dimensiones de autoevaluación docente, eso es: Sociabilidad pedagógica; Habilidades pedagógicas y didácticas; Desarrollo emocional; Atención a estudiantes con necesidades individuales; Aplicación de normas y reglamentos; Relación con la comunidad; y Clima de trabajo, dan una valoración de **7,53 sobre una total de 10 puntos**.

De las dimensiones evaluadas, la dimensión de *aplicación de normas y reglamentos* obtuvo el puntaje más alto, y la dimensión de *habilidades pedagógicas y didácticas* fue la dimensión con menor puntuación, no obstante la valoración total de la

autoevaluación docente está sobre la media; sin embargo se advierten debilidades en otras dimensiones como la de *relación con la comunidad y clima de trabajo*, dimensiones en las que algunos estándares estarían desempeñándose de manera poco adecuada.

Tabla 8. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5		No.	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.									2	100	2	100
1.2	Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.									2	100	2	100
1.3	Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.									2	100	2	100
1.4	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.							1	50	1	50	2	100
1.5	Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.									2	100	2	100
1.6	Utiliza bibliografía actualizada.									2	100	2	100
1.7	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.							2	100			2	100
1.8	Elabora recursos didácticos novedosos.				1	50	1	50				2	100
1.9	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.				1	50	1	50				2	100
TOTAL		0		0		2		5		11			600
PUNTAJE		0		0,096		0,192		0,289		0,385			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0,384		1,445		4,235		6,064	
PUNTAJE GENERAL												3,032	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 2

Los docentes coevaluadores, responden que en la dimensión del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, los estándares de menor puntuación son *elaborar recursos didácticos novedosos y elaborar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales*, un docente que equivale al 50% manifiesta que estos se cumplen algunas veces. La percepción de los docentes coevaluadores indicaría que la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales estaría siendo abordada de manera inadecuada, lo que estaría incidiendo negativamente en el aprendizaje de estudiantes que requieren atención a sus necesidades educativas.

Tabla 9. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.									2	100	2	100
2.2	Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.									2	100	2	100
2.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempo previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.									2	100	2	100
2.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.									2	100	2	100
2.5	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.						1	50	1	50	2	100	
TOTAL		0		0		0		1		9			500
PUNTAJE		0		0,096		0,192		0,289		0,385			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0		0,289		3,465		3,754	
PUNTAJE GENERAL												1,877	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 2

Los docentes participantes responden que los estándares de la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos se cumplen siempre, excepto en el estándar de *programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes*, que a criterio de un docente que equivale al 50% esta se cumple frecuentemente. Estos datos nos indicarían que el cumplimiento de normas y reglamentos es una fortaleza entre los docentes de esta institución.

Tabla 10. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Propone nuevas iniciativas de trabajo.									2	100	2	100
3.2	Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.							1	50	1	50	2	100
3.3	Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.							1	50	1	50	2	100
3.4	Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.							1	50	1	50	2	100
	TOTAL	0		0		0		3		5			
	PUNTAJE	0		0,096		0,192		0,289		0,385			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,867		1,925		1,925	
	PUNTAJE GENERAL											0,963	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 2

Las respuestas emitidas por los docentes participantes, respecto a la dimensión, disposición al cambio en educación, indican que los estándares relacionados a esta se cumplen frecuentemente o siempre.

Esta dimensión indicaría que hay una actitud positiva hacia proponer nuevas iniciativas de trabajo, investigar nuevas formas de enseñanza del área, colaborar en el Proyecto Educativo Institucional, e identificarse de manera personal con las actividades que realiza.

Tabla 11. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1	Trata a los compañeros con cordialidad.									2	100	2	100
4.2	Propicia el respecto a las personas diferentes.									2	100	2	100
4.3	Propicia la no discriminación de los compañeros.									2	100	2	100
4.4	Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.									2	100	2	100
4.5	Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.									2	100	2	100
4.6	Le gratifica la relación afectiva con los colegas.									2	100	2	100
4.7	Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.							1	50	1	50	2	100
4.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.									2	100	2	100
TOTAL		0		0		0		1		15			
PUNTAJE		0		0,096		0,192		0,289		0,385			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0		0,289		5,775		6,064	
PUNTAJE GENERAL												3,032	

Fuente: Encuesta a docentes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 2

Los docentes participantes como coevaluadores, perciben que los estándares relacionados al desarrollo emocional se cumplen siempre, excepto el ítem que pregunta si *se preocupa sinceramente por la falta de un compañero*, en el que se considera que esto sucede frecuentemente.

La coevaluación docente presentada desde la tabla 8 a la 11 indaga las dimensiones de: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, Cumplimiento de normas y reglamentos, Disposición al cambio en la educación, y Desarrollo emocional

De las respuestas emitidas por los docentes participantes, la coevaluación docente obtuvo un valor de **8,89 sobre un total de 10 puntos**. Considerando esta puntuación se diría que la percepción del desempeño docente por parte de sus pares es considerada como satisfactoria, pues sus puntuaciones son altas.

Sin embargo es importante resaltar que en la dimensión del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, la percepción de los docentes coevaluadores indicaría que la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales estaría siendo abordada de manera impropia, lo que estaría incidiendo negativamente en el aprendizaje de los estudiantes que necesitan ser atendidos acorde a sus necesidades educativas.

Tabla 12. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					1	100					1	100
1.2	Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			1	100							1	100
1.3	Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					1	100					1	100
1.4	Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes							1	100			1	100
1.5	Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.									1	100	1	100
1.6	Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura									1	100	1	100

	de los estudiantes.												
1.7	Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.									1	100	1	100
1.8	Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.									1	100	1	100
	TOTAL			1		2		1		4			8
	PUNTAJE	0	0,074	0,148	0,221	0,295							
	PUNTAJE PROMEDIO	0	0,074	0,296	0,221	1,18							1,77
	PUNTAJE GENERAL												1,77

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

De acuerdo a las respuestas emitidas por el directivo, en la dimensión de sociabilidad pedagógica, si un estudiante falta, rara vez *se preocupa el personal docente por su ausencia*; algunas veces *consideran las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes*; y también *algunas veces seleccionan el contenido de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo*.

Tabla 13. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.										1		100
2.2	Propicia la no discriminación a los compañeros.										1		100
2.3	Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.										1		100
2.4	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.										1		100
2.5	Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.										1		100

2.6	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos, o a través de una entrevista personal.									1			100
2.7	Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.									1			100
	TOTAL	0		0		0		0		7		0	0
	PUNTAJE	0		0,074		0,148		0,221		0,295			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		2,065		2,065	
	PUNTAJE GENERAL											2,060	

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

De acuerdo a los criterios del directivo, los docentes cumplen siempre con los estándares relacionados a la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales; estos datos nos llevarían a inferir que la percepción del directivo en relación al desempeño docente es positiva, ya que, estos siempre cumplirían con: *comunicarse individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos, o a través de una entrevista personal; y colaborar en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.*

Tabla 14. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No	%	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%			
3.1	Utiliza bibliografía actualizada.									1			100
3.2	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.									1			100
3.3	Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.									1			100
3.4	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.									1			100
3.5	Planifica las clases en el marco del currículo nacional.									1			100

3.6	Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.										1						100
3.7	Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo										1						100
3.8	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.										1						100
3.9	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.										1						100
3.10	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.																100
TOTAL											1					9	10
PUNTAJE		0		0,074		0,148		0,221		0,295							
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0		0,221		2,655		2,876					
PUNTAJE GENERAL																2,876	

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

Acorde a las respuestas emitidas por el directivo, los docentes cumplen siempre o frecuentemente los estándares relacionados a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas. Estos datos nos indicarían que el directivo percibe como óptima las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes; por lo tanto inferimos que no merecería especial atención.

Tabla 15. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL		
		1		2		3		4		5				
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
4.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.										1	100	1	100
4.2	Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.										1	100	1	100
4.3	Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.										1	100	1	100

TOTAL	0	0	0	1	3	
PUNTAJE	0	0,074	0,148	0,221	0,295	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0,221	0,885	1,106
PUNTAJE GENERAL						1,106

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

Los estándares de desempeño docente, referidos a la dimensión: *relación con la comunidad*, a criterio del directivo se cumplen siempre y frecuentemente. La percepción del directivo indicaría que este asume que los docentes programan y participan actividades para fortalecer el vínculo entre estudiantes y comunidad.

Los resultados de la evaluación del directivo al desempeño profesional docente, sería satisfactorio ya que sus respuestas dan una valoración de **9,21 sobre un total de 10 puntos**. Por lo tanto las diferentes dimensiones de. Sociabilidad pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, Habilidades pedagógicas y didácticas, Aplicación de normas y reglamentos, y Relación con la comunidad, serían satisfactorias.

Estos datos, sobre la percepción del directivo, nos llevan a interpretar que no se estarían percibiendo algunas debilidades en el desempeño profesional de los docentes.

Tabla 17. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	1	0,5	6	3,3	32	17,4	47	25,5	98	53,3	184	100
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	4	2,2	13	7,1	15	8,2	28	15,2	124	67,4	184	100

1.3	Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	2	1,1	6	3,3	22	12,0	65	35,3	89	48,4	184	100
1.4	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	5	2,7	11	6,0	28	15,2	53	28,8	87	47,3	184	100
1.5	Ejemplifica los temas tratados.	3	1,6	13	7,1	21	11,4	39	21,2	108	58,7	184	100
1.6	Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	12	6,5	10	5,4	33	17,9	53	28,8	76	41,3	184	100
1.7	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	21	11,4	21	11,4	33	17,9	46	25,0	63	34,2	184	100
1.8	Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1	Analizar	2	1,1	10	5,4	17	9,2	40	21,7	115	62,5	184	100
1.8.2	Sintetizar	3	1,6	17	9,2	33	17,9	51	27,7	80	43,5	184	100
1.8.3	Reflexionar	7	3,8	9	4,9	21	11,4	45	24,5	102	55,4	184	100
1.8.4	Observar	2	1,1	8	4,3	16	8,7	28	15,2	130	70,7	184	100
1.8.5	Descubrir	2	1,1	10	5,4	28	15,2	50	27,2	94	51,1	184	100
1.8.6	Redactar con claridad	0	0,0	16	8,7	21	11,4	43	23,4	104	56,5	184	100
1.8.7	Escribir correctamente	3	1,6	10	5,4	20	10,9	35	19,0	116	63,0	184	100
1.8.8	Leer comprensivamente	6	3,3	7	3,8	21	11,4	32	17,4	118	64,1	184	100
	TOTAL	73		167		361		655		1504			
	PUNTAJE	0		0,171		0,343		0,514		0,686			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		28,557		123,823		336,67		1031,744		1520,79	
	PUNTAJE GENERAL												8,265

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de estudiantes: 184

Respecto a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes participantes consideran: en un 17.4% que algunas veces *los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes*; el 15,2 % menciona que los docentes algunas veces *realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema*; el 17,9% considera que el docente algunas veces *adecua los temas a los intereses de los estudiantes*; y respecto a si el docente *utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases*, el 17.9% manifiesta que esto sucede algunas veces.

De los datos presentados, podríamos inferir que algunos de los estudiantes, aproximadamente 1 de cada 5 estudiantes, percibe que algunas veces se adecuan y preparan los temas de estudios a sus intereses y necesidades, por lo que los aprendizajes formales estarían deslindándose de su vida cotidiana; en igual porcentaje, perciben que las tecnologías de información y comunicación se estarían utilizando algunas veces.

Por lo que se deduciría que hoy en día es necesario utilizar las tecnologías de comunicación e información con los estudiantes, pues estas estarían presentes ya en su vida cotidiana y por lo que les serían muy familiares, además éstas se podrían utilizar para acceder a diferentes fuentes de información, lo que facilitaría la comprensión en los diferentes temas de estudio.

En cuanto al ítem de si el docente fomenta el *desarrollo de habilidades de análisis, síntesis y descubrimiento*, muchos de los estudiantes participantes, en especial de educación general básica tuvieron dificultad en comprender a lo que refería estos aspectos.

Tabla 18. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	2	1,1	10	5,4	11	6,0	33	17,9	128	69,6	184	100
2.2	Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para los estudiantes le comprendan.	3	1,6	5	2,7	12	6,5	34	18,5	130	70,7	184	100
2.3	Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	7	3,8	9	4,9	23	12,5	44	23,9	101	54,9	184	100
2.4	Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	8	4,3	8	4,3	17	9,2	33	17,9	118	64,1	184	100
2.5	Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	18	9,8	14	7,6	26	14,1	55	29,9	71	38,6	184	100

2.6	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	18	9,8	16	8,7	28	15,2	56	30,4	66	35,9	184	100
	TOTAL	56		62		117		255		614			
	PUNTAJE	0		0,171		0,343		0,514		0,686			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		10,602		40,131		131,07		421,204		603,007	
	PUNTAJE GENERAL											3,030	

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de estudiantes: 184

Acerca de las habilidades de sociabilidad pedagógica, el 15,2 % de estudiantes encuestados consideran que, los docentes algunas veces *aprovechan el entorno natural y social para propicia aprendizajes*; y el 14,1 % considera que algunas veces *se realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase*, y el 12,5% contestan que algunas veces los educadores les *recuerda los temas enseñados en la clase anterior*. Estos datos nos llevan a inferir que la sociabilidad pedagógica es una dimensión que necesitaría ser fortalecida en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de fomentar aprendizajes significativos cognitivos y vinculados al entorno natural de la institución educativa.

Tabla 19. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	21	11,4	20	10,9	16	8,7	38	20,7	89	48,4	184	100
3.2	Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	26	14,1	28	15,2	44	23,9	45	24,5	41	22,3	184	100

3.3	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	22	12,0	20	10,9	25	13,6	35	19,0	82	44,6	184	100
3.4	Envía tareas extras a la casa.	8	4,3	15	8,2	36	19,6	57	31,0	68	37,0	184	100
3.5	Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	47	25,5	21	11,4	35	19,0	23	12,5	58	31,5	184	100
3.6	Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	31	16,8	23	12,5	29	15,8	33	17,9	68	37,0	184	100
3.7	Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	10	5,4	19	10,3	23	12,5	46	25,0	86	46,7	184	100
	TOTAL	165		146		208		277		492			
	PUNTAJE	0		0,171		0,343		0,514		0,686			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		24,966		71,344		142,378		337,512		576,2	
	PUNTAJE GENERAL												2,895

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de estudiantes: 184

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, en relación al estándar: El docente *realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase*, el 14,1% considera que nunca, el 15,2% indica que rara vez, y el 23,9 contesta que algunas veces; estos datos nos llevan a interpretar que aproximadamente la mitad de estudiantes participantes consideran que esto no se estaría cumpliendo adecuadamente, sin embargo podríamos deducir que la formulación de este ítem dejaría algunas dudas, pues no se especifica el tipo de evaluación, y hay que considerar también que un tema de enseñanza puede durar más de una hora clase, por lo tanto la evaluación de los aprendizajes sería en la consolidación. También queda la duda si este ítem está dirigido a todos los estudiantes o aquellos que considerarían que merecen atención a sus necesidades educativas individuales.

En lo referente al estándar: *recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado*, el 25% manifiesta que nunca se recomienda. En cuanto al estándar: *agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial*, el 16,8% menciona que nunca, el 12,5% contesta que rara vez, y

un 15,8% indica que algunas veces se agrupa a los estudiantes que presentan dificultad; estos datos presentados nos llevan a inferir que aproximadamente 4 de cada 10 estudiantes percibiría que el proceso enseñanza-aprendizaje se ha homogenizado a nivel de grupos de aula, y por lo tanto los estilos y ritmos de aprendizaje no estarían siendo atendidos adecuadamente.

Tabla 20. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5		No.	%
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1	Enseña a respetar a las personas diferentes.	5	2,7	5	2,7	10	5,4	20	10,9	144	78,3	184	100
3.2	Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	9	4,9	6	3,3	11	6,0	20	10,9	138	75,0	184	100
3.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	6	3,3	6	3,3	9	4,9	24	13,0	139	75,5	184	100
3.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	7	3,8	9	4,9	13	7,1	31	16,8	124	67,4	184	100
3.5	Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	14	7,6	12	6,5	15	8,2	26	14,1	117	63,6	184	100
3.6	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	8	4,3	11	6,0	13	7,1	19	10,3	133	72,3	184	100
TOTAL		49		49		71		140		795			
PUNTAJE		0		0,171		0,343		0,514		0,686			
PUNTAJE PROMEDIO		0		8,379		24,353		71,96		545,37		650,062	
PUNTAJE GENERAL												3,267	

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de estudiantes: 184

En la dimensión, relación con los estudiantes, El 7,6% de los estudiantes encuestados consideran que los docentes nunca *resuelven actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma física o verbal*. En relación e este estándar, la pregunta formulada causó confusión en los estudiantes participantes.

Del total de respuestas emitidas por los estudiantes participantes, los docentes evaluados obtuvieron una valoración de **17,45 puntos sobre un total de 24**, la dimensión con puntaje más elevada es la relación educador-estudiante, y la de menor valoración es la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas; partiendo de esta valoración los estándares de desempeño profesional docente de habilidades pedagógicas y didácticas merecerían un abordaje especial para mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 21. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	16	9,7	20	12,1	29	17,6	32	19,4	68	41,2	165	100
1.2	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	13	7,9	17	10,3	27	16,4	37	22,4	71	43,0	165	100
1.3	Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	12	7,3	17	10,3	23	13,9	39	23,6	74	44,8	165	100
TOTAL		41		54		79		108		213			
PUNTAJE		0		0,211		0,421		0,632		0,843			

	PUNTAJE PROMEDIO	0	11,394	33,259	68,256	179,559	292,47
	PUNTAJE GENERAL						1,773

Fuente: Encuesta a padres de familia
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de padres de familia: 165

En la dimensión de relación con la comunidad, algunos de los estándares evaluados fueron respondidos de la siguiente manera: *Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes*, el 9,7% considera que nunca lo hace, un 12,1% contesta que rara vez lo hace, y otro 17,6 % indica que algunas veces. Infiriendo de los datos presentados, habría poca vinculación entre aprendizaje escolarizado y comunidad.

Tabla 22. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Es puntual a la hora de iniciar las clases.	5	3,0	4	2,4	6	3,6	38	23,0	112	67,9	165	100
2.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	7	4,2	6	3,6	7	4,2	31	18,8	114	69,1	165	100
2.3	Entrega las calificaciones oportunamente.	8	4,8	2	1,2	15	9,1	38	23,0	102	61,8	165	100
2.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	9	5,5	14	8,5	14	8,5	35	21,2	93	56,4	165	100
TOTAL		29		26		42		142		421			
PUNTAJE		0		0,211		0,421		0,632		0,843			
PUNTAJE PROMEDIO		0		5,486		17,682		89,744		354,903		467,82	
PUNTAJE GENERAL												2,835	

Fuente: Encuesta a padres de familia
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de padres de familia: 165

En la dimensión de normas y reglamentos, los padres de familia evaluadores, considerarían que los estándares relacionados a esta dimensión se cumplirían frecuentemente o siempre; sin embargo, el 9,1% de padres de familia encuestados considera que algunas veces el docente *entrega las calificaciones oportunamente*.

En relación al estándar si el docente *se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado*, el 8,5% manifiesta que algunas veces lo hace.

Estos datos nos llevarían a interpretar que el desempeño profesional docente, en relación a la dimensión de normas y reglamentos se estaría cumpliendo mayoritariamente de forma adecuada.

Tabla 23. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respecto.	7	4,2	4	2,4	9	5,5	25	15	120	73	165	100
3.2	Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	6	3,6	7	4,2	16	9,7	22	13	114	69	165	100
3.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	1,8	4	2,4	9	5,5	24	15	125	76	165	100
3.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado	6	3,6	6	3,6	12	7,3	47	28	94	57	165	100
3.5	Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	8	4,8	7	4,2	19	12	22	13	109	66	165	100
3.6	Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	17	10	2	1,2	22	13	28	17	96	58	165	100
TOTAL		47		30		87		168		658			
PUNTAJE		0		0,211		0,421		0,632		0,843			
PUNTAJE PROMEDIO		0		6,33		36,627		106,176		554,694		703,83	

PUNTAJE GENERAL	4,266
-----------------	--------------

Fuente: Encuesta a padres de familia
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de padres de familia: 165

Los padres de familia participantes, contestan al estándar de si el docente se *preocupa cuando su hijo o representado falta*, de la siguiente manera, el 4,8% que nunca, el 4,2% rara vez, y el 12% que algunas veces; de estos datos interpretamos que aproximadamente 2 de cada 10 padre de familia percibirían como inadecuada la comunicación entre docentes y representantes cuando no asiste el estudiante a clases.

Tabla 24. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1	Atiende a su hijo o representado de manera específica.	10	6,1	8	4,8	14	8,5	33	20	100	61	165	100
4.2	Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	37	22	12	7,3	13	7,9	33	20	70	42	165	100
4.3	Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	41	25	9	5,5	26	16	30	18	59	36	165	100
4.4	Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	6	3,6	7	4,2	15	9,1	30	18	107	65	165	100
4.5	Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	10	6,1	9	5,5	15	9,1	34	21	97	59	165	100
4.6	Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	14	8,5	9	5,5	18	11	36	22	88	53	165	100
TOTAL		118		54		101		196		521			
PUNTAJE		0		0,211		0,421		0,632		0,843			
PUNTAJE PROMEDIO		0		11,394		42,521		123,872		439,203		616,99	
PUNTAJE GENERAL												3,739	

Fuente: Encuesta a padres de familia
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

Total de padres de familia: 165

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, el 9,1% de padres de familia encuestados considera que a veces el docente *respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado*; respecto al estándar si el docente *realiza talleres de recuperación pedagógica*, el 8,5% menciona que el docente nunca lo hace.

Del total de las respuestas emitidas por parte de los padres de familia a las dimensiones que evalúan el desempeño profesional docente, la dimensión con menor valoración es la *atención a estudiantes con necesidades individuales*. El total de la puntuación es **12,6 sobre 16 puntos**.

Tabla 25. OBSERVACIÓN DE LA HORA CLASE

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA	
Matemática	
Lenguaje	X
Ciencias Naturales	
Ciencias Sociales	
Historia	
Literatura	
Biología	
Física	
Química	
Informática	
Inglés	
Otras	

Fuente: Observación de la hora clase
Autor: Juan Rodríguez Peralta

**Tabla 26. OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
ACTIVIDADES INICIALES**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
		SI	NO
1	Presenta el plan de clase al observador.		1
2	Inicia su clase puntualmente.	1	
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.		1
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	1	

5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1
	TOTAL	3	3
	PUNTAJE	1,25	0
	PUNTAJE GENERAL	3,75	0

Fuente: Observación de la hora clase
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

Tabla 27. OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

Fuente: Observación de la hora clase
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

**Tabla 28. OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
AMBIENTE EN EL AULA**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
		SI	NO
14	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	1	
15	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	
16	Valora la participación de los estudiantes.	1	
17	Mantiene la disciplina en el aula.	1	
18	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	1	
	TOTAL	5	0
	PUNTAJE	1,25	0
	PUNTAJE GENERAL	6,25	0

Fuente: Observación de la hora clase
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

En la observación del desempeño docente en la hora clase, la valoración final está dada por la suma de las puntuaciones en las dimensiones de: actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje; y ambiente en el aula. El puntaje total obtenido fue de **22,5 sobre un posible de 30 puntos**. La dimensión con mayor valoración es el ambiente en el aula y la de menor valoración están relacionadas con la dimensión de *actividades iniciales*.

Sin embargo podríamos interpretar que, las puntuaciones en la dimensión de ambiente en el aula se valoran actividades que no siempre estarían presentes en una hora clase, como ejemplo tenemos a la actividad: *realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar*, no siempre se realizaría esta actividad pues hay temas que merecen ser abordados en un tiempo mayor a una hora clase.

TABLA. 29. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

EVALUADORES	PUNTAJE	TABLAS EVALUADAS
Autoevaluación docente	7,53/10	Tablas 1-7
Coevaluación docente	8,89/10	Tablas 8-11
Evaluación docente por parte del rector	9,21/10	Tablas 12-16
Evaluación docente por parte de los estudiantes	17,45/24	Tablas 17-20
Evaluación docente por parte de los padres de familia	12,61 /16	Tablas 21-24
Evaluación docentes desde la observación de la hora clase	22,50 /30	Tablas 25-28
	PUNTAJE TOTAL 78,19 / 100	Tablas 1-28

Fuente: Encuesta a docentes, directivo, padres de familia, estudiantes, y observación de la hora clase
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

La evaluación del desempeño profesional docente de la institución educativa Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, durante el periodo 2012-2013, obtuvo una calificación de **78, 19 puntos sobre 100**, esta puntuación corresponde a una calificación A, Excelente.

En general, podríamos inferir que la puntuación que mejor es abordada por los docentes, está relacionada a la aplicación de normas y reglamentos, y la dimensión con menor valoración es la de habilidades pedagógicas y didácticas, sin embargo resta decir que esta dimensión tiene una valoración sobre la media.

Otro aspecto relevante es la diferente percepción que tienen los protagonistas del proceso educativo, esto es la percepción del directivo, autoevaluación docente, y del estudiantado, diferencias principalmente relacionadas a las actividades de la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, y la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales; estas diferentes percepciones podría indicarnos como estaría influyendo de manera poco adecuada en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

5.1.2 Evaluación al desempeño profesional directivo

Los resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo fueron determinados por la valoración de los criterios emitidos desde: autoevaluación del directivo, evaluación por parte del Consejo Ejecutivo, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por estudiantes miembros del Consejo Estudiantil, y evaluación por parte del Supervisor Escolar.

Las dimensiones evaluadas fueron:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo educativo.

Los resultados de los datos obtenidos se indican en forma de tablas, las mismas que llevan como título el número de tabla, la fuente de información y la dimensión con sus respectivos estándares evaluados. Todos los datos que se presenta corresponden a la Evaluación del desempeño profesional directivo del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo del Cantón San Fernando, de la Provincia del Azuay, periodo 2012-2013.

La calificación final que se obtuvo al desempeño profesional directivo, se equiparó a uno de los cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, los mismos que se indican a continuación:

Entre 76 y 100 puntos.... Excelente Calificación A

Entre 51 y 75 puntos..... Bueno Calificación B

Entre 26 y 50 puntos..... Mejorable Calificación C

Entre 0 y 25 puntos..... Deficiente Calificación D

Tabla 30. AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Asisto puntualmente a la institución.									1	100	1	100
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.									1	100	1	100
1.3	Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.									1	100	1	100
1.4	Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1	100					1	100
1.5	Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100	1	100
1.6	Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									1	100	1	100
1.7	Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.									1	100	1	100
1.8	Optimizo el uso de los recursos institucionales.									1	100	1	100
1.9	Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.							1	100			1	100
1.10	Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									1	100	1	100
1.11.	Determino detalles del trabajo que delego.							1	100			1	100
1.12	Realizo seguimiento a las actividades que delego									1	100	1	100

1.13	Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					1	100					1	100
1.14	Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							1	100			1	100
1.15	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							1	100			1	100
1.16	Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.									1	100	1	100
1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							1	100			1	100
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									1	100	1	100
1.19	Propicio la actualización permanente del personal de la institución									1	100	1	100
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									1	100	1	100
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									1	100	1	100
1.22	Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.									1	100	1	100
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos,									1	100	1	100

	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	100	1	100
1.25	Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.								1	100	1	100
1.26	Lidero el Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.								1	100	1	100
1.28	Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.								1	100	1	100
1.29	Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.								1	100	1	100
1.30	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.								1	100	1	100
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.								1	100	1	100
1.32	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los								1	100	1	100

	derechos de los estudiantes.											
1.33	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.						1	100			1	100
1.34	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.								1	100	1	100
1.35	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.						1	100			1	100
1.36	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.						1	100			1	100
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.								1	100	1	100
1.38	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.								1	100	1	100
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.						1	100			1	100
1.40	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.						1	100			1	100
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.						1	100			1	100
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.								1	100	1	100
1.43	Organizo la evaluación de la						1	100			1	100

	ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.											
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.				1	100					1	100
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.						1	100			1	100
1.46	Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.48	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.								1	100	1	100
1.49	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								1	100	1	100
1.50	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.								1	100	1	100
1.51	Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				1	100					1	100
1.52	Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y						1	100			1	100

	evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.											
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.								1	100	1	100
1.55	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.								1	100	1	100
1.56	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.								1	100	1	100
1.57	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución				1	100					1	100
1.58	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					1	100				1	100
1.59	Coordino con el Tesorero/a la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					1	100				1	100
1.60	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.								1	100	1	100
1.61	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario					1	100				1	100

	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	100	1	100
1.63	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.								1	100	1	100
	TOTAL	0	1	7	14	40						
	PUNTAJE	0	0,058	0,116	0,175	0,233						
	PUNTAJE PROMEDIO	0	0,058	0,812	2,45	9,32	12,640					
	PUNTAJE GENERAL										12,610	

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

En la autoevaluación del directivo, respecto a la dimensión de competencias gerenciales, el directivo de la institución menciona que algunas veces promueve los siguientes estándares: *hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, y promover la investigación pedagógica*. Es importante considerar que un aspecto fundamental que debería ser abordado de manera constante es la promoción a la investigación pedagógica, ya que esto permitiría promover cambios positivos en el desempeño profesional, al contrario al no enfatizar en este estándar, se estaría afectando al mejoramiento continuo de la labor educativa.

También es necesario manifestar que algunos estándares del desempeño profesional directivo que se evaluaron mediante este instrumento, ya no corresponden a las competencias del directivo, como ejemplo tenemos al ítem: *oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central*, pues está prohibido la recaudación de dinero que afecte a las finanzas de los padres de familia. Por lo que las puntuaciones que se asignaron a estos

estándares fueron realizadas de manera arbitraria asignándoles una puntuación media. Los estándares que se consideran que no corresponderían a la responsabilidad del directivo se encuentran resaltados con negrita.

Tabla 31. AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.									1	100	1	100
2.2	Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.									1	100	1	100
2.3	Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					1	100					1	100
2.4	Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					1	100					1	100
2.5	Asesoro directamente al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.									1	100	1	100
2.6	Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.									1	100	1	100
2.7	Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					1	100					1	100

2.8	Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100			1	100
2.9	Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							1	100			1	100
2.10	Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	100					1	100
2.11	Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.									1	100	1	100
2.12	Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									1	100	1	100
2.13	Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.									1	100	1	100
2.14	Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.									1	100	1	100
	TOTAL					4		2		8		14	
	PUNTAJE	0	0,179	0,357	0,536	0,715							
	PUNTAJE PROMEDIO	0	0	1,428	1,072	5,72						8,220	
	PUNTAJE GENERAL											2,680	

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

En la autoevaluación del directivo respecto a la dimensión de competencias pedagógicas, este considera que promueve algunas veces los siguientes estándares: *organizar con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica, observar el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos*. Estos datos nos indicarían que es necesario ejecutar acciones que evidencien a que se cumpla constantemente la ejecución de la planificación didáctica y evaluación de los aprendizajes de los alumnos.

Tabla 32. AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	100			1	100
3.2	Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.									1	100	1	100
3.3	Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									1	100	1	100
3.4	Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100
3.5	Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.									1	100	1	100
3.6	Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100	1	100
3.7	Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.									1	100	1	100
3.8	Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y									1	100	1	100

	privadas.												
3.9	Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100	1	100
	TOTAL	0		0		0		1		8			
	PUNTAJE	0		0,179		0,357		0,536		0,715			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,536		5,72			6,256
	PUNTAJE GENERAL											2,032	

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de directivos: 1

Respecto a la dimensión de liderazgo en la comunidad, en la autoevaluación del directivo, se considera que los estándares correspondientes a esta dimensión se cumplen siempre, excepto al ítem: *Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa*, que se cumpliría frecuentemente.

En general, la autoevaluación del profesional directivo obtuvo una puntuación final de **17,3 puntos sobre un total de 20**. La dimensión con mayor puntaje está relacionada a competencias de liderazgo en la comunidad, y la de menor valoración pero que se ubica sobre la media está relacionado a las competencias gerenciales.

De los datos obtenidos de las tres dimensiones: Competencias gerenciales, Competencias pedagógicas, y Competencias de liderazgo en la comunidad. Podríamos inferir que se necesita afianzar en los estándares de promoción a la investigación pedagógica, ya que esto permitiría promover cambios positivos en el desempeño profesional, al contrario al no enfatizar en este estándar, se estaría afectando al mejoramiento continuo de la labor educativa. También es importante a que se ejecuten acciones que evidencien a que se cumpla constantemente con la planificación didáctica y evaluación de los aprendizajes de los alumnos.

Tabla 33. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL			
		1		2		3		4		5					
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1	Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.										3	100	3	100	
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			1	33	1	33	1	33,3					3	100
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					1	33	1	33,3	1	33	3	100	3	100
1.4	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							1	33,3	2	67	3	100	3	100
1.5	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									3	100	3	100	3	100
1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									3	100	3	100	3	100
1.7	Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	33			1	33			1	33	3	100	3	100
1.8	Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					1	33			2	67	3	100	3	100
1.9	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.									3	100	3	100	3	100
1.10	Determina detalles del trabajo que delega.							1	33,3	2	67	3	100	3	100
1.11	Realiza el							1	33,3	2	67	3	100	3	100

	seguimiento a las actividades que delega.												
1.12	Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					1	33			2	67	3	100
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.									3	100	3	100
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					1	33			2	67	3	100
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									3	100	3	100
1.16	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.									3	100	3	100
1.17	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.									3	100	3	100
1.18	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									3	100	3	100
1.19	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							1	33,3	2	67	3	100
1.20	Propicia la actualización permanente del personal de la institución.							1	33,3	2	67	3	100
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					1	33			2	67	3	100

1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.								3	100	3	100
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.								3	100	3	100
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						1	33,3	2	67	3	100
1.25	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								3	100	3	100
1.26	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.								3	100	3	100
1.27	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.								3	100	3	100
1.28	Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.								3	100	3	100
1.29	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.						1	33,3	2	67	3	100
1.30	Supervisa la				1	33			2	67	3	100

	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	33,3	2	67	3	100
1.32	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.								3	100	3	100
1.33	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.								3	100	3	100
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.								3	100	3	100
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.								3	100	3	100
1.36	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.								3	100	3	100
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.								3	100	3	100
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.								3	100	3	100
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.						1	33,3	2	67	3	100
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.						1	33,3	2	67	3	100
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.						1	33,3	2	67	3	100

1.42	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.									3	100	3	100
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.									3	100	3	100
1.44	Promueve la investigación pedagógica.					1	33,3			2	67	3	100
1.45	Promueve la innovación pedagógica.					1	33,3			2	67	3	100
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					1	33,3			2	67	3	100
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.									3	100	3	100
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.									3	100	3	100
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									3	100	3	100
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.									3	100	3	100
1.51	Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes					1	33			2	67	3	100
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.									3	100	3	100
1.53	Controla adecuadamente el movimiento									3	100	3	100

	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.									3	100	3	100
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.									3	100	3	100
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.							1	33,3	2	67	3	100
1.57	Coordina 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	33,3	2	67	3	100
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							1	33,3	2	67	3	100
1.59	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.							1	33,3	2	67	3	100
1.60	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.							1	33,3	2	67	3	100
1.61	Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de									3	100	3	100

	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.									3	100	3	100
	TOTAL	1		1		9		21		15	4	18	6
	PUNTAJE	0		0,059		0,118		0,177		0,236			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,059		1,062		3,717		36,344		41,182	
	PUNTAJE GENERAL											13,727	

Fuente: Encuesta a docentes del Consejo Ejecutivo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 3

Respecto a la dimensión de competencias gerenciales, de las respuestas emitidas por los docentes evaluadores se obtuvieron los siguientes datos: de acuerdo a un docente evaluador, que corresponde al 33,3%: algunas veces el directivo: *rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa; realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico; delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales; e identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.* De estos datos podríamos interpretar que la percepción de los docentes evaluadores en relación al desempeño profesional directivo, difieren entre sí.

En relación al estándar: *estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes*, un docente que corresponde al 33,3% menciona que nunca lo hace, y otro 33,3% contesta que esto sucede algunas veces. Es importante mencionar que este ítem podría causar confusión en la respuesta, pues implicaría más de una respuesta, ejemplo: a si estimula, sanciona, o ambas es decir estimula y sanciona la vez.

Otro estándar que en su valoración se presentan como incongruentes es: *falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad*; las valoraciones asignadas son, un docente que corresponde al 33,3% contesta que rara vez, otro 33% que algunas

veces y el último 33,3% indica que frecuentemente. Se podría inferir que este ítem produjo confusión en su comprensión, ya que respecto a la puntualidad del directivo se menciona que este es puntual siempre durante la jornada de trabajo.

Tabla 34. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativos y representantes de los estudiantes.									3	100	3	100
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.									3	100	3	100
2.3	Organiza con el Consejo Técnico, la revisión de la planificación didáctica.						1	33,3	2	67	3	100	
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.						1	33,3	2	67	3	100	
2.5	Asesora directamente al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.						1	33,3	2	67	3	100	
2.6	Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.							33,3	3	100	3	100	
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.						1	33,3	2	67	3	100	
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.						1	33,3	2	67	3	100	
2.9	Realiza acciones para evitar la repitencia de los						1	33,3	2	67	3	100	

	estudiantes.												
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.						1	33,3	2	67	3	100	
2.11	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.								3	100	3	100	
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.								3	100	3	100	
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.								3	100	3	100	
2.14	Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.								3	100	3	100	
	TOTAL	0		0		0	7		35				
	PUNTAJE	0		0,059		0,118	0,177		0,236				
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0	1,239		8,26			9,499	
	PUNTAJE GENERAL											3,166	

Fuente: Encuesta a docentes del Consejo Ejecutivo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 3

Respecto a la dimensión de competencias pedagógicas, los docentes evaluadores consideran que los siguientes estándares se cumplen frecuentemente: *Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre; Asesora directamente al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales; Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.* De esta información podríamos interpretar que a criterio de los docentes evaluadores, el directivo estaría desempeñando aceptablemente la función de estos estándares.

Tabla 35. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.									3	100	3	100
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.									3	100	3	100
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									3	100	3	100
3.4	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.						1	33,3	2	67	3	100	
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.									3	100	3	100
3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.						1	33,3	2	67	3	100	
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.						1	33,3	2	67	3	100	
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.						1	33,3	2	67	3	100	
3.9	Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									3	100	3	100
TOTAL		0		0		0		4		23			
PUNTAJE		0		0,059		0,118		0,177		0,236			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		0		0,708		5,428		6,136	
PUNTAJE GENERAL												2,045	

Fuente: Encuesta a docentes del Consejo Ejecutivo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de docentes: 3

En la dimensión de liderazgo en la comunidad, los docentes evaluadores consideran que los estándares se cumplen frecuentemente y siempre. Por lo que podríamos inferir que de acuerdo a la percepción de los evaluadores, esta dimensión se estaría desarrollando de manera satisfactoria.

La valoración total por parte de los docentes evaluadores del Consejo Técnico (Hoy en día Consejo ejecutivo), respecto a las dimensiones de: Competencias gerenciales; Competencias pedagógicas; y Competencias de Liderazgo en la comunidad, asignan una puntuación de **18,93 de un total de 20 puntos**, la dimensión con menor puntuación y que está sobre la media es la de competencias gerenciales. En general podríamos inferir que el desempeño directivo es muy satisfactorio desde la percepción de los miembros de Consejo Ejecutivo.

Tabla 36. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Asiste puntualmente a la institución.	1	14,3	0	0	0	0	0	0	6	85,7	7	100
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0	4	57,1	7	100
1.3	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	14,3	0	0	6	85,7	7	100
1.4	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	1	14,3	0	0	0	0	0	0	6	85,7	7	100
1.5	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	2	28,6	1	14,3	1	14,3	3	42,9	7	100
1.6	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	1	14,3	0	0	1	14,3	0	0	5	71,4	7	100

1.7	Supervisa la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	14,3	0	0	0	4	57,1	2	28,6	7	100	
1.8	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	14,3	0	0	1	14,3	2	28,6	3	42,9	7	100
1.9	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	14,3	0	3	42,9	3	42,9	7	100	
1.10	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	2	28,6	2	28,6	1	14,3	2	28,6	7	100
1.11	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2	28,6	2	28,6	3	42,9	7	100
1.12	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1	14,3	1	14,3	5	71,4	7	100
1.13	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1	14,3	0	0	6	85,7	7	100

1.14	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	3	42,9	4	57,1	7	100
	TOTAL	6		6		11		17		58		0
	PUNTAJE	0		0,179		0,357		0,536		0,715		
	PUNTAJE PROMEDIO	0		1,074		3,927		9,112		41,47		50,582
	PUNTAJE GENERAL											7,226

Fuente: Encuesta a estudiantes del Consejo Estudiantil

Autor: Juan Rodríguez Peralta

Total de estudiantes: 7

En la dimensión de competencias gerenciales, los estudiantes participantes valoran a la dimensión de competencias gerenciales, de la siguiente manera:

Respecto al estándar: *rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa*, el 28,6% de estudiantes menciona que esto sucede rara vez, y el 14,3% contesta que algunas veces. En cuanto al estándar: *dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia*, el 14,3% indica que nunca, y otro 14,3% contesta que esto sucede algunas veces. En relación al estándar: *toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución*, dos estudiantes que equivalen al 28,6% de los encuestados consideran que esto se cumple algunas veces.

De los datos expuestos podríamos inferir que algunas actividades relacionadas a las competencias gerenciales que involucran la comunicación y participación de los padres de familia estarían cumpliéndose parcialmente. Esto nos llevaría a considerar la necesidad de afianzar actividades para que los padres de familia o representantes se involucren completamente en busca de una participación activa y constante en la vida institucional.

Tabla 37. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	1	14,3	4	57,1	2	28,6	7	100
2.2	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	2	28,6	1	14,3	4	57,1	7	100
2.3	Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	7	100
2.4	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	14,3	0	0	0	0	2	28,6	4	57,1	7	100
2.5	Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados al aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1	14,3	4	57,1	2	28,6	7	100
TOTAL		1		0		4		11		19			0
PUNTAJE		0		0,179		0,357		0,536		0,715			
PUNTAJE PROMEDIO		0		0		1,428		5,896		13,585		20,909	
PUNTAJE GENERAL												2,987	

Fuente: Encuesta a estudiantes del Consejo Estudiantil

Autor: Juan Rodríguez Peralta

Total de estudiantes: 7

Respecto a la dimensión de competencias pedagógicas, dos estudiantes que corresponde al 28,6%, consideran que algunas veces el *directivo supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos*; y el 14,3% que equivale a un estudiante, considera que algunas veces el *directivo observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre*. Estos datos indicarían la necesidad de realizar un seguimiento permanente al desarrollo y evaluación de los aprendizajes.

Tabla 38. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	14,3	6	85,7	7	100
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	28,6	1	14,3	4	57,1	7	100
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	42,9	4	57,1	7	100
3.4	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	7	100
3.5	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	3	42,9	2	28,6	2	28,6	7	100
3.6	Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	2	28,6	2	28,6	0	0	2	28,6	1	14,3	7	100
3.7	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2	28,6	1	14,3	4	57,1	7	100
3.8	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	7	100

3.9	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	14,3	1	14,3	1	14,3	4	57,1	7	100
	TOTAL	2		3		8		19		31			600
	PUNTAJE	0		0,179		0,357		0,536		0,715			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,537		2,856		10,184		22,165		32,886	
	PUNTAJE GENERAL											4,698	

Fuente: Encuesta a estudiantes del Consejo Estudiantil

Autor: Juan Rodríguez Peralta

Total de estudiantes: 7

En relación a la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, el 28,6% de estudiantes considera que algunas veces el directivo *apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad*; el 42,9% contesta que el directivo algunas veces *relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario*; y en cuanto al estándar, *promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas*, el 28,6% contesta que nunca sucede, y otro 28,6% menciona que rara vez sucede esto.

En general, de la valoración de los estudiantes miembros del Consejo Estudiantil sobre el desempeño profesional directivo, respecto a las dimensiones de: Competencias gerenciales; Competencias pedagógicas; y Competencias de liderazgo en la comunidad, proporcionan una *puntuación de 14,9 de un total de 20*. La dimensión con menor valoración sería la de competencias gerenciales.

Estos datos nos indicarían la necesidad de promover actividades para que los padres de familia o representantes se involucren completamente en busca de una participación activa y constante en la vida institucional; igual de importancia sería promover con mayor notoriedad el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias, y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

Tabla 39. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1	Asiste puntualmente a la institución.					1	16,7			5	83,3	6	100
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.									6	100	6	100
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			2	33,3					4	66,7	6	100
1.4	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							1	16,67	5	83,3	6	100
1.5	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución							1	16,67	5	83,3	6	100
1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					1	16,7			5	83,3	6	100
1.7	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							4	66,67	2	33,3	6	100
1.8	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			1	16,7					5	83,3	6	100

1.9	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1	16,7	2	33,33	3	50	6	100
1.10	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					1	16,7	1	16,67	4	66,7	6	100
1.11	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							3	50	3	50	6	100
1.12	Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							4	66,67	2	33,3	6	100
1.13	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							1	16,67	5	83,3	6	100
1.14	Supervisa el rendimiento de los alumnos.	1	16,7					1	16,67	4	66,7	6	100
1.15	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.			3	50	2	33,3	1	16,67		0	6	100
1.16	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento.			1	16,7	3	50			2	33,3	6	100

	o de la institución.												
1.17	Coordina 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.					2	33,3			4	66,7	6	100
1.18	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.			1	16,7	3	50			2	33,3	6	100
1.19	Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.			1	16,7			1	16,67	4	66,7	6	100
1.20	Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento	1	16,7	1	16,7	3	50	1	16,67		0	6	100
1.21	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	16,7	1	16,7	1	16,7	1	16,67	2	33,3	6	100
1.22	Atiende oportunamente a los padres de familia que									6	100	6	100

	requieren información sobre sus hijos.												
1.23	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							1	16,67	5	83,3	6	100
	TOTAL	3		11		17		23		78		138	
	PUNTAJE	0,132		0,179		0,263		0,392		0,527			
	PUNTAJE PROMEDIO	0,396		1,969		4,471		9,016		41,106		56,958	
	PUNTAJE GENERAL											9,493	

Fuente: Encuesta integrantes del Comité Central de Padres de Familia
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total de padres de familia: 6

Dentro de la dimensión de competencias gerenciales, los padres de familia participantes emiten su criterio a algunos estándares de la siguiente manera: el 33,3%, manifiesta que el directivo rara vez *rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa*; el 50% manifiesta que algunas veces el directivo *coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento*; y respecto al estándar de si el directivo *garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales*, el 16,7% que equivale a un padre de familia considera que esto nunca sucede, otro 16,7% contesta que rara vez, y otro 16,7% indica que esto sucede algunas veces.

En relación al estándar: el directivo *solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia*, el 50% de padres de familia encuestados mencionan que esto rara vez sucede.

Tabla 40. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1.	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					2	33,3	2	33,33	2	33,3	6	100
2.2	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							2	33,33	4	66,7	6	100
2.3	Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.									6	100	6	100
2.4	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	16,7	1	16,7	1	16,7			3	50	6	100
2.5	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.			1	16,7	2	33,3			3	50	6	100
2.6	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.			1	16,7			1	16,67	4	66,7	6	100
TOTAL		1		3		5		5		22		36	
PUNTAJE		0,132		0,179		0,263		0,392		0,527			
PUNTAJE PROMEDIO		0,132		0,537		1,315		1,96		11,594		15,538	
PUNTAJE GENERAL												2,590	

Fuente: Encuesta integrantes del Comité Central de Padres de Familia

Autor: Juan Rodríguez Peralta
Total de padres de familia: 6

En la dimensión de competencias pedagógicas, el 33% de participantes considera que el directivo algunas veces *realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes*; y respecto al ítem de si el *directivo realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa*, el 33% de padres de familia encuestados considera que esto sucede algunas veces, y otro 16,7 indica que este se da rara vez.

Tabla 41. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.									6	100	6	100
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1	16,7			5	83,3	6	100
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									6	100	6	100
3.4	Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							1	16,67	5	83,3	6	100
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					2	33,3			4	66,7	6	100
3.6	Promueve el desarrollo					2	33,3	1	16,67	3	50	6	100

	comunitario con la participación de todos los actores educativos.												
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							2	33,33	4	66,7	6	100
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.			1	16,7	1	16,7	1	16,67	3	50	6	100
3.9	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					1	16,7	2	33,33	3	50	6	100
3.10	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							1	16,67	5	83,3	6	100
	TOTAL	0		1		7		8		44		60	
	PUNTAJE	0,132		0,179		0,263		0,392		0,527			
	PUNTAJE PROMEDIO	0		0,179		1,841		3,136		23,188		28,344	
	PUNTAJE GENERAL											4,724	

Fuente: Encuesta integrantes del Comité Central de Padres de Familia

Autor: Juan Rodríguez Peralta

Total de padres de familia: 6

Dentro de la dimensión de liderazgo en la comunidad, el 33% de los participantes consideran que el estándar de *delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa* se concretiza algunas veces; en relación al estándar de *promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos*, el 33% considera que algunas veces se cumple.

En general, la valoración al desempeño profesional del directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia respecto a las dimensiones de: Competencias gerenciales; Competencias pedagógicas; y Competencias de liderazgo en la comunidad, le asignan un puntaje de **16,8 de un máximo de 20 puntos**. La dimensión con menor valoración y que está sobre la media, es la dimensión de competencias pedagógicas.

Tabla 42. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
		1	2	3	4	5			
1.1.	Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.2	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.3	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.4	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.5	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.6	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.7	Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.8	Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.9	Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.10	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.11	Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045

1.12	Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.13	Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.16	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.17	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045

	documentos solicitados por la Dirección Provincial.								
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.25.	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.27	Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.28	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.32	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,022
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,022

	Convivencia institucional.								
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.45	Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,022
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033

	mes.								
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.51	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,022
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045

	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.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.61	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0		0,2	1	0,223	0,045
1.62	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.63	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.64	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,2	0	1	0,167	0,033
1.65	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad	0	0	0	0	0,2	1	0,223	0,045

	psicológica, física y sexual.								
	TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,931	2,586

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total Supervisor: 1

En la dimensión de competencias generales, De acuerdo a la valoración del supervisor, se indica que el directivo: algunas veces *propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución*, algunas veces *propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional*, algunas veces *promueve la innovación pedagógica*; y también algunas veces *aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal*. Respecto a los otros estándares se estarían cumpliendo frecuentemente y siempre.

De los datos obtenidos por la evaluación del supervisor escolar, podríamos inferir que se necesitaría afianzar en el cumplimiento de normas relacionadas a la convivencia institucional; al igual que la promoción de la innovación pedagógica sería un estándar que debería promoverse con mayor énfasis.

Tabla 43. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
		1	2	3	4	5			
2.1	Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033

	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.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,11	0	0	1	0,112	0,022
2.5	Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.6	Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
2.9	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
2.11	Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045

	personal que labora en la institución.								
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
2.14	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
	TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,619	0,524

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total Supervisor: 1

En la dimensión de competencias pedagógicas, de acuerdo a la información del supervisor, el estándar que cumple algunas veces el directivo es el de *observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre*. Los otros estándares se cumplirían frecuentemente o siempre. Lo que indicaría que la percepción del directivo relacionada a las competencias pedagógicas sería mayoritariamente satisfactoria.

Tabla 44. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

ASPECTOS A CONSIDERARSE		VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
		1	2	3	4	5			
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
3.4	Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045

3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
3.9	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,045
3.10	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
3.11	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0	1	0,167	0,033
	TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,173	0,435
					PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				18,419

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar
 Autor: Juan Rodríguez Peralta
 Total Supervisor: 1

De acuerdo a los criterios del supervisor, el directivo institucional practica frecuentemente y siempre los estándares relacionados a la dimensión de liderazgo en la comunidad.

Dentro de la evaluación total del supervisor escolar hacia el directivo respecto a las dimensiones de: Competencias gerenciales; Competencias pedagógicas; y Competencias de liderazgo en la comunidad, la calificación asignada es de **18,41de**

un posible de 20 puntos, la dimensión que podría inferirse de menor valoración es la de competencias gerenciales.

De los datos obtenidos por la evaluación del supervisor escolar, se deduciría que se necesitaría afianzar en el cumplimiento de normas relacionadas a la convivencia institucional, al igual que la promoción de la innovación pedagógica sería un estándar que debería promoverse con mayor énfasis; también sería necesario promover con mayor continuidad actividades para observar el desarrollo de clases del personal docente.

Tabla 45. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL REMIGIO TAMARIZ CRESPO:

EVALUADORES	PUNTAJE	TABLAS EVALUADAS
Autoevaluación del rector	17,32/20	Tablas 30-32
Evaluación del rector por parte del Consejo Ejecutivo	18,93/20	Tablas 33-35
Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil	14,91/20	Tablas 36-38
Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	16,80/20	Tablas 39-41
Evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar	18,41/20	Tablas 42-44
	PUNTAJE TOTAL 86.37 /100	Tablas 30-44

Fuente: Encuesta a docentes, directivo, padres de familia, estudiantes, y supervisor escolar
Autor: Juan Rodríguez Peralta

La valoración al desempeño profesional directivo, puntuado desde los diferentes miembros de la comunidad educativa representados por: estudiantes integrantes del Consejo Estudiantil; miembros del Comité Central de Padres de Familia, docentes del Consejo Ejecutivo; Supervisor Escolar y auto evaluación del directivo, se asigna una valoración de **86.37 sobre 100 puntos**, esto corresponde a una calificación A, nivel Excelente.

5.1.3 Evaluación al desempeño global institucional

Para la valoración global de la institución educativa se sumó el puntaje obtenido del desempeño profesional docente, y el puntaje obtenido del desempeño profesional directivo; este puntaje se divide para dos y su resultado equivale al desempeño institucional.

La calificación final que se obtiene al desempeño institucional, se equipara a uno de los cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente.

Entre 76 y 100 puntos.... Excelente Calificación A

Entre 51 y 75 puntos..... Bueno Calificación B

Entre 26 y 50 puntos..... Mejorable Calificación C

Entre 0 y 25 puntos..... Deficiente Calificación D

Desempeño profesional docente	78,19*
Desempeño profesional directivo	86.37
Desempeño global de la institución	82,28

* Puntuaciones sobre 100

La valoración final del Desempeño global de la institución es de **82,28** puntos, lo que equivale a un nivel Excelente, Calificación A; sin embargo a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, se analizó las áreas con menor valoración, las mismas que se exponen a continuación.

5.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado, como primer elemento de análisis consideramos que algunas preguntas formuladas en los instrumentos de investigación (cuestionarios) presentaron dificultades en la comprensión por parte de los estudiantes, padres de familia y en menor medida de los docentes; los ítems que prestaron dificultad han sido resaltados en negrita en cada uno de los cuadros presentados. También es importante mencionar que hay ítems redactados en los instrumentos de investigación, que hoy en día ya no corresponden a las funciones del directivo, como ejemplo los relacionados al manejo de finanzas que se recaudarían de los padres de familia.

En cuanto a la puntuación, es necesario considerar que los diferentes participantes emitieron una valoración a cada uno de los estándares, por lo que el resultado del estándar es el valor promedio de los criterios dados. Sin embargo para el análisis e interpretación de los resultados se consideraron los valores de menor puntuación, es decir: 1 que se equipara a *nunca*, 2 que representa a *rara vez* y 3 que corresponde a *algunas veces*; no se consideraron para el análisis los valores 4 y 5 que equivalen a las respuestas de *frecuente* y *siempre*, pues estos criterios implicarían que las tareas esperadas por parte de los docentes y directivos se estarían cumpliendo con regularidad.

Otro aspecto que merece aclaración, es que la puntuación final de cada uno de los componentes evaluados: desempeño profesional docente, desempeño profesional directivo, y desempeño global de la institución educativa, obtuvieron una calificación A, correspondiente a un nivel de Excelente, por lo que varias dimensiones del desempeño docente y directivo serían sus fortalezas, las mismas que se deben considerarse para continuar en esta noble labor. Pero con el afán de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa de esta institución, procederemos a analizar, interpretar y discutir los estándares de las dimensiones con menor valoración.

- *En el desempeño profesional docente, las dimensiones que obtuvieron menor puntuación, pero que están sobre el promedio son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, y desarrollo emocional.*

Desempeño profesional docente

DIMENSIÓN	PUNTAJE	TABLA #	EVALUADORES
Sociabilidad pedagógica	0,628/0,72	1	Autoevaluación docente
Sociabilidad pedagógica	1,77/2,35	12	Evaluación por parte del directivo
Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,030/4,12	18	Evaluación por parte de los estudiante
Sociabilidad pedagógica	4,266/5,05	23	Evaluación por parte de los padres de familia

Fuente: Datos de cuestionarios aplicados a la evaluación de desempeño docente, en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

a) *En la Dimensión de sociabilidad pedagógica*, los docentes en su autoevaluación consideran: el 20% que algunas veces se preocupan por la ausencia de los estudiantes, y el 10% menciona que nunca *se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes*. En este aspecto, el 12% los padres de familia consideran que el docente algunas veces se preocupa cuando el estudiante falta.

El directivo respecto a este mismo estándar menciona que, si un estudiante falta, rara vez se preocupa el personal docente por su ausencia, también se indica que en esta dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, los docentes algunas veces consideran las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes; y que algunas veces los docentes seleccionan el contenido de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo.

Desde la percepción de los estudiantes en la dimensión de sociabilidad pedagógica, el 15,2 % consideran que los docentes algunas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar aprendizajes; y el 14,1 % menciona que algunas veces se realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase.

De los criterios emitidos por los diferentes miembros de la comunidad educativa se podría inferir que los espacios de comunicación son limitados, por lo que se restringiría la socialización de las diferentes situaciones que motivan la no asistencia de los educandos; en este sentido la educación podría entenderse como limitada al aprendizaje escolarizado y netamente académico, se desvincularía lo que le sucede al estudiante como persona integral e integrada a un contexto; sería importante considerar que un elemento básico en la convivencia es una adecuada

comunicación, fundamentada en el diálogo, respeto y la afectividad, en función de esta competencia es que los canales de comunicación mejoran y por ende el ambiente comunitario.

Desempeño profesional docente

DIMENSIÓN	PUNTAJE	TABLA #	EVALUADORES
Habilidades pedagógicas y didácticas	3,144/4,23	2	Autoevaluación docente
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,032/3,46	8	Coevaluación docente
Habilidades pedagógicas y didácticas	2,876/2,94	14	Evaluación por parte del rector
Desarrollo emocional	0,836/1,13	3	Autoevaluación docente

Fuente: Datos de cuestionarios aplicados a la evaluación de desempeño docente, en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

b) En cuanto a la Dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes participantes en su autoevaluación, contestan a diferentes estándares de desempeño de la siguiente manera: un 30% menciona que algunas veces estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos; el 20% considera que algunas veces aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, y el 10% responde que nunca aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes; el 20% indica que rara vez reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación; en cuanto a elaborar material didáctico para el desarrollo de las clases el 30% considera que rara vez elabora material didáctico, y otro 30 % contesta que algunas veces elabora material didáctico; acerca de utilizar el material didáctico apropiado a cada temática el 30% de docentes menciona que rara vez lo utiliza, y el 20% manifiesta que algunas veces lo utiliza.

La dificultad de algunos docentes en la dimensión de habilidades didácticas y pedagógicas es corroborada por parte de los docentes co-evaluadores, quienes en su valoración indicarían que los estándares con menor puntuación son: elaborar recursos didácticos novedosos, y elaborar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales.

Respecto a la dimensión de habilidades pedagógicas los estudiantes valoran a algunos estándares de la siguiente manera: un 17.4% mencionan que algunas veces los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes; el 15,2 % menciona que los docentes algunas veces realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema; el 17,9% considera que el docente algunas veces adecua los temas a los intereses de los estudiantes; y respecto a si el docente utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, el 17.9% manifiesta que esto sucede algunas veces.

En contraposición a la valoración emitida por los docentes auto-evaluadores, co-evaluadores, y estudiantes, el directivo considera que los docentes cumplen siempre con los estándares relacionados a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas.

Esta doble percepción de los estándares de habilidades pedagógicas y didácticas, una desde los estudiantes y docentes, y otra desde el directivo, podría deberse a una carencia de espacios y momentos de reflexión sobre el quehacer educativo relacionado a la fundamentación teórica pedagógica y su relación con la didáctica como disciplina que orienta el cómo enseñar y aprender. Por lo que podríamos inferir que esta dimensión no se estaría abordando de manera adecuada dentro de las tareas institucionales, lo que limitaría a algunos docentes en su desarrollo profesional.

En este aspecto, la teoría indica que es importante que los docentes y directivos participen directamente y de esta manera se involucren y apropien de lo que se espera del profesional de la educación en su desempeño, la participación en la planificación e implementación del que hacer educativo. La importancia de que el directivo ejerza su liderazgo es fundamental en la vida institucional y sobre todo en la calidad de los aprendizajes, ante esto Leithwood 2009 en Volante (2011) menciona que *“existe evidencia de que el liderazgo directivo impacta de manera positiva en los aprendizajes de los estudiantes, sobre todo en las escuelas más vulnerables”*. Por lo que las competencias pedagógicas y didácticas deberían profundizarse para promover cambios positivos en la calidad educativa.

c) *en cuanto a la dimensión de desarrollo emocional*, los docentes respecto al estándar *sentirse estimulados por los superiores*, el 20% menciona que nunca lo siente, el 10% se siente rara vez estimulado, y otro 20% manifiesta que algunas

veces se siente estimulado. Esta cifra podría indicarnos que aproximadamente el 50% de docentes consideraría estar insuficientemente estimulado por los superiores.

En referencia los estándares de: *sentirse apoyado por los colegas para la realización del trabajo diario*, el 20% considera que nunca siente apoyo; en cuanto a *sentirse como miembro de un equipo con objetivos definidos*, el 10% menciona que nunca los siente, otro 10% contesta que rara vez lo siente, y el 30% indica que algunas veces se siente como miembro del equipo. Tomando los criterios de estos docentes, se podría considerar que el sentido de pertenencia a un equipo docente no estaría adecuadamente interiorizado.

Los resultados de esta dimensión podrían indicarnos que el área afectiva producto de la interrelación entre docentes, y, docentes y superiores (directivo, pares académico) necesitaría consolidarse. Hay que considerar que la educación es integral, en donde se concibe al ser humano desde su parte cognitiva, práxica y sobre todo desde su parte afectiva, al descuidar algunos de estos elementos estaríamos escindiendo a la integralidad del ser humano; por lo que es importante retomar este aspecto en la labor docente, pues esto influiría en el trabajo con el estudiantado. La labor educativa es eminentemente humana, aunque se haya priorizado el racionalismo y pragmatismo, es relevante que los educadores retomen este aspecto de la comunicación desde la afectividad.

A manera de una crítica constructiva, finalizaremos analizando e interpretando algunos de los criterios que se consideran para la evaluación del desempeño profesional docente; algunos estándares planteados en los cuestionarios deberían ser mejorados, como ejemplo consideremos en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, se plantea responder: el docente *realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase*; ante esta pregunta el 14,1% menciona que nunca, el 15,2% manifiesta que rara vez, y el 23,9 indica que algunas veces.

Es importante considerar que la información que emiten los estudiantes no podría ser precisa debido a que la pregunta formulada posiblemente llevaría varias interpretaciones, podría entenderse que el docente evalúe a cada estudiante al finalizar la clase, si es así, el docente que trabaja con aproximadamente cuarenta estudiantes llevaría su hora clase sólo en la evaluación si consideraríamos que la evaluación sería en forma oral, menor tiempo emplearía el docente evaluando a través de una prueba escrita, lo que implica dar tiempo suficiente al estudiante para

que transfiera el conocimiento, sin embargo esto no sucedería en cada hora clase, pues el aprendizaje de destrezas con variación en los criterios de desempeño, no siempre sucede en una clase.

Otro ejemplo de la incompreensión de algunos ítems tendríamos en relación a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes autoevaluándose consideran que el estándar de menor valoración es la aplicación del reglamento interno de la institución, el 40% contesta que nunca aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, sin embargo en otros estándares relacionados a esta dimensión los docentes contestan que cumplen con la aplicación de normas y reglamentos siempre.

En síntesis es importante la evaluación educativa, pues esta nos permite valorar lo que hacen los profesionales, aún más importante es que los profesionales participen activamente en la elaboración de estos instrumentos, ya que la participación directa fomentaría un incentivo y conocimiento de lo que se espera que haga un educador.

Respecto a esta temática, Mateo (2006) menciona que “*la evaluación es un proceso complejo*”, es en esa complejidad en la que estamos todos inmersos, desde los docentes en su labor diaria y los decisores en busca del mejoramiento continuo; por lo que es trascendental que también se mejore desde las instancias encargadas de la evaluación del desempeño docente. De esta manera el cambio en la forma de evaluar influenciará en todo el sistema, por lo tanto, competencias como el diálogo, afectividad, honestidad, y comprensión y aplicación de lo que se debe hacer es necesario abordarlo de una manera clara y precisa, con esto podríamos reducir la incertidumbre que se percibe en la docencia.

- *En lo referente al desempeño profesional directivo, En la evaluación las dimensiones que obtuvieron menor puntuación son: competencias gerenciales y competencias pedagógicas; sin embargo las puntuaciones de estas dimensiones se encuentran sobre el promedio. La calificación de la labor del directivo fue A, equivalente a un nivel Excelente.*

Desempeño profesional directivo

DIMENSIÓN	PUNTAJE	TABLA #	EVALUADORES
Competencias gerenciales	12,610/14,65	30	Autoevaluación del rector
Competencias gerenciales	13,727/14,59	33	Evaluación por parte del Consejo Directivo (Ejecutivo)
Competencias gerenciales	7,226/10,00	36	Evaluación por parte del Consejo estudiantil
Competencias gerenciales	9,493/10,10	39	Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia
Competencias gerenciales	12,931/14,45	42	Evaluación por parte del Supervisor escolar

Fuente: Datos de cuestionarios aplicados a la evaluación de desempeño docente, en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

a) En la dimensión de *competencias gerenciales*, el directivo en su autoevaluación menciona que algunas veces promueve los siguientes estándares: *hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo; transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad; y promover la investigación pedagógica.*

Respecto a esta dimensión, los docentes participantes del Consejo Ejecutivo valoran algunos estándares de la siguiente manera: el 33% considera que el directivo rara vez *estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.* El 33% indica que algunas veces la rectora: *rende cuentas de su gestión a la comunidad educativa; realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico; delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales; identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.*

Los estudiantes miembros del Consejo Estudiantil, evalúan a algunos estándares de la siguiente forma: el 28,6% considera que rara vez *el directivo rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa;* y el 28.6% considera que algunas veces el directivo *toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.*

Dentro de esta dimensión de competencias gerenciales, los padres de familia participantes emiten su criterio a algunos estándares: el 33,3%, considera que el directivo rara vez *rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa*; el 50% menciona que pocas veces el directivo *solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia*; y el 50% manifiesta que algunas veces el directivo *coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento*.

El Supervisor escolar considera que el directivo algunas veces *propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución*, algunas veces *propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional*, y algunas veces *promueve la innovación pedagógica*.

De los criterios expuestos por los diferentes miembros de la comunidad educativa, se podría inferir que faltan espacios de difusión para comunicar la gestión del directivo, también es relevante que se involucre la participación de los padres de familia en la planificación de las actividades institucionales, además sería necesario promover la investigación e innovación pedagógica dentro de las practicas institucionales de tal manera que se potencialice la competencias de los educadores.

Respecto a la pertinencia de un manejo óptimo de la institución educativa, se manifiesta que *“La eficacia de los equipos directivos en las escuelas es muy relevante para el logro de resultados educativos. En efecto, existe evidencia de que el liderazgo directivo impacta de manera positiva en los aprendizajes de los estudiantes, sobre todo en las escuelas más vulnerables (Leithwood, 2009, en Volante 2011).*

Desempeño profesional directivo

DIMENSIÓN	PUNTAJE	TABLA #	EVALUADORES
Competencias pedagógicas	2,680/3,26	31	Autoevaluación del rector
Competencias pedagógicas	3,166/3,29	34	Evaluación por parte del Consejo Directivo (Ejecutivo)
Competencias pedagógicas	2,987/3,57	37	Evaluación por parte del Consejo estudiantil
Competencias pedagógicas	2,590/3,16	39	Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia

Competencias pedagógicas	2,619/3,11	43	Evaluación por parte del Supervisor escolar
--------------------------	------------	----	---

Fuente: Datos de cuestionarios aplicados a la evaluación de desempeño docente, en el Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo
 Autor: Juan Rodríguez Peralta

b) En relación a la dimensión *de competencias pedagógicas*, el directivo en su autoevaluación considera que algunas veces promueve los siguientes estándares: *organizar con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica, observar el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.*

Evaluando esta dimensión de competencias pedagógicas, el 28,6% de los estudiantes integrantes del Consejo Estudiantil consideran que algunas veces el directivo *supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.* Acorde al criterio del Supervisor escolar, el directivo algunas veces *observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.*

La información brindada por los participantes, respecto a algunos estándares, nos llevaría a inferir que se necesitan afianzar las competencias pedagógicas en el directivo, de manera que su trabajo busque cumplir siempre el área de seguimiento y asesoría de la planificación didáctica, a su vez que la evaluación del desarrollo de las clases del personal docente sirva de pauta para evaluar el proceso de enseñanza de los docentes.

Los resultados de la evaluación del directivo respecto a las competencias pedagógicas podrían vincularlo a las dificultades que presentarían algunos docentes en las dimensiones de sociabilidad pedagógica, y de habilidades pedagógicas y didácticas; esta posible relación nos llevaría a inferir que es necesario afianzar en la planificación, asesoría y evaluación didáctica del docente en los diferentes espacios de aprendizaje.

A manera de conclusión consideramos que la evaluación de la calidad educativa es un elemento trascendental del acto educativo, pues mediante la evaluación conoceremos hacia dónde vamos, que necesitamos hacer para llegar a lo idealizado, y cómo estamos trazando los caminos. La evaluación es este horizonte necesario para darle sentido a la educación.

Desde diferentes estudios referentes a nivel internacional en torno a la evaluación educativa, se considera que la evaluación para ser concebida como formativa, necesita e implica la participación directa y continua de los diferentes miembros de la comunidad educativa, esto es, involucra a docentes y directivos como a estudiantes, padres de familia y sociedad en general, pues sólo desde el conocimiento y comprensión de lo que se espera que hagan en su labor podrán generarse una crítica constructiva sobre su labor dentro del ámbito educativo.

En el desempeño profesional docente y directivo, los resultados de menor puntuación pero que se encuentran sobre la media, están relacionados a las dimensiones de: sociabilidad pedagógica; habilidades pedagógicas y didácticas; y desarrollo emocional. Estos nos llevarían a inferir que las competencias de algunos educadores serían inadecuadas, lo que incidiría de manera negativa en el aprendizaje de sus estudiantes, esto nos lleva a deducir que difícilmente se estaría cumpliendo con lo emitido en la propuesta educativa estatal, en cuanto al logro de objetivos de área, de año y el perfil de salida de cada nivel.

En cuanto al rol que estarían asumiendo los educadores, estos están sujetos a disposiciones de orden superior, por lo que no hay una participación directa en la planificación e implementación de la evaluación interna, su participación se ha limitado a contestar los cuestionarios, lo que no estaría ajustándose a las recomendaciones de estudios internacionales, que consideran que la participación directa del educador en la construcción de criterios de evaluación fomentara el desarrollo de hábitos de evaluación

Considerando estos aspectos de participación directa recomendada por organismos internacionales, y los resultados inadecuados de algunos docentes en algunos estándares de desempeño, el Ministerio de Educación debería fomentar espacios de asesoría directa en la institución educativa, espacios para fomentar hábitos de planificar e implementar criterios de evaluación del desempeño profesional del educador.

Refiriéndonos a lo que nuestro Estado propende, esto es, conseguir una educación de calidad, calidez y equitativa encaminada a fomentar aprendizajes críticos y significativos en el estudiantado, de manera que construyan un ser humano que 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. Nuestra investigación muestra que lo estipulado estaría cumpliéndose parcialmente, siendo deficitaria las dimensiones de: sociabilidad pedagógica; habilidades pedagógicas y didácticas; y desarrollo emocional de los educadores.

También es importante considerar que el actual sistema educativo se ha reformado y por ende algunas figuras y funciones, como el caso de Supervisor Escolar, y Consejo Directivo ya no están vigentes. Por lo que es pertinente revisar los diferentes instrumentos de evaluación que se encuentran publicados en la página web del Ministerio de Educación y que sirven como referentes de la evaluación del desempeño docente y directivo.

Considerando los resultados de esta investigación, y los posibles sesgos de los instrumentos utilizados, la valoración del desempeño docente, directivo y la evaluación global de la institución que obtuvo un puntaje equivalente a la calificación A, que corresponde a Excelente, estaría condicionada, por lo que sería importante contrastar estos datos con la evaluación externa. Este criterio de contrastación obedece a sugerencias dadas por los estudiosos de la evaluación educativa, como el caso de Mateo (2006) quién considera que la evaluación interna debe ser contemplada con una evaluación externa con el propósito de que se relacione el trabajo del educador con las metas señaladas desde un proyecto de Estado.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Después del análisis y discusión de los resultados obtenidos, se procede a señalar las siguientes conclusiones:

- El desempeño profesional docente del Colegio Remigio Tamariz Crespo obtuvo una calificación de 78,19 puntos, equivalente a la Calificación A, nivel Excelente.
- El desempeño profesional directivo del Colegio Remigio Tamariz Crespo obtuvo una calificación de 86.37 puntos, equivalente a la Calificación A, nivel Excelente.
- El desempeño global institucional del Colegio Remigio Tamariz Crespo obtuvo una calificación de 82,28 puntos, equivalente a la Calificación A, nivel Excelente.
- La hipótesis formulada para esta investigación fue falseada. El supuesto planteado para esta investigación propuso que el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Áreas con menor puntuación, pero que están sobre la media:

- En el desempeño profesional docente se presentan algunas falencias relacionadas principalmente a los estándares de habilidades pedagógicas y didácticas, el 10% de docentes coevaluadores menciona que nunca selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.
- La dimensión de desarrollo emocional es un aspecto que no está cubierta en algunos de los docentes, el 20% de docentes que se autoevaluaron, consideran que nunca sienten apoyo por los colegas para la realización del trabajo diario.

- El desempeño profesional directivo presenta algunas debilidades en relación a la dimensión de competencias pedagógicas, el 28,6% de docentes evaluadores miembros del Consejo Ejecutivo consideran que algunas veces el directivo supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.

6.2 RECOMENDACIONES

Fundamentados en los resultados, análisis e interpretación y discusión se recomienda:

- Considerar los datos de esta investigación únicamente con fines propositivos, de manera que los aspectos que obtuvieron menor puntuación sean considerados para proponer un programa de mejoramiento.
- Generar espacios y momentos de reflexión pedagógica y didáctica entre docentes y directivo, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.
- Fomentar competencias comunicativas y afectivas entre los educadores.
- Esta investigación sea complementada con otros momentos e instrumentos de evaluación, los mismos que el Ministerio de Educación lo ha venido realizando desde el año 2008.
- Que las autoridades responsables de la evaluación educativa trabajen con los docentes, directivos, y comunidad en general, en la planificación e implementación de la evaluación de la calidad educativa, de manera que cada uno de los participantes desarrolle una actitud proactiva y su participación sea directa de manera que se genere una conciencia democrática y participativa.
- Adecuar los instrumentos de evaluación, de manera que precisen en su redacción, considerando la realidad de los participantes.
- Que los instrumentos de investigación, cuestionarios, estén dirigidos a las dignidades que corresponden al actual sistema educativo.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Título: Propuesta de intervención para el mejoramiento al desempeño profesional docente y directivo, en el Colegio Remigio Tamariz Crespo de la parroquia San Fernando, del cantón San Fernando, periodo 2012-2015.

7.1 JUSTIFICACIÓN

La calidad de la educación es una problemática de interés social, pues mediante la educación nos construimos como seres humanos, y en esta construcción está participando directamente la calidad que oferte nuestro sistema educativo.

Por lo tanto el trabajo de los educadores es un complemento importante en la formación de los educandos, es a ellos a quienes la sociedad se debe, y por ende es prioritario que se apoye continuamente en el mejoramiento de la calidad del desempeño profesional.

En este estudio se han encontrado algunas debilidades en la labor profesional del docente y directivo del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, en el periodo 2012-2013, por lo que es prioritario intervenir en estas áreas de manera que se mejore la calidad educativa; los aspectos a intervenir son:

- Fomentar competencias de diálogo permanente entre docentes y docente directivo, de manera que se propicie una comunicación asertiva y afectiva, con el propósito de crear un espíritu de cuerpo entre los educadores.
- Crear espacios y momentos para la reflexión del trabajo pedagógico y didáctico, encaminado a abordar estrategias que se emplean en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este aspecto puede ser atendido mediante círculos de aprendizaje, de manera que se incentive a la innovación didáctica y su proceso se guiado por la co-evaluación docente.
- Promover la comprensión de la propuesta educativa estatal, y su aplicación dentro de la institución educativa, de manera que la oferta educativa sea de carácter público.

7.2 OBJETIVOS:

Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, desde el desarrollo de competencias comunicacionales, y pedagógicas y didácticas, en los educadores del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo, durante el periodo 2013 -2015.

Objetivos específicos

1. Socializar la propuesta educativa estatal entre docentes y directivo, durante el primer semestre del año 2013.
2. Desarrollar competencias de comunicación afectiva en el personal docente y directivo durante el año 2013-2015- eje transversal.
3. Capacitar a los docentes y directivo dentro del marco teórico pedagógico referencial que propone el Ministerio de Educación del Ecuador: las teorías cognitivas y constructivistas, durante el segundo semestre del año 2013.
4. Capacitar a docentes y directivo en estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje significativo, en los diferentes espacios escolares, durante el primer semestre del año 2014.
5. Consolidar las competencias gerenciales en el personal docente de la institución, durante el primer semestre del año 2015.
6. Desarrollar una propuesta colectiva fundamentada en los conocimientos pedagógicos y didácticos, y en las características propias idiosincráticas y demográficas, que sirva como forma de evaluar el impacto de la propuesta con el mejoramiento de la calidad educativa, durante el segundo semestre del año 2015.

7.3 ACTIVIDADES

Actividades por objetivos específicos:

1. *Socializar la propuesta educativa estatal entre docentes y directivo, durante el primer semestre del año 2013.*

- Asesoría y grupos de estudio del documento Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010).Evaluación de los grupos de estudio.
 - Asesoría y grupos de estudios de la propuesta educativa para Bachillerato General Unificado.Evaluación de los grupos de estudio.
2. *Desarrollar competencias de comunicación afectiva en el personal docente y directivo durante el año 2013-2015- eje transversal.*
- Talleres de comunicación asertiva.
 - Talleres de afectividad y comunicación.
 - Evaluación de competencias de la comunicación en los espacios de aprendizaje.
3. *Capacitar a los docentes y directivo dentro del marco teórico pedagógico referencial que propone el Ministerio de Educación del Ecuador: las teorías cognitivas y constructivistas, durante el segundo semestre del año 2013.*
- formación de grupos de estudio guiado sobre Pedagogía, teorías cognitivas y constructivistas.
 - Evaluación de los grupos de estudio: teorías cognitivas y constructivistas.
4. *Capacitar a docentes y directivo en estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje significativo en los diferentes espacios escolares, durante el primer semestre del año 2014.*
- Estudio de estrategias didácticas para generar aprendizajes significativos
 - Estudio de las directrices para la evaluación constructivista
 - Aplicación de estrategias didácticas y evaluación de aprendizajes orientados desde el paradigma constructivista.
 - Coevaluación docente y directivo sobre las estrategias de aprendizaje significativo implementadas.
 - Generar propuestas de innovación didáctica acorde a la realidad institucional.
5. *Consolidar las competencias gerenciales en el personal docente de la institución, durante el primer semestre del año 2015.*
- Generar espacios de difusión para rendición de cuentas a la comunidad
 - Planificar e implementar estrategias de la institución, con el personal docente, padres de familia y estudiantes.

6. Desarrollar una propuesta colectiva fundamentada en los conocimientos pedagógicos y didácticos, y en las características propias idiosincráticas y demográficas, que sirva como forma de evaluar el impacto de la propuesta con el mejoramiento de la calidad educativa, durante el segundo semestre del año 2015.
 - Revisión y estudio de documentos sobre evaluación educativa
 - Análisis de las propuestas de evaluación educativa y su pertinencia o no a las características institucionales
 - Elaboración de documento para la evaluación interna institucional
 - Revisión del documento de evaluación interna institucional
 - Socialización de la propuesta de evaluación interna institucional.
 - Implementación y evaluación de la propuesta de evaluación interna institucional.

7.4 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esta propuesta de mejoramiento a la calidad educativa está dirigida al personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo de la parroquia San Fernando del cantón San Fernando, ubicado en la provincia del Azuay, localizada en la zona rural.

Esta institución educativa es de sostenimiento estatal, vespertina y cuenta con 239 estudiantes, un directivo y 12 profesores de planta.

7.5 POBLACIÓN OBJETIVO

La propuesta planteada está dirigida principalmente al personal docente y directivo, aunque también se plantea fomentar espacios de participación con representantes de estudiantes, padres de familia, y comunidad, representados por los miembros de la junta parroquial.

7.6 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos necesarios para esta propuesta son:

Talento Humano:

- Capacitadores, personal docente, directivo, miembros del Consejo Estudiantil, miembros del Comité Central de Padres de Familia, autoridades locales.

Tecnológicos:

- Computadora, retroproyector, videograbadoras..

Materiales:

- Pizarra, marcadores, papelotes, bolígrafos, cuadernos de apuntes, cintas masqui, tijeras, papeles de colores, grapadoras.

Físicos:

- Local amplio e iluminado, con mobiliario acorde al número de participantes.

Económicos:

- El financiamiento de esta propuesta se cubrirá con el auspicio de organismos gubernamentales municipales y/o organismos no gubernamentales.

Organizacionales:

Esta propuesta está diseñada para desarrollarse en talleres; en el caso de la reflexión pedagógica y didáctica, como de competencias gerenciales se implementarán los talleres en el horario dispuesto para esta labor.

Para los talleres dirigidos a la participación de padres de familia, estudiantes y dirigentes comunitarios se consensuarán los horarios y fechas,

7.7 PRESUPUESTO

Las cifras monetarias que se presentan a continuación son estimadas.

- 200 dólares para materiales de oficina.

- 750 dólares para un computador
- 400 dólares para una videogradora
- 2830 dólares para capacitadores
- 400 dólares para refrigerios.
- 200 dólares para transporte

7.8 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	TIEMPO	TALENTO HUMANO	MATERIALES	INDICADORES DE RESULTADO	PRESUPUESTO	FECHA
1 Asesoría y grupos de estudio del documento Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica	4 horas	Capacitador, docentes y directivo	Un computador, textos, cuadernillo de apuntes, papelotes, marcadores.	Docentes, directivos, y representantes del Comité Central de Padres de Familia capacitados en la propuesta educativa estatal Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica.	140 dólares	Inicio enero del 2013 Final marzo del 2013
2 Asesoría y grupos de estudios de la propuesta educativa para Bachillerato General Unificado.	3 horas	Capacitador, docentes y directivo.	Un computador, textos, cuadernillo de apuntes.	Docentes, directivos, y representantes del Comité Central de Padres de Familia capacitados en la propuesta educativa estatal para Bachillerato General Unificado.	110 dólares	Inicio abril del 2013 Final junio del 2013
3. Talleres de comunicación asertiva.	6 horas	Capacitador profesional de psicología, docentes directivo, comité central de padres de familia, estudiantes miembros del consejo estudiantil.	Computador, retroproyector, pelotes, marcadores, pinturas.	Directivos, educadores, representantes de estudiantes, padres de familia, y miembros de la directiva de la junta parroquial comunicándose asertivamente.	200 dólares	Inicio febrero 2013 Final febrero 2013
4. Talleres de afectividad y comunicación.	6 horas	Capacitador profesional de psicología, docentes directivo, comité central de padres de familia,	Computador, retroproyector, pelotes, marcadores, pinturas.	Directivos, educadores, representantes de estudiantes, padres de familia, y miembros de la directiva de la junta parroquial de la comunidad	200 dólares	Inicio Enero del 2014 Final febrero del

		estudiantes miembros del consejo estudiantil.		capacitados en comunicación afectiva.		2014
5. Formación de grupos de estudio de Pedagogía, teorías cognitivas y constructivistas .	16 horas	Capacitador, profesional de educación en pedagogía, docentes y directivo.	Computador, retroproyector , pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes.	Docentes y directivos de la institución educativa capacitados en teorías cognitivas y constructivistas.	500 dólares	Inicio mayo del 2013 Final julio del 2013
6. Estudio de estrategias didácticas para generar aprendizajes significativos.	12 horas	Capacitador, profesional de educación en pedagogía y didáctica, docentes y directivo.	Computador, retroproyector , pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes.	Docentes y directivo institucional capacitados en conocimientos de estrategias significativas de enseñanza-aprendizaje.	380 dólares	Inicio Febrero del 2014 Final marzo del 2014
7. Estudio de las directrices para la evaluación constructivista	6 horas	Capacitador, profesional de educación en pedagogía y didáctica, docentes y directivo.	Computador, retroproyector , pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes.	Docentes y directivos de la institución capacitados en evaluación de aprendizajes significativos.	200 dólares	Inicio marzo del 2014 Final abril del 2014
8. Aplicación de estrategias didácticas y evaluación de aprendizajes orientados desde el paradigma constructivista. Coevaluación docente y directivo sobre las estrategias de aprendizaje significativo implementadas .	12 horas	Capacitador, profesional de educación en pedagogía y didáctica, docentes y directivo.	Aulas de clase, video tape, computador, retroproyector .	Docentes y directivos de la institución educativa capacitados teóricamente y aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje fundamentados en el paradigma constructivista.	380 dólares	Inicio mayo del 2014 Final junio del 2014
9. Estudio para generar espacios de difusión para rendición de cuentas a la comunidad.	4 horas	Capacitador, profesional de educación en gerencia y liderazgo educativo, docentes y directivo.	Computador, retroproyector , pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes.	Directivos, educadores, representantes de estudiantes, padres de familia, y miembros de la directiva de la junta parroquial de la comunidad capacitados en estrategias de comunicación y difusión.	140 dólares	Inicio junio del 2014 Final julio del 2014

10. Planificar e implementar estrategias de la institución, con el personal docente, padres de familia y estudiantes.	6 horas	Capacitador, profesional de educación en gerencia y liderazgo educativo, docentes y directivo, padres de familia del Comité Central, estudiantes miembros del Consejo Estudiantil.	Computador, retroproyector, pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes.	Directivos, educadores, representantes de estudiantes, padres de familia capacitados en la participación para planificación e implementación de asuntos institucionales.	200 dólares	Inicio octubre del 2014 Final noviembre del 2014
11. Generar propuestas de innovación didáctica acorde a la realidad institucional.	12 horas	Capacitador, profesional de educación en pedagogía y didáctica, docentes y directivo.	Computador, retroproyector, pelotes, marcadores, cuadernillos de apuntes, Video-tapes de trabajos docente en el aula; material para la propuesta, hojas, impresora, fotocopias.	Documento: Propuesta de innovación pedagógica desde la realidad institucional.	380 dólares	Inicio noviembre del 2014 Final julio del 2015
Subtotal, gastos de facilitador					2830	
Transporte					200	
Materiales					1350	
Refrigerios					400	
subtotal					4780	
Imprevistos					239	
TOTAL DEL PRESUPUESTO					5019	

8. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constitucional (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psico-perspectivas*, 9 (2), Recuperado el 15 de septiembre de 2012 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Chininín, V. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2012*. Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador.
- Ministerio de Educación.(2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito: Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de calidad educativa, Estándares de desempeño profesional docente, Documento de propuesta para la discusión ciudadana*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa, Aprendizaje, Gestión escolar, Desempeño profesional, Infraestructura. Documento de propuesta*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*.
- Mateo, J. (2006). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.
- Mendoza, E. (2009). *Temas Básicos de Pedagogía*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Mourshed, M., Chijioke, C., & M, B. (2012). *Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo*. Santiago: Serie Documentos N° 61

- Pont, B; et al. (2008) *Improving School Leadership*, volume 1: policy and practice. Recuperado el 4 de agosto del 2012, de: [www.oecd.org/publishing.documento en pdf](http://www.oecd.org/publishing/documento_en_pdf).
- Valenzuela, R. (2004). Evaluación de instituciones educativas. México: Editorial Trillas.
- Volante, P; et al. (2011). Diseño de Assessment, Center para la selección de equipos directivos en establecimientos educacionales. CAPÍTULO X, de <http://www.gse.upenn.edu/pdf/iaeln/disenodeassessmentcenter.pdf>)
- UNESCO, O. R. (2008). *Reflexiones entorno a la evaluación de la calidad educativa en America Latina y el Caribe* . Santiago: Pdf.
- UNESCO (2008). *La educación encierra un tesoro*. Recuperado el 13 de septiembre del 2012, de: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

BIBLIOGRAFÍA SECUNDARIA

- Ministerio de Educación (2012). *Acuerdo Ministerial Número 0025-09*. Recuperado el 2 de agosto del 2012, de: http://web.educacion.gob.ec/_upload/ACUERDO%20025-090002.pdf
- Bottani N., Favre B. (2001) *School evaluation. Prospects, vol. XXXI, no. 4, December*. Recuperado el 2 de agosto del 2012, de: <http://www.educarecuador.ec/profesionales/sistema-nacional-evaluacion-p.html>
- Heidbreder, H. (1960). *Psicologías del siglo XX*. Buenos Aires: Paidós.
- Institutional Self-Evaluation (2012). *Promises and Pitfalls*. Recuperado el 11 de agosto del 2012 de: <http://www.eduweb.vic.gov.au/edulibrary/public/publ/research/publ/helen-simons-institutional-evaluation-presentation.pdf>

- Joshua, Aronson. (2010) *The Nature and Nurture of Human Intelligence*. Video conference. Recuperado el 3 de agosto del 2012, de: <http://www.youtube.com/watch?v=S2gkr6ac4NM>.
- Mckenna, S. (2002). *Center for Higer Education Development, Durban Institute of Technology*. Recuperado el 23 de Julio de 2012, de Paradigms of curriculum design: Implications for South African Educators, de: www.ajol.info/index.php/tvl/article/viewFile/53842/42392.
- Posner, G. (2005). *Análisis de currículo*. Mexico: McGraw-Hill .
- Ministerio de Educación (2008). *Resultados de las pruebas censales SER*. Recuperado el 21 de septiembre del 2012, de: <http://www.educar.ec/noticias/resultadopuebasweb.pdf>
- Sarramona, J. (2000). *Reflexión y normativa pedagógica*. Barcelona: Editorial Ariel, S. A.
- UNESCO (2010). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa*. En <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648s.pdf>

9. ANEXOS

9.1 CERTIFICADO

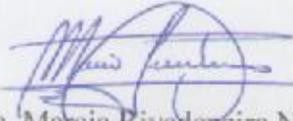
COLEGIO NACIONAL
“REMIGIO TAMARIZ CRESPO”
 San Fernando- Azuay – Telf. 2279-109 – 2279-463 Fax: 2279-109
 E-mail colremigio@hotmail.com

LICENCIADA MARCIA RIVADENEIRA, RECTORA (E) DEL COLEGIO NACIONAL “REMIGIO TAMARIZ CRESPO” DEL CANTÓN SAN FERNANDO

CERTIFICA:

Que, el Licenciado Juan Napoleón Rodríguez Peralta realizó la aplicación de Encuestas a los diferentes miembros de la Comunidad Educativa (Rector, Personal Docente, Estudiantes y Padres de Familia) relacionados al tema “Evaluación del Desempeño Profesional de Docentes y Directivo” en el Colegio Nacional “Remigio Tamariz Crespo” del cantón San Fernando; así como la observación de la clase, durante los días: lunes 17, martes 18 y miércoles 19 de septiembre de 2012.

Esto cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al peticionario hacer uso del presente certificado en lo que creyere conveniente.


 Lic. Marcia Rivadeneira N.,
 RECTORA ENCARGADA


 COLEGIO NACIONAL MIXTO
 REMIGIO TAMARIZ CRESPO
 RECTORADO
 SAN FERNANDO - AZUAY

San Fernando, 19 de septiembre de 2012.

9.2 FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN

Ilustración 1: Infraestructura del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo



Autor: Juan Napoleón Rodríguez Peralta, 2013

Ilustración 2: Cuerpo Docente y Directivo del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo



Autor: Juan Napoleón Rodríguez Peralta, 2013

Ilustración 3: Grupo de estudiantes de Educación General Básica del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo



Autor: Juan Napoleón Rodríguez Peralta, 2013

Ilustración 4: Grupo de estudiantes de Bachillerato del Colegio Nacional Remigio Tamariz Crespo



Autor: Juan Napoleón Rodríguez Peralta, 2013

9.3. INSTRUMENTOS APLICADOS

Instrumentos investigativos

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

realizo.					
3.10 Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la Coevaluación de los docentes

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

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	El docente:	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.					

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración				
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de 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 PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	Valoración				
	1	2	3	4	5
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme lo 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 los trabajos y pruebas calificadas a tiempo.					
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	Valoración				
	1	2	3	4	5
5.1 Participo 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!

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3 Explica la relación 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 Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7 Utiliza las tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1 Analizar.					
1.8.2 Sintetizar.					
1.8.3 Reflexionar.					
1.8.4 Observar.					
1.8.5 Descubrir.					
1.8.6 Redactar con claridad.					
1.8.7 Escribir correctamente.					
1.8.8 Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

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

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO :
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	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 Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o 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!

Matriz evaluación: observación de clase

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Si () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

() Ciencias Sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

(Especifique).....

() Educación Especial para niños o niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8º EB

() 9º EB

() 10º EB

Bachillerato

() 1º Bach

() 2º Bach

() 3º Bach

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Si	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la		

clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Si	No
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)		
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16. Valora la participación de los estudiantes.		
17. Mantiene la disciplina en el aula.		
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación: _____

Instrumento para la autoevaluación de los directivos

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación con el personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente la 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 aprendizaje de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia 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 pueden evaluarse al final de 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 informa 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 financiamientos para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.	Controla adecuadamente el movimiento financiera 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 presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. 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 especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
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 requieran información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes 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 especiales.					

2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. 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 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. 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 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 seguimientos 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. Entrego 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 Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de 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 pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según los 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 financiera de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de					

	otras fuentes de financiamiento.					
1.63.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos a la institución.					
1.65.	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!