



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Particular Julio Aguayo Moreira de la ciudad de Guayaquil; durante el año lectivo 2012 - 2013

Tesis de grado

AUTORA:

Piña Vargas Fátima Monserrat

DIRECTOR:

Calle Herrera Estalín, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Estalin Calle Herrera, Mgs.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICO:

Haber revisado la tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2012 – 2013”, presentada por Piña Vargas Fátima Monserrat, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Titulación de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, Enero del 2013

f)

Cesión de derechos

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

f.

Autor: Piña Vargas Fátima Monserrat
Cédula: 0918544552

AUTORÍA

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

.....
Fátima Monserrat Piña Vargas
C.I. 0918544552

DEDICATORIA

Fátima Monserrat Piña Vargas

A mis padres y familia que siempre me han apoyado con sus consejos, paciencia, guías y ejemplos, sin ellos no hubiera podido encontrar y continuar mi camino, sin permitirme abandonar lo que haya empezado, brindándome en todo momento palabras motivadoras sobre todo en aquellos duros y tristes situaciones de mi vida.

En especial dedico mi esfuerzo a una persona que fue el pilar fundamental en vida, siendo mi apoyo moral y emocional, que gracias a ella soy una persona dedicada a la entrega total a mi prójimo, mi amada madre que aunque ya no esté conmigo y en donde quiera que este se sentirá muy feliz y orgullosa de que su hija menor haya culminado un camino más en la etapa de la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de prepararme, brindándome opciones y tiempo necesario para el estudio, a todos mis docentes de esta maestría por la paciencia y dedicación necesaria siendo para mí una guía incondicional en todo mi proceso educativo.

A mis queridos alumnos que han sido mi inspiración a continuar preparándome por el bien y mejora de su aprendizaje, aquellos niños con habilidades especiales y aquellos que no lo son, sé que mi esfuerzo y conocimientos les servirán a cada uno de ellos a mejorar sus condiciones educativas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a nuestro Dios Todo Poderoso por iluminar mi camino, dándome paciencia, serenidad para no flaquear en los momentos duros y personales que se me han presentado, abriendo mi intelecto, comprendiendo todo aquello que me resultaba difícil y a veces imposible de entender, gracias Dios por nunca abandonarme y siempre estar en mi vida, logrando junto con tu protección culminar con los proyectos que me he propuesto realizar.

Agradezco a mi padre Carlos Homero Piña Simbaña no solo por su apoyo económico, sino por sus consejos, su dedicación, su forma extraña de mostrarme que siempre contaba con él, por su carácter imponente y duro; gracias a ello comprendí a valorar y esforzarme al máximo lo propuesto en la vida, a perseverar alcanzando siempre lo que me proponga, mil gracias amado padre por continuar siendo mi pilar fundamental en toda mi vida.

Agradezco a toda mi familia por su preocupación, apoyo incondicional y confianza en mis capacidades, aunque algunas veces yo dudaba de ellas, motivándome y alabando mis esfuerzos que tal vez para mi fueron pequeños pero para ellos fueron grandes e importantes, bendiciéndome en todo momento en cada nuevo proyecto o camino a recorrer.

Fátima Monserrat Piña Vargas

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE GRÁFICOS	xiii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEORICO	5
3.1. Calidad de las instituciones educativas	5
3.1.1 La Institución Educativa de calidad establecerá procesos	8
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	12
3.2.1 Objetivos de la evaluación	14
3.2.2 Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación	15
3.2.3 Evaluación y mejoramiento: calidad de procesos y resultados	17
3.2.4 Modelos de evaluación de instituciones educativas	19
3.2.5 Autoevaluación institucional	19
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	21
3.3.1 Propósito evaluativo	24
3.3.2 Desarrollo profesional	25
3.3.3 Dimensiones y criterios de evaluación	26
3.3.4 Funciones en el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente	27

3.3.5 Estándares de desempeño profesional docente: generales y específicos	29
3.3.6 Función del docente	31
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	33
3.4.1 Función directiva	34
3.4.2 Estándares de desempeño profesional directivo	35
3.4.3. Importancia de la Evaluación de Desempeño en la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos	38
4. METODOLOGÍA	39
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
5.1. RESULTADOS	43
5.1.1 Instrumento para la autoevaluación de los docentes	43
5.1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes	50
5.1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector	54
5.1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	58
5.1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	62
5.1.6. Instrumento para la observación de una clase de parte del maestrante	65
5.1.7. Instrumento para autoevaluación del director	68
5.1.8. Instrumento para la evaluación de los directivos por los miembros Del consejo directivo	74
5.1.9. Instrumento para la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil	79
5.1.10. Instrumento para la evaluación al rector por el comité central de padres de familia	82
5.1.11. Instrumento para la evaluación del director por parte del supervisor	86
5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIONES Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	92
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	97

7.1. Título de propuesta	97
7.2. Justificación	97
7.3. Objetivos	99
7.4. Actividades	99
7.5. Localización y cobertura espacial	100
7.6. Población objeto	100
7.7. Sostenibilidad de la propuesta	101
7.8. Presupuesto	102
7.9. Cronograma	103
8. BIBLIOGRAFÍA	104
9. ANEXOS	106

INDICE DE TABLA

Tabla N° 1 Estándares de desempeño profesional docente: general y específicos	29
Tabla N° 2 Estándares de desempeño profesional directivo	35
Instrumento para la autoevaluación de los docentes:	
Tabla N° 1 Autoevaluación docente: sociabilidad pedagógica	43
Tabla N° 2 Habilidades pedagógicas y didácticas	44
Tabla N° 3 Desarrollo emocional	45
Tabla N° 4 Atención a estudiantes con necesidades especiales	46
Tabla N° 5 Aplicación de normas y reglamentos	47
Tabla N° 6 Relación con la comunidad	47
Tabla N° 7 Clima de trabajo	48
Tabla N° 1 Resumen de la autoevaluación de los docentes	49
Instrumento para la coevaluación a los docentes:	
Tabla N° 1 Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	50
Tabla N° 2 cumplimiento de normas y reglamentos	50
Tabla N° 3 Disposición al cambio de educación	51
Tabla N° 4 Desarrollo emocional	51
Tabla N° 2 Resumen de la coevaluación a los docentes	52
Instrumento para la evaluación a los docentes por parte del director:	
Tabla N° 1 Sociabilidad pedagógica	54
Tabla N° 2 Atención a estudiantes con necesidades individuales	54
Tabla N° 3 Habilidades pedagógicas y didácticas	55
Tabla N° 4 Aplicación de normas y reglamentos	56
Tabla N° 5 Relación con la comunidad	56
Tabla N° 3 Resumen de la evaluación a los docentes por parte del director	57
Instrumento para la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes:	
Tabla N° 1 Habilidades pedagógicas y didácticas	58
Tabla N° 2 Habilidades de sociabilidad pedagógica	59

Tabla N° 3 Atención a estudiantes con necesidades individuales	59
Tabla N° 4 Relaciones con los estudiantes	60
Tabla N° 4 Resumen de la evaluación a los docentes por los estudiantes	60
Instrumento para la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia:	
Tabla N° 1 Relación con la comunidad	62
Tabla N° 2 Normas y reglamentos	62
Tabla N° 3 Sociabilidad pedagógica	63
Tabla N° 4 Atención a estudiantes con necesidades individuales	63
Tabla N° 5 Resumen de la evaluación a los docentes por los padres de familia	64
Instrumento para la observación de una clase por parte del maestrante:	
Tabla N° 1 Actividades iniciales	65
Tabla N° 2 Proceso de enseñanza-aprendizaje	65
Tabla N° 3 Ambiente en el aula	66
Tabla N° 6 Resumen de la observación de clase	66
Instrumento para la autoevaluación de los directivos:	
Tabla N° 1 Competencias generales	68
Tabla N° 2 Competencias pedagógicas	70
Tabla N° 3 Competencias de liderazgo en la comunidad	71
Tabla N° 7 Resumen para la autoevaluación de los directivos	72
Instrumento para la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico:	
Tabla N° 1 Competencias generales	74
Tabla N° 2 Competencias pedagógicas	76
Tabla N° 3 Competencias de liderazgo en la comunidad	77
Tabla N° 8 Resumen para la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo	78
Instrumento para la evaluación de los directivos por el consejo estudiantil:	
Tabla N° 1 Competencias generales	79
Tabla N° 2 Competencias pedagógicas	79

Tabla N° 3	Competencias de liderazgo en la comunidad	80
Tabla N° 9	Resumen para la evaluación de los directivos por el consejo estudiantil	81
Instrumento para la evaluación al rector por el comité central de padres de familia:		
Tabla N° 1	Competencias generales	82
Tabla N° 2	Competencias pedagógicas	83
Tabla N° 3	Competencias de liderazgo en la comunidad	83
Tabla N° 10	Resumen para la evaluación al rector por el comité central de padres de familia	84
Instrumento para la evaluación al rector por el supervisor:		
Tabla N° 1	Competencias generales	86
Tabla N° 2	Competencias pedagógicas	89
Tabla N° 3	Competencias de liderazgo en la comunidad	90
Tabla N° 11	Resumen para la evaluación al rector por el supervisor	91

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Porcentajes generales de la autoevaluación de los docentes	49
Gráfico 2	Porcentajes generales de la coevaluación a los docentes	53
Gráfico 3	Porcentajes generales de la evaluación a los docentes por parte del director	57
Gráfico 4	Porcentajes generales de la evaluación a los docentes por los estudiantes	61
Gráfico 5	Porcentajes generales de la evaluación a los docentes por los padres de familia	64
Gráfico 6	Porcentajes generales de la observación de clase	67
Gráfico 7	Porcentajes generales para la autoevaluación de los directivos	73
Gráfico 8	Porcentajes generales para la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo	78
Gráfico 9	Porcentajes generales para la evaluación de los directivos por el consejo estudiantil	81
Gráfico 10	Porcentajes generales para la evaluación al rector por el comité central de padres de familia	85
Gráfico 11	Porcentajes generales para la evaluación al rector por el supervisor	91

1. RESUMEN

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Particular Julio Aguayo Moreira de educación básica y bachillerato, durante el año lectivo 2012-2013, realizado en la parroquia Tarqui ciudad de Guayaquil, provincias del Guayas.

La muestra fue tomada al rector, vicerrector, inspector general, 10 docentes, 200 estudiantes, 150 padres de familia, 5 integrantes del comité central de padres de familia, y 5 integrantes de consejo estudiantil.

Los métodos utilizados fueron: inductivo-deductivo, analítico, sintético, observación directa e indirecta. Técnicas: encuestas con once instrumentos para docentes y directivos, y la observación áulica.

Los resultados de la evolución son excelentes (80,08/100), debiendo existir mayor control en la disciplina, docentes tolerantes, motivadores y comprensivos, guiando jóvenes con verdadera calidad y calidez educativa.

Estimado lector les invito a leer esta investigación, que aporta con una propuesta de cambio, capacitando y orientando a la comunidad educativa en valores morales y éticos, mejorando la convivencia, responsabilidad y calidad educativa del colegio Julio aguayo Moreira durante el año académico 2012-2013.

2. INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación se ha convertido en los últimos años en una preocupación del Ministerio de Educación, frente a los resultados obtenidos en evaluaciones a estudiantes y profesores para mejorar el nivel de conocimientos de los estudiantes, es por eso que desde el año 2008, se implemento en el Ecuador la evaluación de los docentes y directivos de las instituciones educativas, para conocer la calidad de los maestros y su desenvolvimiento en el procesos educativo.

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación crea, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas tiene como objetivos fundamentales el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace mención a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

La evaluación del sistema educativo ofrece insumos concretos para la identificación de la situación educativa, los problemas a enfrentarse o superar y los procesos necesarios para mejorar la calidad educativa, desarrollar e implementar efectivamente políticas educativas que consideren con seriedad el tema de la calidad de la educación como eje fundamental de transformación de todo el sistema y el quehacer educativo en el país.

La educación no puede limitarse a dar respuesta a las exigencias externas, debe influir en forma proactiva en los cambios sociales, económicos y culturales.

Avanzar hacia una educación de calidad para todos, sólo es posible a través de innovaciones concretas que tengan lugar en las instituciones y programas educativos.

La investigación que está realizando la UTPL, sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato en el Ecuador, será de mucha importancia, para conocer los parámetros que se necesitan reforzar en el campo educativo del desempeño de los docentes y directivos de la institución.

La importancia del presente trabajo radica en conocer la realidad actual de los docentes y directivos del Colegio Particular Julio Aguayo y plantear soluciones de cambios, identificando las principales carencias y falencias de los docentes y directivos, aportando con nuevas y actuales propuestas para un aprendizaje significativo dentro del aula, desarrollando habilidades cognitivas en los estudiantes.

En el proceso investigativo he podido recoger información observado la realidad de nuestro sistema educativo dentro la institución y concientizar la dura labor del docente, siendo responsable no solo en impartir una clase, sino en formar, guiar, aconsejar y ser un ejemplo para ellos, en caminando a seres humano con calidez y calidad personal.

La información que se obtuvo de las evaluaciones a los estudiantes nos permite conocer y mejorar los métodos, estrategias técnicas que se utilizan en el aula, los docentes deben estar en constante capacitación e incorporar valores éticos y morales dentro de sus planificaciones.

En la comunidad y padres de familia los docentes deben brindar apoyo y comprensión, ser más comunicativos, recordándoles su responsabilidad y el derecho que como padres tienen en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos.

Entre los recursos y medios utilizados para desarrollar el trabajo investigativo están: encuestas al personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia obteniendo información sobre el desempeño y calidad de los profesores y autoridades, orientación de los docentes de la UTPL, revisiones bibliográficas e investigaciones en internet.

Obteniendo como resultado las debilidades que tiene la institución y de esta manera poder convertirlas en fortalezas, reforzando lo que está bien, y realizar los cambios necesarios para obtener una mejor educación en los estudiantes.

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

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

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

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

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

El primer supuesto la investigación del marco teórico se lo realizó con información recogida según los estándares de calidad del Ministerio de Educación, diversos apoyos bibliográficos sobre la calidad educativa y así poder sustentar cuáles son los principales problemas que presentan las diferentes instituciones educativas.

El segundo y tercer supuesto del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Particular Julio Aguayo está dentro del rango de Excelente, cumpliendo con los estándares de calidad.

El cuarto y quinto supuesto se realizó el respectivo informe de todos los resultados obtenidos de: encuestas, entrevistas e investigaciones sobre el tema, teniendo como base para la formulación de la propuesta de mejoramiento al desempeño profesional docente y directivo en la institución, beneficiando a toda la comunidad al recibir una guía de cambios y mejoras en el aprendizaje no solo cognitivo sino en valores morales y éticos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular (2008), en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “el sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

Un componente de la calidad se refiere principalmente a la institución escolar, es por eso que se ha señalado que la calidad se asocia con la eficacia de las escuelas en medida en que estas son capaces de realizar una transmisión cultural y simbólica, de desarrollar las competencias personales y sociales, y de capacitar en los comportamientos socialmente necesarios.

La Constitución política de nuestro país (2008), establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Es por ello que los centros educativos constituyen espacios claves que la sociedad establece para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje escolarizado, y de los cuales se espera calidad y calidez. Nuestra formación y educación empieza en la escuela, el principal lugar donde ocurre el hecho educativo formal para los niños y las niñas, es el escenario privilegiado donde el sistema educativo necesita el apoyo y colaboración de la comunidad educativa en general, haciéndose participe en el proceso de enseñanza.

Es en este punto donde se crean relaciones y resultados concretos de las dimensiones de calidad que intervienen en el sistema educativo. La tarea de la escuela y de los docentes con los niños y las niñas constituye un verdadero taller de construcción de seres humanos.

La educación es para los niños uno de los espacios más valioso de la formación de una sociedad. Desde un enfoque de derechos, son los mismos niños los actores y sujetos de su proceso educativo.

Según una investigación de la Universidad de Nueva York (2008), “un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición”.

Actualmente se puede observar los cambios positivos en el sistema educativo y en la capacitación constante de los docentes, directivos y mejoras institucionales actualizándolos con nuevas y mejores métodos de enseñanza siendo de vital importancia para la de calidad educativa, teniendo claro que la evaluación nos permite conocer cuáles son las falencia o problemática y de esta forma aplicar los cambios o correctivos necesarios.

Para lo cual los profesionales que desempeñan la docencia y directivos de la institución están comprometidos, involucrándose totalmente en la tarea de formar a sus estudiantes en todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos.

Para lograr una buena calidad Institucional se debe seguir con Estándares de Gestión Escolar que ayudan en los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

El Ministerio de Educación (2011) propone los estándares de calidad educativos para establecer la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes.

Los estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, es por ello que el Ministerio de Educación presenta los siguientes Estándares de Gestión Escolar:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación (2011) propone además estándares de aprendizaje Institucionales que permiten describir los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo, y de los centros escolares, en tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas para conseguir una educación de calidad, gracias a ello podemos:

- Orientar y apoyar a los actores del sistema educativo, para que estos puedan mejorar la calidad de la educación que ofrecen.
- Monitorear las acciones de todos los actores del sistema, y hacerlos responsables mediante la rendición social de cuentas.
- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Permitir a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Es por ello, que se debe considerar algunos factores de suma importancia para que las Instituciones ofrezcan una educación de calidad como: los ciclos de escolarización y articulación en los niveles, la proporción de la relación profesor-estudiante, el tiempo dedicado al aprendizaje, la estructura de dirección y gestión, las metodologías o didácticas de la enseñanza, el empleo de las tecnologías modernas de información y comunicación, el sistema de incentivos al personal docente entre otras.

Sin embargo, para que las Instituciones educativas puedan tener una oferta y desarrollar un proceso educativo de calidad, es necesario también que los factores indicados formen parte del ámbito de decisiones de las mismas escuelas. Otra dimensión de la calidad se vincula con la estrategia pedagógica expresada en el currículo, en los planes y programas de estudio, en los procesos de aprendizaje y sus didácticas, y en el tiempo dedicado al trabajo académico.

El Ministerio de Educación (2011) ha realizado un proceso de estándares educativos para que las Instituciones tengan una guía y brinden una buena calidad educativa con organización, participación, gestión y administración en el proceso de enseñanza-aprendizaje, interviniendo toda la comunidad en el desarrollo educativo.

Los estándares que el Ministerio de Educación (2011) ha brindado presentan características principales como:

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

3.1.1 LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CALIDAD ESTABLECERÁ PROCESOS PARA:

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como un punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos.

Analiza Joan Mateo (2011), que “como Instituciones educativas, los resultados dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos”.

Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general; es por esto que plantea las siguientes dimensiones de organización Institucional:

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - ORGANIZACIÓN

- Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar.
- Desarrollar la metodología de autoevaluación institucional.
- Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional.

DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA - LINEAMIENTO NORMATIVO

- Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
- Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos.
- Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje.
- Desarrollar y aplicar el Plan de Reducción de Riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales
- Desarrollar manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.

TALENTO HUMANO

- Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente.

- Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
- Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación.
- Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.
- Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos¹ para el personal administrativo, directivo y docente.

RECURSOS DIDÁCTICOS Y FÍSICOS

- Gestionar los recursos financieros y realizar la rendición de cuentas.
- Supervisar el uso óptimo de espacios físicos, de acuerdo a la planificación institucional.
- Promover y supervisar el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registros de utilización.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN

- Mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa.

DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA CURRICULAR - GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

- Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.
- Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.
- Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.
- Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes de manera permanente, oportuna y precisa– a lograr los objetivos de aprendizaje.
- Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica o pedagógica oportuna.

TUTORÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO

- Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje
- Implementar planes de acompañamiento, efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales.

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR Y FORMACIÓN CIUDADANA

- Elaborar el Código de Convivencia a través de prácticas participativas lideradas por el Gobierno Escolar.
- Establecer mecanismos que propicien la resolución pacífica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria.
- Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica prescritos por la Autoridad Educativa Nacional y que son parte del Código de Convivencia.
- Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad educativa dentro de la institución.
- Establecer políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

- Optimizar los servicios relacionados con el bienestar de la comunidad educativa: consejería estudiantil, salud, alimentación, transporte, entre otros.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para Díaz, A.S (2006), el concepto de "calidad nació como una necesidad de perfeccionamiento de los procesos productivos sociales, tendientes hacia la creación de una cultura de la calidad de procesos y productos"

De esta manera, se postula que la calidad en la educación es el resultado de las interrelaciones existentes entre todos los elementos del proceso educativo. Por ello, se le considera no como un fin, sino como un instrumento que permite el conocimiento de estas conexiones, de sus resultados y de sus productos.

En el marco de los sistemas educativos destaca la importancia de las Instituciones en la consecuencia de la calidad educativa. La Institución constituye la unidad funcional donde interaccionan todos los elementos que operan en el sistema. La idea de calidad educativa va asociada a la calidad del sistema y esta se une fundamentalmente sobre la calidad de las Instituciones educativas.

Arturo De la Orden en una investigación (2005), da su aportación sobre la calidad educativa que debe poseer un centro educativo, a saber: "Funcionalidad (el centro satisface las necesidades exigidas por el entorno.), eficacia (alcanza los objetivos que se propone.), eficiencia (alcanza dichos objetivos con coste razonable.)"

La institución educativa debe brindar y cubrir las principales necesidades, tener los recursos didácticos y físicos para crear y desarrollar una educación completa y de calidad, apoyando a los docentes en su labor educativa con los recursos necesarios para ellos, los padres de familia deben brindar apoyo al trabajo y esfuerzo diario que realizan todos los profesionales, para juntos mejorar el desarrollo académico de nuestros estudiantes.

Para brindar cambios y mejorar la calidad educativa se debe evaluar constantemente ya que esta constituye una herramienta invaluable para identificar las principales problemáticas que existen en nuestros estudiantes y en el sistema general educativo, a partir de la cual los docentes, directivos, y los establecimientos educativos, podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los educandos accedan a una educación de mayor calidad.

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

De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional.

Teniendo en cuenta el uso de la evaluación como brújula que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar, los planes de evaluación deberán cumplir con ciertas pautas de organización que permitan transitar ese camino del mejoramiento.

A través de su PEI y otros instrumentos de gestión la Institución educativa genera un compromiso con la comunidad educativa con el mejoramiento de la calidad de la educación y define, con toda claridad, las acciones que permiten obtener un mejor servicio educativo en el que los educandos y padres de familia encuentren un espacio propicio para aprender, fin de mejorar su calidad de vida y afrontar con éxito los riesgos del futuro.

Las instituciones de enseñanza tendrán que recurrir a diversas herramientas de gestión para alcanzar un grado suficiente de competitividad.

Establezcan requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. Algunas de esas herramientas son:

- a. Visiones creativas y desafiantes.
- b. Proyectos educativos institucionales y proyectos curriculares que vayan al ritmo de los cambios del conocimiento y tecnológicos, que incorporen modelos renovados de gestión institucional y pedagógica.

3.2.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas propone los siguientes objetivos:

- Determinar la calidad del desempeño de los actores del sistema educativo con la finalidad de:
 - Contribuir en el diagnóstico de las necesidades del sistema educativo.
 - Producir insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y
 - Fomentar una cultura de evaluación y rendición social de cuentas.
- Determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del Ministerio de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país.
- Establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.
- Valorar la calidad del desempeño de los estudiantes en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.
- Determinar la calidad del currículo en todos los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Los objetivos son fundamentales para el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje es por eso que el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Ministerio de educación (2006-2015) formula los principales fines de la evaluación:

- Contribuir en el diagnóstico de las necesidades del Sistema Nacional de Educación.
- Producir insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa.
- Permitir la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo.
- Fomentar una cultura de evaluación y rendición social de cuentas.

En la sexta política del Plan Decenal de Educación (2006-2015) considera urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional y sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que se aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

3.2.2 DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

El reconocimiento de la verdadera calidad Institucional, tal y como lo señala Rodríguez Ruiz (2006), radica en su “capacidad para lograr el mayor desarrollo posible de sus miembros y considerando la evaluación como un proceso reflexivo valorativo y sistemático, que contribuyen decididamente a la mejora de la calidad de educación”.

León R. Garduño Estrada (2006), identifica dos dimensiones de la evaluación de la calidad:

- Absoluta, descriptiva, y
- Relacional-explicativa.

Explica León R. Garduño (2006) que, la **dimensión absoluta, descriptiva**, “es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes, procesos, resultados o productos de manera aislada”. Acerca de los **procesos**, los juicios se pueden expresar como: el profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente. **Los juicios** sobre los resultados se expresan como: el número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio. Sobre los **productos**, los juicios que se pueden expresar son como: los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron.

Sin embargo para León R. Garduño (2006), la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito:

- Determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad.

Contribuye León R. Garduño (2006), acerca de la **relevancia**, “como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico”. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto.

Confirma su análisis León R. Garduño (2006), que la dimensión de **eficacia** es “el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender”. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

Continúa con su análisis León R. Garduño (2006), que la dimensión de **efectividad o validez educativa** de una institución, se refiere “al grado en que los procesos educativos en el *aula* contribuyen al logro de sus resultados y productos”. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la **eficiencia**, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados.

Acerca de la **congruencia**, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. Estas cinco dimensiones de la calidad son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad.

En resumen la evaluación de las instituciones educativas se orientan al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades: rectores, vicerrectores e inspectores; directores y subdirectores, en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica financiera y comunitaria.

3.2.3 EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO: CALIDAD DE PROCESOS Y RESULTADOS.

En el informe de progreso educativo de PREAL (2010) indican los estándares generales de la calidad de un sistema educativo, que genere un diagnóstico compartido para realizar reformas necesarias mejorando la calidad y equidad del sistema educativo:

- Evaluación integral Institucional sistemática y formativa para el mejoramiento de la calidad de la educación y rendición de cuentas.

- Evaluación de logros de aprendizajes y del desempeño docente por comunidad educativa.
- Participación de la comunidad educativa en procesos de evaluación a la institución, a los maestros y a su propio desempeño para el mejoramiento de la educación.
- Evaluación del impacto de la educación en lo académico, ético y de calidad de vida.

El informe de progreso educativo de PREAL (2010) indica que “una evaluación integral Institucional debe extenderse a todo el ámbito educativo, y se debe aplicar sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos, los procesos educativos, la actividad del profesorado, los centros docentes, la inspección y supervisión de educación, el área administrativa, la gestión y, en general, todas las instancias del sistema educativo”.

Evaluar el sistema educativo implica un alto riesgo político, puesto que se harían públicas las deficiencias del sistema, sin embargo, es un proceso que en algún momento se debe realizar, puesto que a la larga tendría un gran beneficio para todos los actores del sistema educativo. Un sistema que no se autorregula para su desarrollo es un sistema que se estanca o desaparece.

La evaluación debe efectuarse con propósitos de retroalimentación para corregir deficiencias, enmendar errores, llenar vacíos y alcanzar mayores estándares. Es importante instaurar en las escuelas una cultura de evaluación que llegue hasta la retroalimentación del aprendizaje y que se preocupe por observar los procesos de aprendizaje, antes que simplemente el resultado final.

Las ventajas de un proceso participativo de evaluación de logros tiene relación con el establecimiento de relaciones interpersonales al interior de la comunidad educativa, la formación docente con un enfoque de evaluación formativa y de proceso, y la corresponsabilidad de la familia en la educación, puesto que se le ofrece información sobre los avances y necesidades de aprendizaje de sus hijos.

3.2.4 MODELOS DE EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En el modelo de indicadores de evaluaciones de Scheerens (2005), los indicadores principales son: “el *contexto* que comprenden las medidas de administraciones educativas encaminadas a favorecer el rendimiento y tamaño institucional y la cantidad indicada de estudiantes, la *entrada* que incluye la experiencia docente y la participación de los padres, el *proceso* que recoge los objetivos del centro orientados al rendimiento académico”.

Es por ello que en las aportaciones de Miranda (2010), indica que “la educación en términos específicos de calidad es el objetivo común de toda institución educativa y que los diferentes elementos que conforman la institución y sus posibles interacciones generan una realidad que, por su complejidad, precisa de modelos teóricos simplificadores para activar los procesos evaluativos”. Estos modelos operan con un número reducido de variables, fácilmente manejables y controlables formadas por los elementos más significativos e influyentes del sistema.

Por lo tanto, la realidad educativa configurada en una institución educativa suele ser evaluada mediante modelos o enfoques, cuyo conocimiento nos informa sobre sus planteamientos teóricos, los elementos e interrelaciones que se deben evaluar, la estructura, las líneas funcionales por las que se logran los objetivos intermedios, la metodología, sus posibilidades y sus límites.

En la actualidad, la elección del tipo de metodología a emplear gira en torno a las corrientes exclusivistas y las complementarias. La posición que se va abriendo camino es la del uso plural de la metodología, atendiendo a la diversidad multifacética de la mayoría de las realidades que se estudian.

3.2.5 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Margarita Bartolomé (2005) propone que “la autoevaluación institucional consiste en un proceso evaluativo que se inicia en el propio centro educativo, y que se realiza bajo el control de los profesionales, con el objetivo de comprender y mejorar la práctica escolar, sin embargo, en la autoevaluación también pueden intervenir agentes externos para facilitar el proceso de reflexión y modular las interpretaciones internas” las cuales se detallan:

Evaluación interna, evaluación externa

La evaluación interna tiene como objetivo primordial la mejora de la institución y la monitorización de los procesos de innovación y de cambio, mientras que la externa suele pretender el control de su funcionamiento, el análisis de los logros, el diagnóstico de las dificultades y el análisis de la eficiencia.

Los instrumentos de evaluación externa, que son los únicos que por su carácter estándar suelen aparecer publicados, adoptan formatos diferentes, Algunos son del tipo auditoria, con un enfoque empresarial de control externo, donde el auditor es un profesional que emite un informe valorativo de la institución educativa en cuanto al funcionamiento administrativo, utilización de los recursos, eficiencia, cumplimiento legal, efectividad y logros.

Otro tipo, también muy usual, agrupa a los que orientan sus esfuerzos hacia el análisis de la estructura, de los recursos disponibles, del funcionamiento general de la institución y de los resultados obtenidos, con el fin de acreditarlo como una institución reconocida, según los estándares de calidad prefijados por el Ministerio de Educación. Con todo, existen instrumentos evaluativos de instituciones educativas orientadas a su control externo, pero en el diseño de sus planteamientos mantienen como uno de sus objetivos básicos el fomento de actuaciones internas para la mejora, y buscan la participación de los miembros de la institución en el proceso evaluativo.

3.3 EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

En el artículo 349 del mismo ordenamiento, prescribe que “el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerás políticas de promoción, movilidad y alteración docente”.

A juicio de Bretel (2005), “la evaluación docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente”.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación. La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Evaluación interna

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2011), establecen que la evaluación interna consiste en “la evaluar las competencias que el

profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará en la institución donde labora el docente”.

Es por ello que el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2011) detallan las fases de instrumentos:

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

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

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

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

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

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

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2011) continúan con las fases de instrumentos:

Instructivos de evaluación externa

- Conocimientos específicos
- Habilidades lingüísticas
- Conocimientos pedagógicos

Para evaluar el desempeño profesional de los docentes se ha dividido en dos formas de evaluación: interna y externas, la misma que se representa, en fases, las cuales estarán con sus respectivos porcentajes significativos para cada punto.

Estas evaluaciones externas lo realiza delegados del Ministerio de Educación por fechas establecidas por ellos y en los cuales se toman en consideración a evaluar lo siguiente:

La evaluación externa

Consiste en la aplicación de pruebas de:

- Conocimientos específicos que tendrán un peso del 30% (treinta por ciento).
- Conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y,
- Prueba de comprensión lectora, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total.
- Para los docentes de jurisdicción bilingüe se incorporará una prueba de ***lengua ancestral***.

Analizando la diversidad de propuestas y posturas, el criterio básico que define a los diferentes modelos de la evaluación y del desempeño docente en Europa y América es el propósito de la evaluación. Con este criterio se han localizado cinco modelos:

- Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación de la institución educativa, con énfasis en la autoevaluación.

- Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
- La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.
- La evaluación como base para un incremento salarial.
- La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

Existen diversas formas o propuestas para evaluar el desempeño docente permitiéndonos conocer con qué tipo de profesional contamos para la formación y educación de nuestros estudiantes, mejorando su calidad de enseñanza las mismas que le servirán en su futuro profesional.

Al docente, considerado de forma individual, y muy especialmente como colectivo, constituye uno de los ejes principales sobre el que gravita la calidad de la enseñanza, se considera la evaluación del docente como un elemento clave en la mejora del sistema educativo.

Entre los docente surge el temor de que, desde las administraciones educativas, en un exceso de simplificación, se identifique calidad de la enseñanza con rendimiento académico, y que se les quiera responsabilizar en exclusiva de las posibilidades en torno al funcionamiento global del sistema educativo, ignorando, por un lado, la amplitud conceptual que abarca el término calidad de la enseñanza.

3.3.1 PROPÓSITO EVALUATIVO

Meier y Beavis (2005), se formularon la siguiente pregunta: “¿Qué componente de la formación tienen un mayor impacto en la mejora de la enseñanza del docente?”

Respondiendo a esta interrogante, el proceso evaluativo debe estar orientado por el propósito que lo impulsa y lo justifica; para el docente los propósitos de la evaluación debe ser:

- Mejora de la calidad de la enseñanza.
- Desarrollo profesional del docente.
- Reconocimiento social y económico.
- Control y petición de responsabilidades.

- Selección de profesores.

La justificación de cualquier proceso evaluativo, desde la perspectiva social, es la mejora de la calidad de la enseñanza, pero ésta pasa por otros ámbitos, como el desarrollo profesional del docente, tanto individual como colectivamente. No hay desarrollo profesional si no se produce simultáneamente un crecimiento de la persona como individuo y de la cultura grupal del colectivo institucional al que se pertenece.

El desarrollo del docente suele ir ligado a incentivos que pasan por el desarrollo de la propia carrera profesional y que pretenden, entre otras cosas, el reconocimiento laboral, social y económico de su labor. La evaluación aporta elementos informativos respecto al docente que pueden ser utilizados por la comunidad para su selección o para el control del ejercicio de su función. Los mismos elementos son indispensables en los procesos de autorreflexión y retroalimentación profesional del docente.

3.3.2 DESARROLLO PROFESIONAL

Cortés (2007), analiza la calidad de la educación, como requerimiento que los propios profesores cambien y que este cambio surja de la evaluación de su quehacer, de manera que “el desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica; habrá de saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está dotado del conocimiento suficiente y de la habilidad necesaria para la investigación y la exploración”.

El desarrollo profesional es una herramienta imprescindible para la mejora educativa, antiguamente se pensaba que la adquisición de conocimientos en la formación inicial de los docentes, unido al valor de la experiencia como fuente de aprendizaje, podía resultar suficiente para ejercer la labor docente, en la actualidad nos damos cuenta que los conocimientos aprendidos no están de acuerdo a las necesidades y requerimientos de nuestros estudiantes; comprometidos a mejorar, siendo profesionales con calidad y calidez humana, reflexionando sobre el verdadero significado de la enseñanza.

Este desarrollo puede concretarse alrededor de cinco grandes áreas:

- El desarrollo instruccional, que enfatiza las destrezas técnicas y pedagógicas.
- El desarrollo profesional, que enfatiza la mejora personal dentro de su tarea profesional.
- El desarrollo de la organización, que enfatiza las necesidades y prioridades institucionales.
- El desarrollo de la carrera, que enfatiza la preparación para el ascenso profesional.
- El desarrollo personal, que enfatiza la mejora individual en diversas facetas académicas, vitales, relaciones personales.

Cualquier modelo evaluativo del docente debe cubrir las cinco áreas, descuidar alguno de estos aspectos provoca desequilibrios y disfunciones en la estructura de cualquier desarrollo evaluador.

3.3.3 DIMENSIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En el Informe de Progreso Educativo de PREAL (2006), se consideran cinco dimensiones como objeto de evaluación de la práctica docente sobre los elementos de contexto, que constituye una dimensión base de carácter transversal que debe tenerse en cuenta a la hora de analizar y valorar la actividad docente:

- Planificación y organización
- Cumplimiento docente
- Metodología docente
- Evaluación de los aprendizajes
- Mejora continua

Los criterios de evaluación de la actividad docentes son las siguientes:

- El docente, de acuerdo con los programas o guías docentes planifica su enseñanza de forma coordinada, siendo la planificación pública, accesible para los estudiantes.
- El docente realiza actividades de calidad interna, de gestión y de coordinación.

- El docente cumple con el horario y con el calendario establecido en el plan docente para la enseñanza teórica y práctica de sus asignaturas e informa y justifica posibles ausencias en tiempo y formas utilizando el procedimiento establecido.
- El docente cumple con la planificación de su asignatura.
- El docente desarrolla y cumple la función tutorial asignada a su asignatura de forma adecuada, dentro del horario establecido.
- El docente dispone de las habilidades didácticas adecuadas para el desarrollo de la metodología docente programada, realiza con claridad sus exposiciones, resalta los contenidos importantes y utiliza recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la enseñanza.
- El docente favorece la interacción con los estudiantes, en el desarrollo de la enseñanza de sus asignaturas;
- El docente se ajusta a los criterios y sistema de evaluación establecidos.
- El docente ajusta su evaluación a los objetivos planteados y a las actividades realizadas.
- El docente aplica acciones de mejora continua para el desarrollo de su enseñanza.

3.3.4 FUNCIONES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

En el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación (2010) se indica que los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable.

La evaluación del desempeño de cada persona es una apreciación sistemática en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al quehacer de la institución.

Valdés Héctor (2005), indica algunas de las funciones que debe cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente:

- **Función de diagnóstico.**- Debe caracterizar el desempeño del maestro en un periodo determinado y construir en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidades, de modo que sirva al director, al coordinador y al mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorecen a la mejora de las áreas de oportunidad.
- **Función instructiva.**- El proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores de desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa.**- Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes del docente hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión como es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar sus áreas deficitarias.
- **Función desarrolladora.**- Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados por su desarrollo profesional, mejorando su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.3.5 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: GENERALES Y ESPECÍFICOS

Tabla N° 1

ESTANDARES GENERALES	ESTANDARES ESPECÍFICOS
Dimensión A: Dominio disciplinar y curricular	
A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
	A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia
	A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.
	A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.
	A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
	A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
Dimensión B: Gestión del Aprendizaje	
B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.
	B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
	B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
	B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
	B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.
	B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.
	B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.
	B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.
	B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.
	B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.
	B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.

	<p>B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.</p> <p>B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.</p>
Dimensión C: Desarrollo Profesional	
C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
	C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.
	C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
	C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
	C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1 Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
	C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
Dimensión D: Compromiso Ético	
D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
	D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
	D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
	D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
	D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
	D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
	D.3.2 Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

Fuente: Pagina: www.educacion.gob.ec

Autor: Ministerio de Educación Estándares de calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

3.3.6 FUNCIÓN DEL DOCENTE

El Manual de la Educación (2005), indica que el proceso evaluativo exige, en primer lugar, focalizar adecuadamente los factores que mejor configuran el objeto o sujeto a evaluar. En el caso de la evaluación del docente no se trata de evaluarlo como persona, sino como profesional docente. Hay que insistir en que resultaría injusto derivar la evaluación del docente responsabilizándolo, casi en exclusiva, de la calidad de la enseñanza. El análisis de la misma debería realizarse desde el marco general de la evaluación del sistema educativo. Su aportación es singular y significativa, pero indirecta. Si de algo cabe responsabilizarlo es de la calidad del desarrollo de las funciones que le son propias como profesional de la docencia.

CARACTERÍSTICA DE UN DOCENTE DE CALIDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO:

El Ministerio de Educación en los Estándares de calidad Educativa (2011), establece que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y

- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

CONTENIDOS DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Se puede agrupar los contenidos propios de la función docente, en tres grandes áreas:

- La docencia
- La profesionalidad y
- Los servicios a la comunidad.

Bajo el primer ítem se sitúan a su vez tres grandes subáreas:

- El dominio sobre las áreas de conocimiento que se imparte.
- La cualidad didáctica empujada en la tarea docente.
- El uso adecuado de los conocimientos de carácter psicopedagógico.

En el segundo apartado se encuentra toda una gama de actitudes por parte del docente, que pasan por:

- El cumplimiento de sus obligaciones docentes.
- El cuidado de su formación continúa a través de: tareas de formación, reflexión crítica, investigación e innovación.
- El respeto a los fundamentos y actitudes éticas en el ejercicio profesional.

El tercer apartado hace hincapié en que la tarea docente ha de trascender lo puramente educativo. El docente debe ser un miembro activo de su comunidad, por lo que es habitual que numerosos estudios consideren fundamental este factor en la comprensión de la función docente.

3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Según Villarroel (2005), “el embate neoliberal está orientado a que se responda a los mandamientos del mercado”, así: La educación debe ser vista como una mercancía que debe ser pagada por los beneficiarios. Las instituciones deben ser administradas como empresas capaces de generar ganancias, antes que como entidades educativas formadoras de seres humanos.

Los directivos en el proceso de ser líderes de una institución educativa deben propiciar que los profesores actúen como, coordinadores, facilitadores, tutores y aportan con su formación especializada y experiencia profesional.

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia 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.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar. Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de

egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Esas dimensiones son:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Gestión del talento humano y recursos
- Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

El Ministerio de educación chilena (2007) hace su reflexión que “la evaluación de desempeño busque generar, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de las instituciones, sobre la base del desarrollo y capacitación profesional permanente de sus directivos”.

Cabe recalcar que en nuestra actualidad el sistema educativa está cambiando en su concepción en la reforma curricular, esta exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde se desarrolla de manera constructivista y cualitativa, es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro; por lo tanto el director debe convertirse en un estimulador, evaluador del desempeño del educador, logrando la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje en el aula, su rol protagónico en la escuela y en la comunidad.

En efecto, esperamos, que en las evaluaciones los directivos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades y deficiencias que estuvieran ocurriendo en sus instituciones, mejorando así su gestión escolar y sus propias practicas directivas, desarrollando iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

3.4.1 FUNCIÓN DIRECTIVA

El Manual de la Educación (2005), informa que la mejora de la calidad de la enseñanza exige ampliar los límites de la evaluación, para que pueda ser aplicada de modo efectivo al conjunto del sistema educativo. En los sistemas educativos desarrollados se admite, cada vez más, la importancia y la relevancia de la función directiva y su incidencia en el desarrollo y mejora del sistema educativo.

Es conveniente que el directivo analice y reflexione previamente en torno a las características de la organización en la que actúa, con el fin de incidir positivamente en la estructura, en el funcionamiento, en la cultura, en las interrelaciones y en las interacciones de dicho contexto escolar.

Las funciones directivas se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Funciones de planificación general de la institución.
- Funciones de organización, que suponen sobre todo la definición y distribución de tareas y la asignación de responsabilidades entre los miembros de la comunidad escolar.
- Funciones de coordinación, armonización y sincronización de la actividad del conjunto de personas con los planes y la asignación de recursos económicos.
- Funciones ejecutivas, que consisten en tomar decisiones, dar instrucciones, realizar trabajos, aplicar recursos y solucionar problemas.
- Funciones de control y evaluación de la eficacia del proceso educativo de la institución.

3.4.2 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla N° 2

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
Dimensión A: Planificación Estratégica	
A.1 El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora.	A.1.1 Dirige la construcción y difusión del Plan Educativo Institucional (PEI) y participa en dichas acciones junto con el Gobierno Escolar.
	A.1.2 Controla y participa en la aplicación del Plan Educativo Institucional (PEI) y garantiza la toma de decisiones para la mejora continua.
	A.1.3 Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional.
A.2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa.	A.2.1 Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.
	A.2.2 Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.
	A.2.3 Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes.
	A.2.4 Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.
	A.2.5 Difunde en la comunidad educativa experiencias exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional.
	A.3.1 Dirige el desarrollo de la metodología y del proceso de autoevaluación institucional bajo responsabilidad del comité de autoevaluación, para la mejora continua de la institución.

<p>A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.</p>	<p>A.3.2 Utiliza los resultados y considera las propuestas de la comisión de autoevaluación para la toma de decisiones institucionales y la elaboración de planes de mejora.</p> <p>A.3.3 Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>A.3.4 Presenta informes periódicos de rendición social de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas.</p>
<p>Dimensión B: Gestión Pedagógica</p>	
<p>B.1 El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.</p>	<p>B.1.1 Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno.</p> <p>B.1.2 Garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares, considerando las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y su contexto.</p>
<p>B.2 El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.</p>	<p>B.2.1 Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales.</p> <p>B.2.2 Verifica que el personal docente evalúe de manera permanente, oportuna y precisa el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje.</p> <p>B.2.3 Supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar.</p> <p>B.2.4 Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica.</p> <p>B.2.5 Garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes legales sobre el aprendizaje de los estudiantes.</p>
<p>B.3 El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.</p>	<p>B.3.1 Genera una cultura de corresponsabilidad y de trabajo colaborativo respecto al aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>B.3.2 Orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo y evaluativo entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>B.3.3 Dirige la aplicación de procesos de investigación, experimentación e innovación pedagógica en la comunidad educativa.</p> <p>B.3.4 Asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo.</p> <p>B.3.5 Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes.</p>
<p>Dimensión C: Gestión de Talento Humano y Recursos</p>	
<p>C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.</p>	<p>C.1.1 Diseña e implementa el plan orgánico funcional, alineado a las metas institucionales.</p> <p>C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua.</p> <p>C.1.3 Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo.</p> <p>C.1.4 Organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales.</p> <p>C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.</p> <p>C.1.6 Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares.</p>

	<p>C.1.7 Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento.</p> <p>C.1.8 Favorece la construcción de espacios de reflexión y análisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relación con su desempeño profesional.</p>
C.2 El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.	<p>C.2.1 Tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI.</p> <p>C.2.2 Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI.</p> <p>C.2.3 Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI.</p> <p>C.2.4 Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, y asegura –a la planta docente y administrativa– el apoyo necesario para cumplir sus funciones.</p> <p>C.2.5 Presenta periódicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas.</p>
C.3 El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.	<p>C.3.1 Verifica el cumplimiento de la normativa y de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.</p> <p>C.3.2 Cumple con las normas establecidas para la administración del personal.</p> <p>C.3.3 Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.</p> <p>C.3.4 Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos.</p> <p>C.3.5 Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente.</p> <p>C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.</p>
C.4 El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.	<p>C.4.1 Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.</p> <p>C.4.2 Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes.</p> <p>C.4.3 Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento.</p>
Dimensión D: Clima Organizacional y convivencia escolar	
D.1 El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.	<p>D.1.1 Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia.</p> <p>D.1.2 Dirige el cumplimiento del Código de Convivencia.</p> <p>D.1.3 Gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.</p> <p>D.1.4 Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares.</p>

D.2 El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.

D.2.1 Coordina la implementación de acciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes.
D.2.2 Gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con instituciones de apoyo técnico o pedagógico, en beneficio del establecimiento educativo.
D.2.3 Dirige y evalúa las acciones implementadas para cubrir las necesidades educativas especiales y para el fortalecimiento de la comunidad.

Fuente: Pagina: www.educacion.gob.ec

Autor: Ministerio de Educación Estándares de calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

3.4.3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DIRECTIVOS Y TÉCNICO-PEDAGÓGICOS

El informe de Progreso Educativo PREAL (2009), comunica que la Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. Este proceso más que imponer una dimensión de control en las instituciones, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional.

El resultado de la evaluación del desempeño es el punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional para el directivo, en la que se expresan las competencias en las cuales el evaluado presenta un trabajo no satisfactorio para que se implementen las acciones correspondientes para corregir la situación; debe concebirse como un elemento para la reflexión.

La evaluación del desempeño del director permitirá evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades.

4. METODOLOGÍA

- **PARTICIPANTES**

El proceso de investigación se realizó en el Colegio Técnico Particular Julio Aguayo Moreira, jornada matutina de la provincia del Guayas, tomada las encuestas de la siguiente forma:

TALENTO HUMANO	CANTIDAD
RECTORA	1
VICERRECTORA	1
CONSEJO DIRECTIVO	3
DOCENTES DE 8AVO, 9NO, 10MO. Y BACHILLERATO	10
COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	5
PADRES DE FAMILIA	150
CONSEJO ESTUDIANTIL	5
ESTUDIANTES: 8AVO, 9NO, 10MO	101
ESTUDIANTES DE BACHILLERATO	99
TOTAL	375

Fuente: Guía UTPL

Elaboración: Fátima Piña Vargas

- **MUESTRA DE INVESTIGACIÓN**

El Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”, el Rector y Vicerrector son designados por el Ministerio de Educación acuerdo a su plaza con nombramiento, el Consejo Directivo está conformado según la Ley orgánica de Educación Intercultural, tiene 3 vocales principales, hay 10 docentes que laboran en octavo, noveno, décimo de EGB y en primero, segundo y tercer año de Bachillerato, poseen título de tercer y cuarto nivel según LA SENESCYT, el Comité de Padres de Familia está conformada por 5 miembros elegido entre los padres de familia, tiene de duración 2 años, hay 150 padres de familia representantes legales de las alumnas, el Consejo Estudiantil está conformado por 5 estudiantes elegidas por votación popular, hay matriculadas en total 202 estudiantes de 8avo, 9no, 10mo. de EGB. y primero, segundo y tercer año de bachillerato, se trabajará con toda la comunidad educativa por ser un Colegio con poca población.

- **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Encuestas a Docentes, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia, Miembros de Consejo Directivo y Docentes.

Las encuestas aplicadas al talento humano determinaron la eficiencia y eficacia docente a través de la acción de enseñanza y aprendizaje. Se las aplicó en diferentes horarios de trabajo recogiendo información de suma importancia, las mismas que se diseñaron de acuerdo al modelo que sugiere la Universidad Particular Técnica de Loja. Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución. Es una de las técnicas más fáciles de tabular, real y concreta.

La observación utilizada dentro del salón de clase ejecutada por los docentes. Para determinar la interacción de profesores y alumnos en el aula, confirmando del buen hacer didáctico o la corrección de determinados fenómenos negativos en la tarea docente.

Métodos utilizados en el trabajo de investigación fueron:

Inductivo.- Es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Deductivo.- Es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

Observación directa.- Es aquella donde se tienen un contacto directo con los elementos o caracteres en los cuales se presenta el fenómeno que se pretende investigar, y los resultados obtenidos se consideran datos estadísticos originales.

Observación indirecta.- Consiste en tomar datos del sujeto(s) a medida que los hechos se suscitan ante los ojos del observador, quien desde luego podría tener algún entrenamiento de esa actividad.

- **DISEÑO Y PROCEDIMIENTO**

Se realizó una visita a la institución con la solicitud enviada por la Universidad, pidiendo autorización al señor rector para ejecutar el proceso de investigación, mostrando los tipos de encuestas que se desarrollarán a su personal docente y comunidad en general. Se solicitó la lista completa de docentes y estudiantes para establecer el tipo de muestra que se tomará para dicho trabajo.

Para la toma de encuestas se le entregó una copia al rector sobre la cantidad de muestra que vamos a evaluar, pudiendo realizarse con un cronograma de trabajo para cada evaluación a toda la comunidad educativa, estudiantes y padre de familia. Este cronograma se realizó con la ayuda de la inspectora general la cual determino hora y fecha para cada evaluación y observaciones.

La investigación es socioeducativa por lo tanto se basa en el paradigma cualitativo, tipo de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Proceso de la investigación:

Durante el proceso de investigación se empleó diversos recursos didácticos, así como la utilización del internet, necesaria en la recopilación de información fundamentando teóricamente la investigación propuesta en este trabajo.

Para la elaboración de la tesis se tuvo la asesoría permanente del tutor asignado en la revisión y corrección oportuna del trabajo de investigación.

En el Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira” fue el lugar donde se aplicó las evaluaciones, observaciones y todo el proceso de recolección de datos, tabulación y organización de información.

Durante el análisis e interpretación de resultados se pudo detectar que existe un porcentaje de docentes que trata de llegar a los padres de familia pero les resulta dificultoso crear responsabilidad tanto a los padres como a los estudiantes y no saben cómo desarrollar e incluir valores en sus clases.

Para la planificación del proyecto de mejora educativa se elabora una propuesta de cambio, la misma que se efectuará con charlas Pedagógicas en valores morales y éticos, que deberán incluir dentro de su plan de clase para fortalecer y potencializar el desempeño del docente aportando en la calidad educativa.

En la estructuración el informe se consideró todos los criterios que se indican en la guía didáctica, también los criterios del Director de Tesis y de los Miembros del Tribunal de Grado.

• **COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo explicativo, por lo tanto se les asignó el criterio matemático, el propósito fue cuantificar el hecho social y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de investigación de campo.

La evaluación de la calidad del desempeño laboral permite:

- La comprobación o redefinición de la calidad deseada en las instituciones educativas.
- La comprobación del desempeño profesional de los docentes.
- La comprobación del desempeño profesional de los directivos.
- La toma de decisiones para los correctivos pertinentes.

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La evaluación se aplicó a 10 docentes que trabajan en el Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”, del sector de Bastión popular, sección matutina, para ello se utilizó la técnica de observación, entrevista y estadística, recopilando información, obteniendo los siguientes resultados:

5.1. RESULTADOS

5.1.1 INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA N° 1

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,927	10	0,927	0,0927
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,0926
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,639	0,6639

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la sociabilidad pedagógica, los maestros obtienen un valor de 0.66 sobre 0.72, debido a que fomentan valores y principios morales, en base a la responsabilidad y preocupación hacia los demás, tratando de inculcarles buenos principios y apoyándolos en lo que está a su alcance, a pesar que los docentes no saben cómo planificar sus clases en valores realizándolo en forma empírica y no planificada.

TABLA N° 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,154	0,824	10	1,004	0,1004
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,0926
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,154	0,824	10	1,004	0,1004
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,154	0,824	10	1,004	0,1004
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,90	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,154	0,824	10	1,004	0,1004
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,824	10	1,004	0,1004
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,0952
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,0874

2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0	0,231	0,618	10	0,901	0,0901
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0					10		
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,0952
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,67	4,167

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes tienen un puntaje de 4.16 sobre 4.23, existe preocupación por el aprendizaje y retroalimentación de los estudiantes en reforzar, analizar y modificar sus procesos de enseñanza.

TABLA N° 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,385	0,515	10	0,90	0,090
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0		0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,0874

3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0		0,102	0,077	0,721	10	0,90	0,090
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	0,927	10	1,004	0,1004
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,58	1,058

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

El análisis en el desarrollo emocional, los docentes obtuvieron un resultado de 1.058 sobre 1.13, sintiéndose apoyados, respetados y estimulados por su director, existiendo un ambiente de trabajo agradable, de compañerismo entre sus colegas y cariño de sus estudiantes.

TABLA N° 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,0926
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0	0,077	0,824	10	0,927	0,0927
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,231	0,618	10	0,90	0,090
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,515	10	0,874	0,0874
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,051	0,231	0,412	10	0,72	0,072
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,0926
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,154	0,721	10	0,926	0,0926
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.		0,026	0,051	0,231	0,412	10	0,72	0,072
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0,026	0,051	0,231	0,412	10	0,72	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,84	0,84

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los docentes muestran especial atención a estudiantes con necesidades especiales, en cuanto a los resultados obtenidos con un puntaje de 0.84 sobre 1.03, faltando un porcentaje menor en preocuparse de realizar adaptaciones curriculares y tareas especiales para estudiantes con habilidades diferentes.

TABLA N° 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0.231	0,721	10	0,952	0,0952
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0,927	10	0,927	0,0927
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,308	0,618	10	0.926	0,0926
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,052	0,051	0,154	0,515	10	0,772	0,077
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,102	0,231	0,412	10	0,771	0,077
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0,051	0,077	0,618	10	0,798	0,080
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,01	0,901

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Para la aplicación de normas y reglamentos los docentes obtuvieron un puntaje 0.901 de 1.03, pudiendo observarse que acatan las reglas y normas de la institución, cumpliendo en casi su totalidad con las tareas que deben realizar.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	1,03	10	1,03	0,103
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0.231	0,721	10	0,952	0,0952

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0,927	10	0,927	0,0927
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,308	0,618	10	0,926	0,0926
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,231	0,515	10	0,848	0,0848
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,33	0,833

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Con respecto a las relaciones con la comunidad, los docentes tuvieron como resultado un 0.833 de 0.93, asumiendo con responsabilidad su trabajo docente, desarrollando constantemente la comunicación con padres de familia durante su proceso educativo, presentando ciertos inconvenientes con los representantes al no asistir a las reuniones convocadas.

TABLA 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,231	0,721	10	0,952	0,0952
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	0,824	10	0,978	0,0978
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,72	0,872
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,33

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto al clima de trabajo, los docentes presentaron un puntaje 0.872 de 0.93, manteniendo buenas relaciones laborales y de comunicación en el trabajo cotidiano.

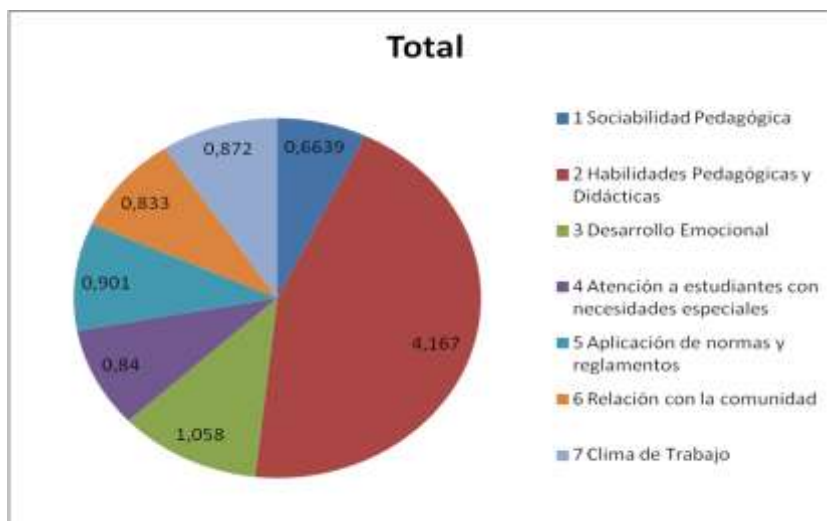
TABLA DE RESUMEN N° 1 AUTOEVALUACIÓN A DOCENTES

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Sociabilidad Pedagógica	0,6639
2	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	4,167
3	Desarrollo Emocional	1,058
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,84
5	Aplicación de normas y reglamentos	0,901
6	Relación con la comunidad	0,833
7	Clima de Trabajo	0,872
	TOTAL	9,33

Fuente: Instrumento de autoevaluación a docentes

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N° 1



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En el gráfico podemos observar los porcentajes de cada instrumento de evaluación obteniendo como resultado total un valor de 9,33 sobre 10, teniendo con mayor porcentaje buenas habilidades pedagógicas y didácticas teniendo que reforzar en cada uno de los instrumentos de evaluación, incluyendo en sus planificaciones mejores valores morales y éticos, logrando resultados de cambios sin que solo se quede en papel, sino en la aplicación diaria de sus relaciones con las personas, en la comunicación asertiva con sus padres incrementando su responsabilidad, atrayendo con mejores técnicas a la educación de sus hijos,

5.1.2 INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DOCENTES

TABLA N° 1

1.DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 pt)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
El docente:								
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,45	1,93	10	3,38	0,338
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,867	2,7	10	3,58	0,358
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26.758	2,6758

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los docente en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, tuvieron un puntaje de 2.6758 sobre 3.46, debido a la falta de implementación de materiales para el desarrollo adecuado de sus clases y una mejor infraestructura en la construcción de aulas de apoyo visual.

TABLA N° 2

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,58	0,87	1,54	10	2,99	0,299

2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,246	1,1246

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Para el cumplimiento de normas y reglamentos, los docentes obtuvieron un puntaje de 1.1246 sobre 1.92, pudiéndose evidenciar que falta más comunicación con los padres al solicitar justificación de las no asistencias y el incumplimiento de tareas, careciendo de registros suficientes de las notas enviadas como respaldo de su trabajo y control.

TABLA N° 3

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,45	1,93	10	3,38	0,338
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,67	0,867

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la disposición al cambio de la educación, los docentes obtienen un puntaje de 0,867 sobre 1.54, la mayoría de los docentes utilizan la actualización curricular como guía de información logrando cumplir pocos las metas y objetivos propuestos, debido a la falta de colaboración de padres y estudiantes en el cumplimiento de sus tareas.

TABLA N° 4

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1,45	1,93	10	3,38	0,338
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,45	1,93	10	3,58	0,358
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1,45	1,93	10	3,58	0,358
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,156	2,31	10	3,47	0,347
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,59	0,308	10	0,898	0,0898
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,24	2,024
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,69

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto al desarrollo emocional, se pudo obtener como resultado un valor de 2.024 sobre 3.08, manteniendo entre compañeros el respeto de opiniones, criterios y forma de pensar de sus colegas, preocupándose por situaciones o problemas que afronten algunos de ellos tratando de apoyarse, observándose un porcentaje menor de docentes que no disponen de tiempo para compartir diversas actividades debido a que trabajan en otras instituciones educativas.

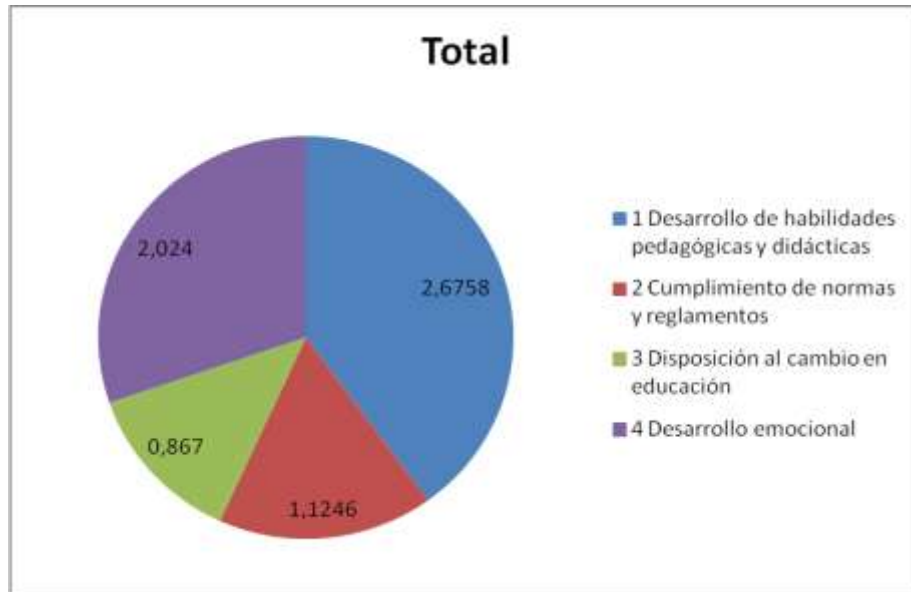
TABLA DE RESUMEN N° 2

COEVALUACIÓN A LOS DOCENTES

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2,6758
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,1246
3	Disposición al cambio en educación	0,867
4	Desarrollo emocional	2,024
	TOTAL	6,69

Fuente: Instrumento de coevaluación a docentes

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N °2

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los resultados generales de la evaluación dieron un total de 6,69 sobre 10 puntos, debiendo mejorar un porcentaje significativo en cada instrumento de evaluación, aceptando y asumiendo un compromiso de cambio, elaborando como institución propuestas de mejoras en la calidad educativa de nuestros estudiantes.

5.1.3 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

TABLA N° 1

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,326	1,18	10	2,506	0,2506
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,77	0,59	10	2,36	0,236
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	1,105	1,475	10	2,58	0,258
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,105	1,475	10	2,58	0,258
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1,326	1,18	10	2,506	0,2506
TOTAL	-	---	---	---	---	---	19,84	1,984

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Analizando el instrumento de sociabilidad pedagógica, los docentes obtienen un puntaje de 1.98 sobre 2.35, existiendo preocupación por la actitud de los estudiantes hacia sus estudios, teniendo como resultado la irresponsabilidad al no saber cómo docentes corregir adecuadamente esta dificultad, afectando a su aprendizaje y el desarrollo de su clase, resolviendo con suspensiones o notas por escrito a los representantes.

TABLA N° 2

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					Total Docentes	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1,326	1,18	10	2,506	0,2506
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1,77	0,59	10	2,36	0,236

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,437	0,2437
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,326	1,18	10	2,506	0,2506
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,12	1,712

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Con respecto a la atención a los estudiantes con necesidades individuales, los docentes obtienen un valor de 1.712 sobre 2.06, debiendo conocer cómo trabajar y detectar las características primordiales en una persona con habilidades diferentes, realizando adaptaciones curriculares, preparando al resto de estudiantes en como deberán ayudar sin discriminarlo y respetando sus limitaciones y forma de aprender.

TABLA Nº 3

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
En promedio, el docente de su institución: 3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,547	0,89	10	2,44	0,244
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,105	1,47	10	2,58	0,258
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,66	2,07	10	2,73	0,273
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,326	1,18	10	2,506	0,2506
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,221	2,66	10	2,88	0,288
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,34	2,434

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las habilidades pedagógicas didácticas, los docentes obtienen un valor de 2.434 sobre 2.94, la mayoría de ellos realizan sus planificaciones en función de las necesidades de ciertos estudiantes, no continúan si los contenidos anteriores no están claros y entendidos, para que esto se cumpla tienen la supervisión constante del director de la institución que es el encargado de revisar periódicamente sus planes de clase.

TABLA N° 4

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,296	1,326	0,59	10	2,8	0,28
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	1,105	1,47	10	2,58	0,258
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,78	1,378

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Para la aplicación de normas y reglamentos los docentes obtienen un puntaje 1.378 sobre 1.47, en que ciertos docentes no les gusta tener mayor responsabilidad en participar en el consejo directivo, debido a que tienen otras ocupaciones y escaso tiempo para permanecer jornadas completas en la Institución. Los docentes en su mayoría tratan de cumplir sus obligaciones dentro de su jornada laboral.

TABLA N° 5

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,44	2,36	10	2,8	0,28

5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.148	0,221	2,38	10	2,74	0,274
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,14	1,114
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,62

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto a las relaciones con la comunidad, los docentes obtienen un puntaje de 1.11 sobre 1.18, tratando de integrar a los padres de familia a las diversas actividades programadas, siendo la respuesta de ellos en su mayoría poco favorables, esto se debe a las múltiples ocupaciones de ciertos padres y la despreocupación de otros para participar en la institución.

TABLA DE RESUMEN N° 3

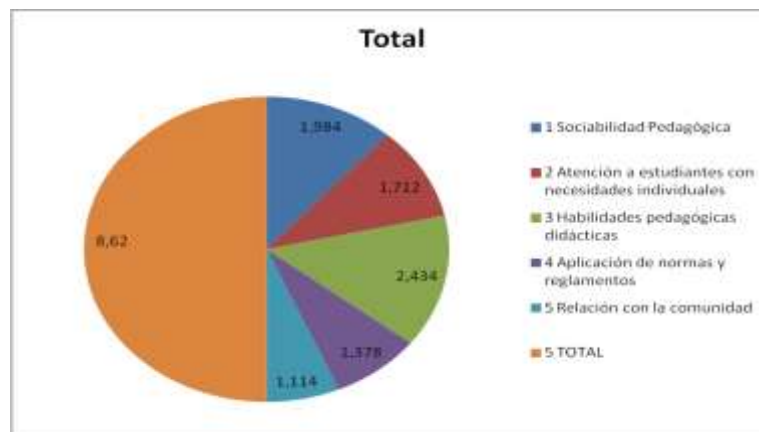
EVALUACIÓN A DOCENTES DE PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Sociabilidad Pedagógica	1,984
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,712
3	Habilidades pedagógicas didácticas	2,434
4	Aplicación de normas y reglamentos	1,378
5	Relación con la comunidad	1,114
	TOTAL	8,62

Fuente: Instrumento de evaluación a docente por el director

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N° 3



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los docentes obtienen un puntaje de 8.62 sobre 10 en la evaluación realizada por el rector, pudiendo observar las principales dificultades que su equipo de profesionales presenta en cada instrumento realizado, asumiendo con responsabilidad su estilo de aprendizaje.

5.1.4 INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA Nº 1

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Alumnos	Total	Promedio
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	13,72	15,42	89,18	200	118,32	0,592
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,42	6,86	15,42	89,18	200	114,88	0,574
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	13,72	15,42	89,18	200	118,32	0,592
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	3,52	14,12	42,4	38,83	200	98,87	0,494
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	6,86	35,98	75,46	200	118,3	0,59
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,42	17,15	30,84	48,02	200	99,43	0,497
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,52	7,06	39,75	52,95	200	103,28	0,516
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3,52	10,59	26,5	63,54	200	104,15	0,521
1.8.2. Sintetizar.	0	3,52	14,12	31,8	49,42	200	98,86	0,494
1.8.3. Reflexionar.	0	0	0	25,7	102,9	200	128,6	0,643
1.8.4. Observar.	0	0	6,86	15,42	96,04	200	118,32	0,591
1.8.5. Descubrir.	0	3,52	7,06	42,4	48,008	200	100,988	0,505
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,52	14,12	31,8	49,42	202	98,86	0,494
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
TOTAL	---	---	---	---	---		1640,058	8,19

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Las habilidades pedagógicas y didácticas, se obtuvo como resultado un 8.19 sobre 10.97, estableciendo un aprendizaje significativo impartido por los docentes, es recomendable aplicar en las planificaciones temas relacionados con los valores ya que en su mayoría los estudiantes manifestaron que sus maestros se preocupan por enseñarles siendo ellos los que no quieren aprender ni cumplir con tareas.

TABLA Nº 2

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					Total Alumnos	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3,52	14,12	31,8	49,42	200	98,86	0,494
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	13,72	15,42	89,18	200	118,32	0,592
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	6,86	35,98	75,46	200	118,3	0,59
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0	25,7	102,9	200	128,6	0,643
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,52	7,06	42,4	48,008	200	100,988	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	674,508	3,37

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las habilidades de sociabilidad pedagógica, los maestros consiguen un puntaje de 3.37 sobre 4.12, mostrando especial atención en retroalimentar nuevamente los contenidos de clases anteriores y de esa forma continuar con nuevas clases.

TABLA Nº 3

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					Total Alumnos	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,52	21,18	31,8	35,3	200	91,800	0,459
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,52	14,12	31,8	49,42	200	98,86	0,494
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,52	7,06	42,4	48,008	200	100,988	0,505
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	13,72	15,42	89,18	200	118,32	0,592
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	200	102,380	0,512
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,52	7,06	10,6	91,78	200	112,960	0,565
TOTAL	---	---	---	---	---	---	837,068	3,67

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la atención a estudiantes con necesidades individuales, se alcanzó un puntaje de 3.67 sobre 4.80, debiendo los docentes aprender a identificar las verdaderas necesidades y dificultades de los estudiantes, planificando correctamente lo que les servirán para desenvolverse en su vida diaria siendo seres independientes.

TABLA N° 4

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Alumnos	Total	Promedio
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	200	102,380	0,512
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,52	7,06	21,2	76,66	200	109,44	0,547
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	200	102,380	0,512
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	13,68	27,44	10,28	13,72	200	65,12	0,33
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	5,13	13,72	20,56	61,74	200	101.15	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	589,91	2,95
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								18,183

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto a la relación con los estudiantes, los docentes obtienen un puntaje de 2.95 sobre 4.11, asumiendo el alumnado con responsabilidad sus conductas inadecuadas con ciertos docentes y el poco interés en continuar aprendiendo y cumpliendo con tareas enviadas, perjudicándoles en su rendimiento académico.

TABLA DE RESUMEN N° 4

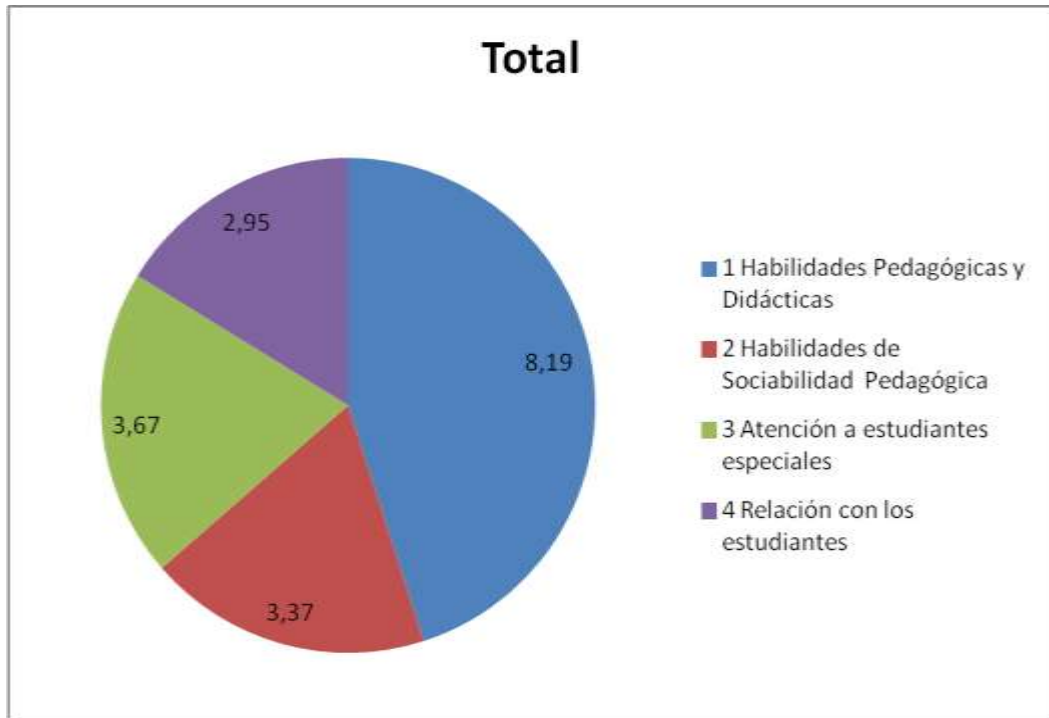
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	8,19
2	Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	3,37
3	Atención a estudiantes especiales	3,67
4	Relación con los estudiantes	2,95
	TOTAL	18,18

Fuente: Instrumento de evaluación a docente por los estudiantes

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N °4



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la evaluación a los docentes por parte de los alumnos alcanzan un total de 18,18 sobre 24 puntos, debiendo mejorar en un gran porcentaje el estilo de aprendizaje, buscando nuevos métodos, técnicas de enseñanza, en saber cómo llegar a los estudiantes, no solo en su quehacer pedagógico sino como seres humanos comprensivos, responsables en transmitir con su ejemplo una adecuada orientación, encaminándolos hacia un futuro profesional.

5.1.5 INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O PRESENTANTES

TABLA N° 1

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Alumnos	Total	Promedio
El docente: 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,22	25,26	37,92	42,25	200	109,44	0,547
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	8,42	56,88	75,87	200	102,380	0,512
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,22	8,42	37,92	71,655	200	122,215	0,611
TOTAL	---	---	---	---	---	---	334,035	1,67

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la relación con la comunidad los docentes obtienen, un puntaje de 1.67 sobre 2.53, teniendo una buena comunicación con los padres de familia que asisten y cumplen a las reuniones convocadas.

TABLA N° 2

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Alumnos	Total	Promedio
El docente: 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,22	8,42	37,92	71,655	200	122,215	0,611
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	51,04	101,16	200	152,2	0,761
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	6,315	34,76	109,59	200	150,67	0,753
TOTAL	---	---	---	---	---	---	425,09	2,13

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Para las normas y reglamentos, los docentes obtienen un valor de 2.13 sobre 3.37, tratando de comunicar debidamente a los padres cuando sus hijos comenten una falta o no cumplen con tareas asignadas, existiendo poca respuesta de parte de los representantes asistiendo puntuablemente a las reuniones o citaciones convocadas, pudiéndose observar que en su mayoría no cumplen a los llamados de los docentes.

TABLA N° 3

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	6,315	34,76	109,59	200	150,67	0,753
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	14,74	44,24	80,09	200	139,07	0,695
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	25,26	44,24	59,01	200	128,51	0,642
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	16,84	47,4	71,67	200	135,91	0,679
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	8,42	34,76	105,38	200	148,6	0,743
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	6,315	34,76	109,59	200	150,67	0,753
TOTAL	---	---	---	---	---	---	853,43	4,28

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la sociabilidad pedagógica los docentes obtienen como resultado un 4.28 sobre 5.05, debido a que no saben resolver problemas, valoran poco los esfuerzos de los estudiantes y desconocen las causas verdaderas de sus dificultades.

TABLA N° 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración	Valoración
	1	2	3	4	5	Docentes	Total	Promedio
El docente: 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4,22	16,84	12,64	92,73	200	126,43	0,632
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	4,22	16,84	12,64	92,73	200	126,43	0,632
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	4,22	16,84	12,64	92,73	200	126,43	0,632
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4,22	16,84	25,28	75,87	200	122,21	0,611
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	6,315	34,76	109,59	200	150,67	0,753
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	8,42	34,76	105,38	200	148,6	0,743
TOTAL	---	---	---	---	---	---	800,8	4,003
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								12,083

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades individuales, los docentes obtienen un valor de 4.003 sobre 5.05, al no saber cómo trabajar, qué tipo o estilo de enseñanza puede adquirir, cuales métodos y técnicas deben emplearse logrando un buen aprendizaje, para lo cual los docentes necesitan capacitarse en el trabajo educativo con estudiantes con necesidades especiales.

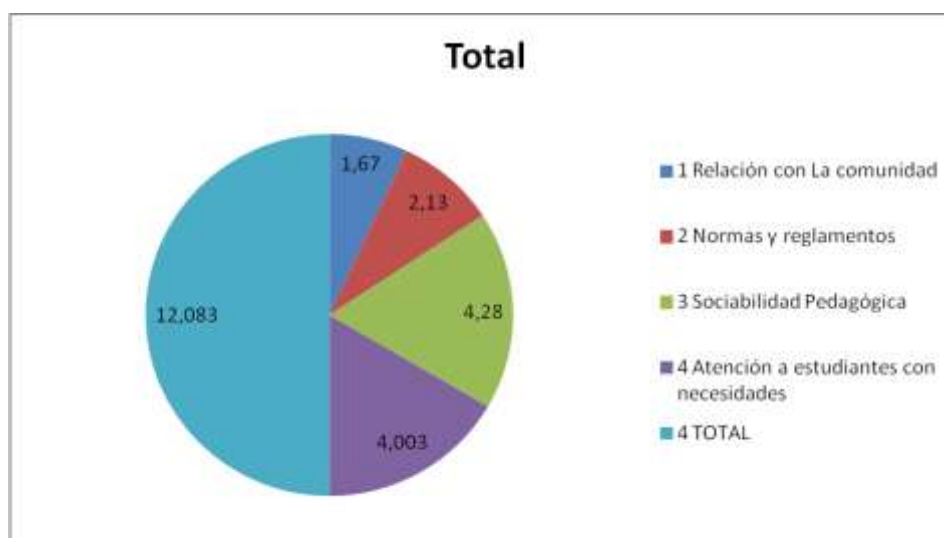
TABLA DE RESUMEN N° 5
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Relación con La comunidad	1,67
2	Normas y reglamentos	2,13
3	Sociabilidad Pedagógica	4,28
4	Atención a estudiantes con necesidades	4,003
	TOTAL	12,083

Fuente: Instrumento de evaluación a docente por los padres de familia

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N° 5



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se obtuvo un porcentaje total de 12.08 sobre 24 puntos, debiendo mejorar considerablemente en cada instrumento evaluado, teniendo mayor dificultad en planificar y trabajar con estudiantes con habilidades diferentes, atendiendo con respeto a los requerimientos y necesidades de sus estudiantes.

5.1.6 INSTRUMENTO PARA LA OBSERVACIÓN DE UNA CLASE POR PARTE DEL MAESTRANTE

TABLA N° 1

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	8	2
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	2
2. Inicia su clase puntualmente.	8	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	7	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	9	1
Total respuestas	49	11
Puntaje total.	61,3	0,00
Puntaje promedio.	6,13	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las actividades iniciales los docentes alcanzaron un valor de 6.13 sobre 7.50, observándose que realizan una retroalimentación de sus clases preocupándose por la comprensión de sus estudiantes y así continuar con nuevos conocimientos.

TABLA N° 2

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	8	2
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	2
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	9	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	3
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	7	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	7	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	4
13. Envía tareas	10	0
Total respuestas	103	26
Puntaje total.	128,8	0,00
Puntaje promedio.	12,88	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes obtienen un puntaje de 12.88, debiendo reforzar lo enseñado, relacionándolo con los nuevos contenidos de aprendizaje, preparando material que sea acorde con las necesidades y edades de los estudiantes, despertando el interés y ganas de aprender.

TABLA N° 3

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	8	2
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	7	3
3. Valora la participación de los estudiantes.	6	4
4. Mantiene la disciplina en el aula.	6	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	7	3
Total respuestas	34	16
Puntaje total.	42,5	0,00
Puntaje promedio.	4,25	-----
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	26,3	-----

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En lo que se relaciona con el ambiente en el aula los docentes obtienen un valor de 4.25 debiendo reforzar el control de la disciplina dentro del aula, y la motivación en los estudiantes haciéndolos más participativos en su aprendizaje.

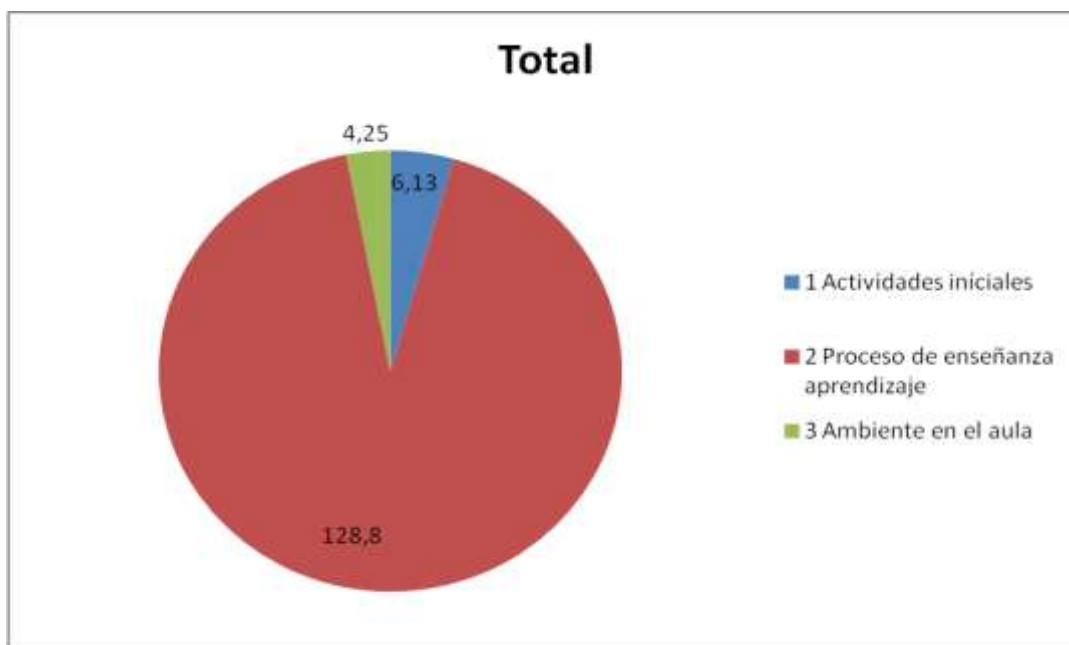
TABLA DE RESUMEN N° 6
OBSERVACIÓN DE CLASE

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Actividades iniciales	6,13
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	128,8
3	Ambiente en el aula	4,25
	TOTAL	26,3

Fuente: Observación de clase

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N° 6



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la clase demostrativa los docentes obtuvieron un total de 26.3 sobre 30 puntos. En lo que respecta a la evaluación de los docentes se obtiene un total de 81.203 sobre 100 puntos alcanzando, una calificación de EXCELENTE.

CALIFICACIÓN INSTRUMENTO:	OBTENIDOS/ POR	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes		9,33		
Coevaluación de los docentes		6,69		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)		8,62		
Evaluación de los docentes por los estudiantes		18,18		
Evaluación de los docentes por los padres de familia		12,083		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS		54,903		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:		26,3		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES		81,203	A	EXCELENTE

Fuente: Guía UTPL

Elaboración: Fátima Piña Vargas

5.1.7 INSTRUMENTO PARA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO)

TABLA Nº 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,17	5	1,17	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,209
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,35	1,864	5	2,214	0,442
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,525	0,47	5	0,995	0,199
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente. 1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,4664	5	0,9324	0,186
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,35	0,4664	5	0,9324	0,186
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,17	5	1,17	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,209
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,35	1,864	5	2,214	0,442
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163

1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,525	0,47	5	0,995	0,199
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,35	1,864	5	2,214	0,442
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,525	0,47	5	0,995	0,199
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,525	0,699	5	1,398	0,280
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,05	12.4

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las competencias generales de los directivos, se obtiene un valor de 12.4 sobre 14.65, debido a que en la mayoría de preguntas cumplen con las funciones requeridas

TABLA N° 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1,17	5	1,17	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,209
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,525	0,47	5	0,995	0,199
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	---	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	---	0,990	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,45	2,87

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

La competencia pedagógica los directivos obtuvieron un puntaje de 2.87 sobre 3.26, debiendo promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

TABLA N° 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,209
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,562	1,71
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								16,98

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la competencia de liderazgo en la comunidad, los directivos obtuvieron un valor de 2.25 sobre 2.09, debiendo tener en cuenta a la comunidad en las diversas actividades que se realizan en la institución educativa.

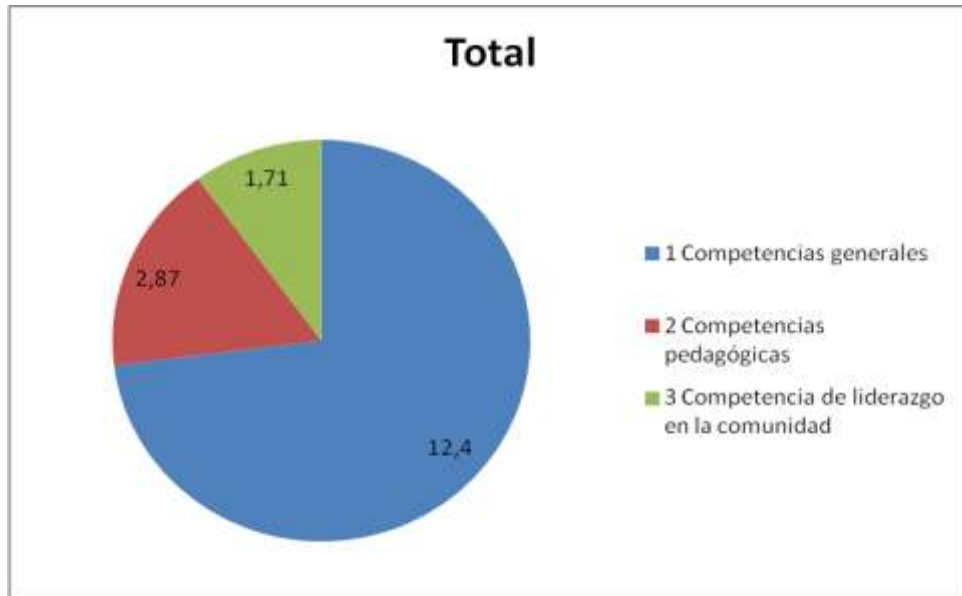
TABLA DE RESUMEN N° 7

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO)

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Competencias generales	12,4
2	Competencias pedagógicas	2,87
3	Competencia de liderazgo en la comunidad	1,71
	TOTAL	16,98

Fuente: Instrumento de autoevaluación a los directivos

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N° 7

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la autoevaluación de los directivos se obtuvo un total de 16.98 sobre 20 puntos, para lo cual los directivos deben superar las necesidades de su equipo de docentes, de su institución en general e involucramiento a toda la comunidad educativa en la mejora de la educación.

5.1.8 INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

TABLA Nº 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,236	0,708	0,944	14	2,006	0,143
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,236	0,708	0,944	14	2,006	0,143
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.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,177	0,236	0,708	0,708	14	1,829	0,131
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,59	1,239	0,472	14	2,301	0,164
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,177	0,236	0,708	0,708	14	1,829	0,131
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,59	1,239	0,472	14	2,301	0,164
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
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	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	194,183	13,872

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En cuanto a las competencias generales, los directivos obtuvieron un valor de 13.87 sobre 14.45 dentro de la institución los directivos cumplen con las expectativas y parámetros necesarios para dirigir y organizar un establecimiento educativo.

TABLA N° 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,354	0,885	1,416	14	15,39	1,099
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,59	1,239	0,472	14	2,301	0,164
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,236	0,236	0,354	0,944	14	1,77	0,126
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,059	0,354	0,354	1,416	14	2,183	0,156
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,118	0,236	0,177	1,652	14	2,183	0,156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,177	1,652	14	2,183	0,156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,474	3,104

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las competencias pedagógicas, los directivos obtuvieron un puntaje de 3,104 sobre 3.29, debido a su buen desempeño en las labores que realizan en la institución educativa.

TABLA N° 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,118	0,354	0,354	0,944	14	1,770	0,126
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,177	0,236	0,531	1,18	14	2,124	0,152
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,172	1,298
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								18,27

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos obtuvieron un valor de 1.298 sobre 2.12, se debe tener mayor comunicación con los padres de familia y la comunidad en general.

TABLA DE RESUMEN N° 8

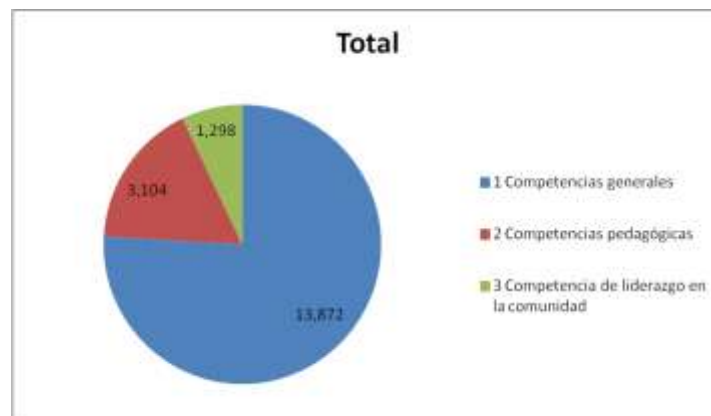
EVALUACIÓN A DIRECTIVOS POR EL CONSEJO TÉCNICO

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Competencias generales	13,872
2	Competencias pedagógicas	3,104
3	Competencia de liderazgo en la comunidad	1,298
	TOTAL	18,27

Fuente: Instrumento de evaluación a directivos por el consejo técnico

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N ° 8



Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En la evaluación realizada a los directivos por parte del consejo técnico se obtuvieron los valores totales de 18.27 sobre 20 puntos, realizando el debido análisis de parte de los directivos en mejorar los instrumentos donde obtuvieron menor puntaje, realizando una propuesta de cambios apoyados por todos los docentes de la institución.

5.1.9 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA Nº 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	1,074	2,856	4,824	5,005	35	13,759	0,051
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,895	1,785	4,288	9,295	35	16,263	0,465
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	1,785	6,432	12,87	35	21,087	0,602
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	4,284	6,968	7,15	35	18,402	0,525
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1,074	2,856	4,824	5,005	35	13,759	0,051
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,895	3,213	4,824	5,005	35	13,937	0,398
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,895	2,856	5,36	5,005	35	14,116	0,403
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	1,785	5,36	11,440	35	19,301	0,551
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,895	1,785	4,288	12,155	35	19,123	0,546
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,716	2,856	4,288	10,725	35	18,585	0,531
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,785	6,432	12,87	35	21,087	0,602
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	251,069	6,49

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las competencias generales, los directivos obtuvieron un puntaje de 6.49 sobre 10, se debe reforzar el desempeño del consejo técnico, mejorando el rendimiento académico y control del trabajo docente y de padres de familia.

TABLA Nº 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	4,284	6,968	7,15	35	18,402	0,525

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,895	3,213	4,824	5,005	35	13,937	0,398
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	4,284	6,968	7,15	35	18,402	0,525
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,074	2,856	4,824	5,005	35	13,759	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,05	2,086

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En los resultados de las competencias pedagógicas, los directivos obtuvieron un valor de 2.086 sobre 3.57, debido al buen desenvolvimiento en la resolución de conflictos.

TABLA Nº 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,895	3,213	4,824	5,005	35	13,937	0,398
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	4,284	6,968	7,15	35	18,402	0,525
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,074	2,856	4,824	5,005	35	13,759	0,051
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	4,284	6,968	7,15	35	18,402	0,525
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,716	2,856	4,288	10,725	35	18,585	0,531
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,785	8,04	10,725	35	20,55	0,587
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,895	3,57	4,288	5,005	35	13,758	0,393
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	0,716	3,57	2,68	7,865	35	14,831	0,424
TOTAL	---	---	---	---	---	---	152,774	4,021
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								12,59

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

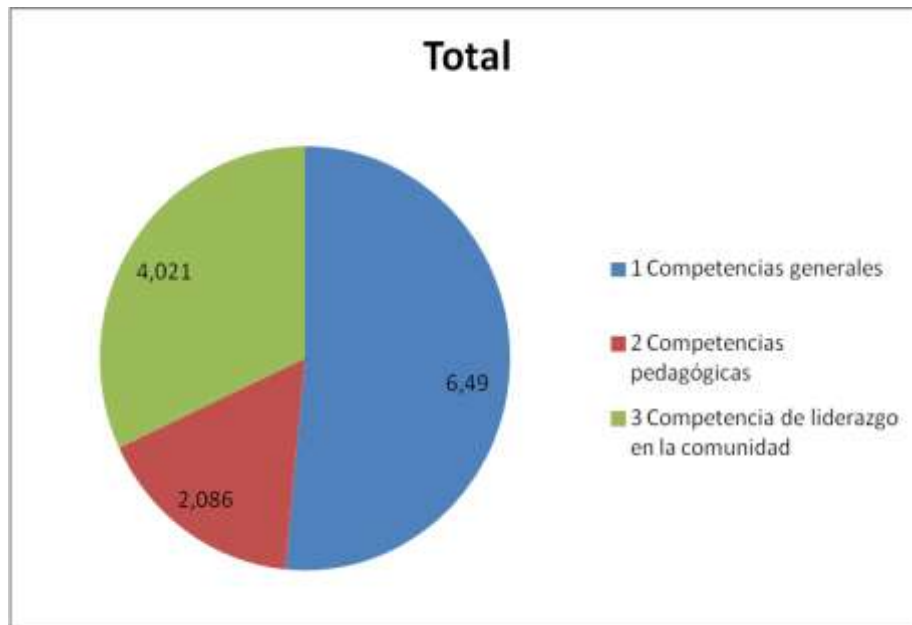
En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos obtuvieron un valor de 4.021 sobre 6.43 debiendo reforzar la comunicación con la comunidad, en especial con los padres de familia o representantes de los estudiantes designándoles responsabilidades en el cumplimiento de la educación de sus representados.

TABLA DE RESUMEN N° 9**EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL**

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Competencias generales	6,49
2	Competencias pedagógicas	2,086
3	Competencia de liderazgo en la comunidad	4,021
	TOTAL	12,59

Fuente: Instrumento de evaluación al rector por el consejo estudiantil

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N ° 9

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los directivos evaluados por el consejo estudiantil, obtuvieron un puntaje de 12.59 sobre 20 puntos, necesitando analizar y corregir las falencias que como directivos están atravesando siempre con el apoyo en conjunto de los docentes para el bienestar de toda la comunidad educativa institucional.

5.1.10 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
TABLA Nº 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	2,148	3,945	1,568	2,108	35	9,769	0,279
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,716	1,052	5,88	6,324	35	13,972	0,399
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,66	2,63	2,352	4,743	35	10,385	0,297
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,792	1,315	3,136	5,797	35	11,04	0,315
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,792	1,578	3,136	5,270	35	10,776	0,308
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,66	2,367	2,744	4,743	35	10,514	0,300
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	2,744	5,270	35	10,778	0,308
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,716	1,052	5,88	6,324	35	13,972	0,399
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,792	1,315	3,136	5,797	35	11,04	0,315
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,66	1,578	3,136	5,797	35	11,171	0,319
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	1,315	3,136	6,324	35	11,435	0,327
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,528	1,578	1,96	7,905	35	11,971	0,342
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,66	2,63	2,352	4,743	35	10,385	0,297
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	2,148	3,945	1,568	2,108	35	9,769	0,279
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,66	2,367	2,744	4,743	35	10,514	0,300
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	2,104	2,744	5,270	35	10,778	0,308
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,716	1,052	5,88	6,324	35	13,972	0,399

1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,66	2,104	3,136	4,743	35	10,643	0,304
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,528	1,578	1,96	7,905	35	11,971	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	268,07	7,657

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los directivos en las competencias generales, obtuvieron un puntaje de 7.657 sobre 10, reforzando la comunicación de la toma de decisiones y organización del trabajo institucional haciendo participe a la comunidad educativa en general.

TABLA N° 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,66	1,315	3,92	5,270	35	11,165	0,319
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,528	1,315	1,96	8,959	35	12,762	0,365
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,396	2,63	3,92	4,743	35	11,689	0,334
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	1,315	1,96	10,013	35	13,948	0,399
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,66	1,052	2,352	9,486	35	13,550	0,387
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,528	1,052	1,96	9,486	35	13,026	0,372
TOTAL	---	---	---	---	---	---	76,140	2,175

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los directivos en cuanto a las competencias pedagógicas, obtuvieron un valor de 2.175 sobre 3.57, siempre están apoyando y atendiendo las necesidades de los estudiantes manteniéndose alertas en su rendimiento académico.

TABLA N° 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,396	2,63	3,92	4,743	35	11,689	0,334
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,528	1,052	1,96	9,486	35	13,026	0,372
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,66	1,315	1,96	10,013	35	13,948	0,399
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	10,013	35	13,948	0,399

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,396	2,63	3,92	4,743	35	11,689	0,334
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,528	1,315	1,96	8,432	35	12,235	0,350
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,792	2,63	3,136	2,635	35	9,193	0,263
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,66	1,315	1,96	7,905	35	11,84	0,338
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	1,315	1,96	7,905	35	11,840	0,338
TOTAL	---	---	---	---	---	---	109,408	3,127
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,959

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos tuvieron un resultado de 3.127 sobre 6.43 debiendo reforzar en una gran porcentaje la comunicación con la comunidad, entre ellos: padres de familia, estudiantes y docente.

TABLA DE RESUMEN N° 10

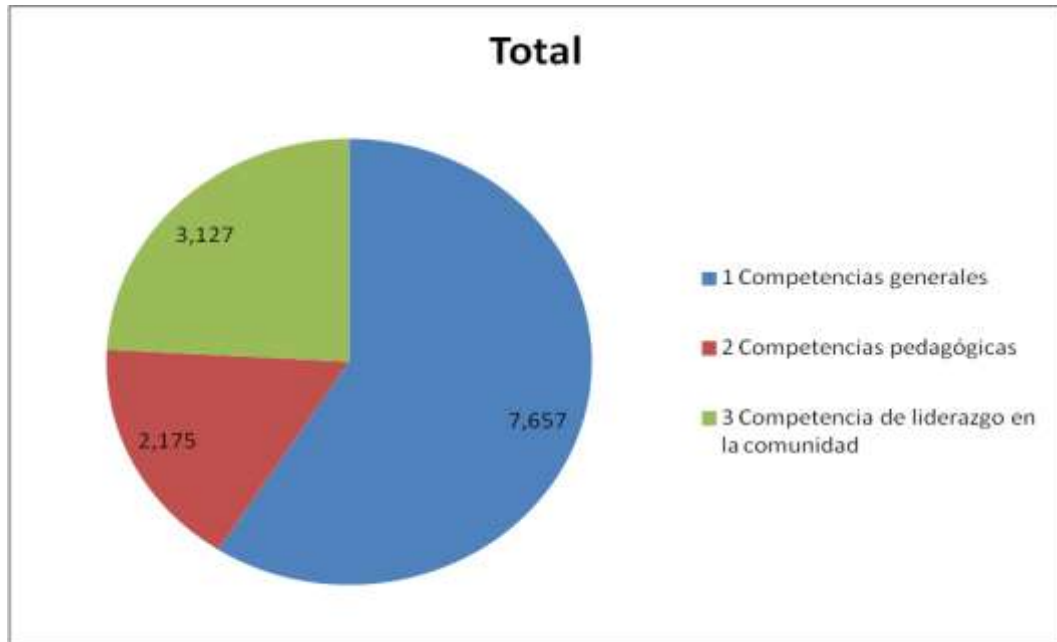
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Competencias generales	7,657
2	Competencias pedagógicas	2,175
3	Competencia de liderazgo en la comunidad	3,127
	TOTAL	12,959

Fuente: Instrumento de evaluación al rector por el comité central de padres de familia

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N ° 10



Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los resultados obtenidos por parte de los directivos evaluados por el comité central de padres de familia nos revelan un valor de 12.959 sobre 20, manteniéndose alertas en planificar propuestas de mejoras, analizando cada punto de los instrumentos que fallaron, teniendo como resultado final mejorar la calidad educativa, siendo los directivos pilares fundamentales en la organización institucional.

5.1.11 INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR

TABLA Nº 1

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,112	0,167	0,501	5	0,78	0,156
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,167	0,501	5	0,78	0,156
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66,231	13,25

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los directivos en cuanto a las competencias generales, tuvieron como resultado el 13.25 sobre 14.45, dentro de la institución cumplen con las funciones establecidas para el buen funcionamiento de la institución educativa, debiendo aumentar la comunicación con la comunidad en general.

TABLA Nº 2

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,102	2,887

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

Los directivos en las competencias pedagógicas, obtuvieron un resultado favorable de 2.88 sobre 3.11, mostrando especial cuidado en el rendimiento y dificultades que se les presentan durante su proceso lectivo.

TABLA N° 3

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,258	2,049
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,186

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

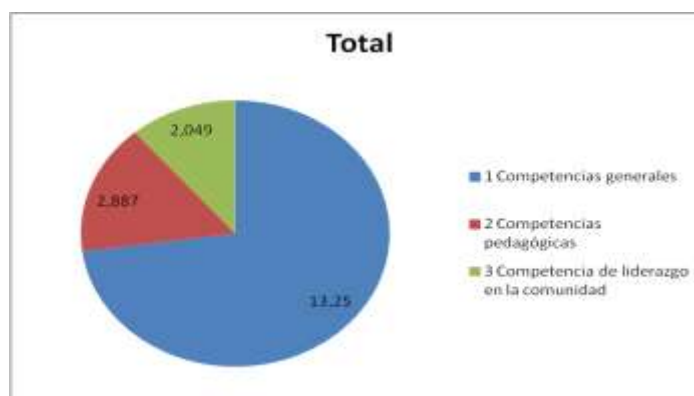
En las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos obtuvieron un valor de 2.049 sobre 2.44 debiendo incrementar el desarrollo comunitario en actividades que realice la institución educativa.

TABLA DE RESUMEN N ° 11**EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR**

N°	Dimensión que se evalúa	Total
1	Competencias generales	13,25
2	Competencias pedagógicas	2,887
3	Competencia de liderazgo en la comunidad	2,049
	TOTAL	18,186

Fuente: Instrumento de evaluación al rector por el supervisor

Elaborado: Fátima Piña Vargas

GRÁFICO N ° 11

Fuente: Encuesta a los directivos del Colegio Julio Aguayo Moreira

Elaboración: Fátima Piña Vargas

En el análisis de resultados generales de la evaluación del Director por parte del Supervisor, tuvieron un total de 18.18 sobre 20, corrigiendo en porcentajes menores dificultades que las pueden solucionar teniendo el concimiento y el apoyo profesional de toda la comunidad docentes.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,98		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	18,27		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	12,59		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,95		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,18		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	78,97	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	81,20/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	78,97/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	80,08	A	EXCELENTE

Fuente: Guía UTPL

Elaboración: Fátima Piña Vargas

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIONES Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En el trabajo de investigación realizado sobre la evaluación de la calidad de desempeño profesional a los docentes directivos, estudiantes y padres de familia del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira” de educación básica y bachillerato, durante el periodo 2012-2013 se pueden observar los siguientes resultados:

Para los docentes:

En cuanto a la Autoevaluación, los docentes obtuvieron un valor de 9.33 sobre 10, pudiendo observar que siguen las normas y reglamentos institucionales, teniendo como guía la actualización curricular para elaborar su plan de clase, apoyo de ciertos padres y estudiantes que valoran el sacrificio de sus progenitores y dedicación de los docentes.

Para la coevaluación, se obtuvo un puntaje de 6.69 sobre 10 puntos, mejorando la utilización de recursos didácticos, que en la actualidad son muy pocos, logrando que los estudiantes desarrollen su inteligencia con variados ejercicios sean interactivos, de investigación aumentando la capacidad de reflexión y análisis.

La falta de recursos tecnológicos y materiales de trabajo se debe a que es una institución pequeña particular de escasos recursos y poca colaboración económica de parte de los padres de familia, obligando al personal docente a impartir sus clases de acuerdo a los recursos físicos y humanos con los que cuentan.

En cuanto al trabajo y la relación institucional, son profesionales que mantienen una buena relación laboral, interactuando sus conocimientos y necesidades; planifican siguiendo el programa curricular establecido por el gobierno, manteniéndose un ambiente de respeto y responsabilidad en la institución educativa.

Ciertos docentes desconocen cómo realizar adaptaciones curriculares, que métodos y técnicas deberán utilizar para dichos estudiantes, los docentes deben asistir a cursos de inclusión y de adaptaciones curriculares para mejorar y brindar una educación adecuada a estudiantes con habilidades diferentes.

En el instrumento sobre la evaluación de los docentes por parte del rector y en observaciones áulicas, se obtuvo el mismo resultado, un valor de 8,62 sobre 10 puntos, demostrando que por ser una institución pequeña el director está más atento a las necesidades y falencias de su personal docente, brindándole ayuda, estableciendo en todo momento una canal de comunicación, cuando existe alguna inconformidad de parte de los padres o estudiantes.

Coincidiendo en su totalidad que los docentes no saben cómo impartir valores en sus horas de clases, y el trato para ciertos estudiantes no es muy adecuado, tachándoles siempre de incumplidos o malcriados, faltándoles la motivación para ellos.

En el cuarto instrumento la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvieron un puntaje de 18,18 sobre 24 puntos, habiendo una repetida inconformidad con el docente de Estudios Sociales, faltándole dominio en clase, comprensión a ciertos estudiantes con problemas familiares, siendo sus clases monótonas y muchas veces aburridas por la cantidad de contenidos en su materia, donde no hay la capacidad reflexiva ni analítica.

En el quinto instrumento de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia se obtuvieron un puntaje de 12,08 sobre 16 puntos, mostrando en ciertos padres conformidad en la labor de los docente, en su preocupación por los estudiantes y en la enseñanza que para algunos se sienten satisfechos y de acuerdo a lo que deberían aprender.

Muchos de ellos desconocen el proceso de enseñanza aprendizaje de sus representados, evidenciándose la poca dedicación y responsabilidad que ciertos padres tienen para sus hijos; por las opiniones diversas de ciertos padres se debe reforzar, fortalecer los niveles de comunicación y los valores en toda comunidad educativa.

Al realizar las evaluaciones al director del colegio a toda la comunidad educativa, se pudo observar en:

El consejo estudiantil siendo ellos el porta voz de las necesidades de todos los estudiantes del colegio, muestran satisfacción, con el nivel y calidez humana que

cuenta su director, sintiéndose apoyados, motivados y respetados sus derechos como niños y estudiantes dentro de la institución.

El único desacuerdo que ciertos estudiantes tienen, es la impuntualidad de algunos docentes, que por algún motivo llegan tarde o no llegan, no son avisados con anterioridad, así podrían utilizar su tiempo libre para organizar grupos de apoyo escolar, buscando mejorar el rendimiento académico de sus compañeros de clase.

De esta forma se dan cuenta que su director desempeña sus funciones de acuerdo a las leyes y normas educativas, mostrándose pendiente a las necesidades de la institución, logrando solucionar los conflictos que todos los días se presentan.

En general tanto en la evaluación del consejo directivo, como de padres de familia coinciden con los estudiantes, que cuentan con un director con calidez y calidad humana, mostrando siempre interés en el desarrollo adecuado de los planes de clase, con contenidos necesarios para su aprendizaje.

Estableciendo dentro de la institución un clima sin presión, siendo un verdadero líder para sus compañeros, estudiantes y padres, empleando siempre el respeto al momento de una llamada de atención a los docentes, estudiantes y padres en el cumplimiento general en la institución.

El director debe trabajar en todo momento con la comunidad de padres de familia, involucrándolos responsablemente en la educación de su representado, estando en constante comunicación tanto con los docentes, estudiante y padres de familia, en las diversas necesidades que se plantean diariamente, debiendo establecer un seguimiento de evaluación a cada uno de los docentes.

El director debe buscar diferentes proyectos, métodos y técnicas de mejoramiento pedagógico aquellos estudiantes que no logren cursar el periodo lectivo, o no hayan completado una verdad calidad de educación. Se debe tener en cuenta que la calidad de la educación está fundamentada en los líderes que presiden el funcionamiento de los establecimientos, de ahí la importancia de que los directivos sean personas capaces, líderes y ante todo personas humanas que conciban al estudiante y a los docentes como personas de mente, cuerpo, alma y espíritu, que siempre estén prestos a colaborar y a mejorar la calidad de la educación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Como conclusiones tenemos que:

- Existe un porcentaje de docentes que no escuchan ni apoyan moralmente a sus estudiantes, tomando una actitud de desinterés, llegando hasta sancionar a los estudiantes por su constante insistencia en manifestar el rechazo de sus maestros.
- Los estudiantes presentan dificultades en sus conductas, impulsividad, irresponsabilidad, en ciertos jóvenes pandillerismos y en la mayoría abandono de padres de vivos.
- Existe abandono del hogar por parte de los padres en un porcentaje y en su mayoría poca responsabilidad hacia el aprendizaje de sus hijos.
- En los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes y observaciones áulica, se pudo confirmar el rechazo de ciertos estudiantes hacia el docente de estudios sociales en cuanto a la forma de enseñar y el trato hacia ellos.
- Existe un limitado espacio físico de aulas, escasos equipos tecnológicos, y didácticos, en lo que incide al bajo interés y motivación de estudiantes y docentes, afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los estudiantes carecen de valores éticos y morales afectando en su gran mayoría su rendimiento académico, pese a que son jóvenes con buen nivel de retención, comprensión, análisis, reflexión del aprendizaje siendo estudiantes totalmente independientes.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los docentes asistan a cursos de valores éticos y morales en especial de adolescentes, para que logren comprender los diferentes problemas que pueden atravesar los jóvenes a su edad y el tipo de ayuda que puedan brindarles sin rechazarlos ni marginarlos.
- Debe implementarse de urgencia el departamento de bienestar estudiantil o realizar charlas con profesionales especializados en ayudarles asumir con responsabilidad sus problemas sin escoger el camino más fácil y peligroso.

- Realizar escuela para padres sobre temas primordiales en la problemática de los estudiantes, la cual llegue a concientizarlos en el valor y la responsabilidad que tienen durante su desarrollo y futuro de sus hijos.
- El coordinador pedagógico debe trabajar periódicamente con el docente de estudios sociales revisando sus planes de clase, orientarlo con técnicas y métodos actualizados, logrando el interés y motivación de sus estudiantes, encaminándolo a realizar una planificación en valores éticos y morales que ponga en práctica con su ejemplo.
- El director debe solicitar a los padres de familia que cumplan con los pagos puntuales de pensiones y buscar financiamiento de parte del gobierno para ampliar y continuar con el funcionamiento de la institución.
- El docente debe diseñar estrategias didácticas que incluyan actividades que enseñen valores éticos y morales, logrando estudiantes motivadores, colaboradores, promoviendo así el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo personal y social de los estudiantes.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. Título

Capacitar y orientar a la comunidad educativa en valores morales y éticos, mejorando la convivencia, responsabilidad y calidad educativa del colegio Julio aguayo Moreira durante el año académico 2012-2013.

7.2. Justificación

En el trabajo de investigación de la evaluación en la calidad del desempeño de los docentes y directivos, es de importancia contribuir con una propuesta de solución que ayude a mejorar inconvenientes y falencias en el rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes, mejorando así su aprovechamiento e interés en su proceso de aprendizaje.

El colegio “Julio Aguayo Moreira” cree importante la implementación de una propuesta de mejoramiento, debido a que se están perdiendo en los jóvenes principios éticos y morales, teniendo presente que la mayoría de ellos vienen de hogares disfuncionales y con múltiples problemas familiares como abandono del hogar de padre o madre dejando como tutor a un miembro de la familia sea este abuelo/a, tío/a, tomando el camino más fácil en pandillas, adquiriendo malos hábitos y forma inadecuada de solucionar los problemas.

Es por ello que muchos jóvenes no les interesa estudiar, cumplir con sus responsabilidades académicas, siendo obligados por su familia a estar dentro de la institución, alguno de estos jóvenes buscan la orientación y afecto de sus compañeros y docentes, pero lamentablemente muchos de ellos no saben cómo guiarlos y motivarlos, obteniendo solo incomprensión y castigo de parte de sus docentes.

Por tal motivo se ofrece una propuesta de solución que desarrolle valores éticos y morales en la institución, teniendo en cuenta el plan de estudio de cada año básico, se hace necesario y de forma urgente implementar la vivencia en valores donde el educando sea gestor y constructor de su propio aprendizaje, así como ofrecer orientaciones generales a la comunidad en su conjunto.

Unas de las principales alternativas de solución es capacitar y orientar a la comunidad educativa en cómo utilizar los principios morales y éticos mejorando la convivencia educativa, desarrollando una actitud responsable en su desarrollo académico.

Otra alternativa de solución tenemos que los docentes deben trabajar sistemáticamente para crear un ambiente facilitador y motivador en la clase. Una atmósfera de confianza y aceptación, no se da simplemente como resultados de que los alumnos y el docente pasen el tiempo juntos. El docente debe crear el clima de aceptación al proporcionar modelos de conductas específicos desde la primera interacción entre él y los alumnos. Debe ayudarles a aprender a hablar, a discutir y a responder a las ideas y sentimientos de los demás.

Es necesario que los docentes impartan los valores a través de su ejemplo de vida, desarrollando dentro del salón de clase una mejor convivencia y motivación en todo momento, ya que muchos de los estudiantes esperan calidad y calidez humano.

En esta propuesta se quiere que los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia se den cuenta, que es una cuestión de voluntad, de decisión, de deseos en hacer una educación diferente: más humana, una educación que no discrimine que sea para todos en igualdad de derecho.

Es por ello que esta propuesta de capacitar y orientar a la comunidad educativa en valores, tiene como finalidad, proporcionar estrategias, orientación, conocimiento de las diferentes conductas de sus estudiantes, siendo más tolerantes y comprensivos hacia ellos.

Entonces es necesario que la formación en valores guie a la institución, reflexionando sobre qué valores se busca transmitir y reflejándose en las actitudes cotidianas. Es así que la educación en valores se fundamenta en el respeto mutuo del profesorado, del alumnado y de la familia. Requiere la revalorización de la figura del profesor y el desarrollo de su código de actuaciones previamente consensuadas.

7.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Consolidar su madurez personal, social y moral que les permitan a los estudiantes, tener constancia en el trabajo pedagógico, adoptando actitudes solidarias, responsables, honestas, tolerantes confiando en sus propias posibilidades e iniciativa para resolver nuevos problemas y fomentar juicios independientes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar en los estudiantes capacidades y actitudes que los fortalezcan como personas morales y éticas que puedan vivir una vida honesta, fortalecer la autonomía, y vivirla como un valor que oriente sus ideas en un marco de convivencia sin exclusiones, con responsabilidad, equidad e independencia.
- Comprender la aplicación práctica de los valores en relación a uno mismo, los demás, la sociedad y el mundo en general.
- Inspirar a los estudiantes a elegir sus propios valores personales, sociales, morales de forma que puedan participar en la comunidad con respeto, entendimiento confianza y compromiso.

7.4 ACTIVIDADES

Entre las actividades, se detallan que:

ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES
Se realizará una charla de concientización dirigida a toda la comunidad educativa en la cual se reconozcan las funciones y responsabilidades que deben cumplir como miembro de la comunidad educativa en el desarrollo de principios y valores.	17/abril/2013	Psicóloga Sofia Mora
Entre los docentes y estudiantes se llevará a cabo una planeación de las actividades y necesidades de ambos, estableciendo un acuerdo en común, responsabilizándose en cambiar y asumir su rol en el proceso educativo. Con esta planeación se pretende, por parte del profesor y el estudiante, dejar muy claro lo que se espera de cada uno de ellos. Al participar en la planeación, los alumnos adquieren un compromiso no sólo con el profesor, sino también consigo mismos y con el grupo.	15/mayo/2013	Director del Colegio Lcdo. Milton Aguayo
Taller dirigido a los jóvenes en la que reconozcan y adquirir una actitud consciente de su responsabilidad estudiantil, encaminada a desarrollar una profesión que le servirá en su futura.	5/junio/2013	Psicóloga Sofia Mora

Para los estudiantes y docentes tendrán un taller sobre la responsabilidad compartida de jóvenes y maestros en la educación, reconociendo las características y valores de la justicia, honestidad y responsabilidad en el cumplimiento de tareas asignadas y relaciones con los demás.	11/julio/2013	Psicóloga Sofía Mora
Se entregarán a cada estudiantes una hoja de evaluación en la que los educandos se autoevalúan y evalúan a sus compañeros de equipo en cada trabajo realizado durante el periodo de clase, considerando aspectos como el respeto a la opinión de los demás, puntualidad y asistencia, aportación de opiniones, responsabilidad.	10./septiembre/2013	Psicóloga Sofía Mora
Charla dirigida a la comunidad en general, para que, conozcan y asuman su compromiso e importancia que tiene la familia en el proceso de formación de sus hijos, analizando los valores que son transmitidos de sus padres, y reconociendo las barreras que poseen para comunicarse con sus ellos.	22/noviembre/2013	Psicóloga Sofía Mora

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Docentes de Educación Básica y bachillerato del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”. Cobertura 10 docentes y 200 estudiantes de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Esta propuesta tiene la finalidad de ayudar a las docentes, directivos, padres de familia a comprender y ayudar a sus estudiantes, a tener más diálogo con ellos, a motivarlos en todo momento, apoyarlos en su educación pero sin ser demasiados permisivos ni llegar a conductas groseras que no logran más que agresividad, desinterés, despreocupación e irresponsabilidad en los estudiantes.

Se quiere concientizar a toda la comunidad educativa para el cambio y mejora en la calidad de educación con un aprendizaje significativo en la cual incluya como vital importancia los valores, formándolos y encaminándolos hacia un futuro prospero, siendo profesionales completos intelectual y emocionalmente.

Docentes, estudiantes, directivos y padres de familia con principios y valores que enseñen con el ejemplo, siendo personas con calidez y calidad humana, intelectualmente consientes y preparados, con conocimientos prácticos sobre como generar aprendizajes significativos incluyendo los valores en su vida cotidiana convirtiéndose en guías y mediadores del aprendizaje.

En la educación se ha tomado especial atención en desarrollar en los estudiantes su parte intelectual y la adquisición de nuevos y mejores conocimientos, dejando a un lado la importancia que tiene en saber escucharlos, atender sus necesidades emocionales y formarlos con buenos valores, la educación se ha preocupado en crear profesionales intelectualmente preparados pero no seres humanos con calidad y calidez humanos.

Es por eso, que en nuestra actualidad el deber de los docentes, padres y directivo es preparar y formar profesionales completos intelectual y emocionalmente, listos para enfrentar el duro trabajo, teniendo herramientas suficientes para saber cómo enfrentarlas, siendo tolerantes, adaptables al cambio, pacientes si llegar agobiarse ni frustrarse al no poder resolver problemas, buscando e investigando las mejores soluciones para lograrlo, mostrándose decidido, autónomo y responsable en todo momento.

Hoy queremos proporcionar a los docentes, padres de familia y directivo ser mediadores de la Educación con conocimientos amplios sobre el aprendizaje en valores, en el desarrollo de las habilidades mentales, y calidez humana, que son utilizados para una educación de calidad, sin conformarse solo con las propuesta dadas por otros, creando ellos mismos mejores e innovadoras propuestas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, mejorando así el proceso de aprendizaje enseñanza.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para la realización de la propuesta se necesita los siguientes recursos:

- La colaboración de los docentes, director y padres de familia del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”.
- Facilitadora de los talleres Psicóloga Sofía Mora.
- Videos, televisor, DVD.
- Infocus
- Computadora
- Material de oficina
- Instalaciones del Colegio Técnico Particular “Julio Aguayo Moreira”, el costo de \$ 12 dólares por participantes, y la organización y difusión de los talleres es a través de comunicación escrita a los docentes y padres de familia.

7.8. PRESUPUESTO

Aspectos	Costos		
Recursos materiales:	Cantidad	Costo unitario	Total
Material de oficina			
Resma de papel bond Xerox	2	\$3	\$9
Caja de lápices	10	\$2.40	\$24
Proyector	10 h	\$10	\$80
Talento Humano:			
Facilitadora Psicóloga	10h	\$ 30	\$300
Director del Colegio Lcdo. Milton Aguayo	2h	-	-
Varios			
Refrigerios	10	\$1.95	\$19.50
Diplomas	150	\$.050	\$70
TOTAL	194	\$77.95	\$502.50

El costo del proyecto es **\$502.50**, el mismo que es autofinanciado.

Participantes 30 personas

Este valor será cancelado por los treinta docentes, mas padres de familia por el monto de 17 dólares por inscripción.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Aja José Fernández, Cabrera Flor, Espín Julia (2005). Manual de la Educación. (1er edic.). Barcelona. Editorial Océano
- Archivo Maestros de Instituciones Educativas (2009). Estadísticas del sistema de educación básica. Ecuador. <http://www.educación.gov.ec/CNIE/index.php>. Consulta 8 de noviembre 2012.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito: Registro Oficial del Ecuador.
- Chile, M.D (2007). Evaluación del desempeño. Santiago. Quebecor World S.A
- Díaz, A.S (2006). Evaluación de la calidad en los centros educativos. Coruña
- Escobar, A. (2010). Aplicación Práctica de la Actualización y Fortalecimiento curricular del Ministerio de Educación. ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez? Edición Santillana. Ecuador.
- Federación Internacional Fe y Alegría (2008). Programa de calidad de educación. Revista Federación Internacional Fe y alegría Movimiento de Educación Popular. Edición Fe y Alegría.
- Fundación Ecuador, (2006) ¿Cambio Educativo o Educación por el Cambio? Informe de Progreso Educativo Ecuador. Grupo Faro. Ecuador
- Fundación Ecuador, (2010) ¿Cambio Educativo o Educación por el Cambio? Informe de Progreso Educativo Ecuador. Grupo Faro.
- Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación (2009). Estadísticas del sistema de educación básica. Ecuador. <http://www.ibe.uesco.org/internacional>. Consulta 6 de noviembre 2012.
- Juan Casassus, Violeta Arancibia, Juan Enrique Froe (2005). Evaluación de la Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana de Educación Número 10
- Margarita Bartolomé (2005). Autoevaluación institucional. Manual de la Educación. (1er edic.). Barcelona. Editorial Océano
- Mateo (2011). Evaluación del desempeño docente. Salamanca. Universidad de Salamanca.

- Ministerio de Educación y Cultura, DINAMEP (2005). Evaluación De los Aprendizajes, Editorial ORION, Ecuador.
- Ministerio de Educación, Plan decenal de educación del Ecuador 2006-2015 en <http://www.educación.gov.ec>. Consulta el 13 de noviembre 2012.
- Miranda, D.C (2010). Evaluación de la calidad en las instituciones educativas. España. Universidad del norte.
- V. Arancibia (2005). Los sistemas de medición y evaluación de calidad de la educación. Folleto del laboratorio latinoamericano de evaluación de la calidad de la educación, 1, 1-5
- Valdez (2005). Evaluación del desempeño docente. Recuperado el 21 de julio de 2012., de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>.
- Venegas, H. (2007). Cuaderno del contrato Social por la Educación-Ecuador. Educación de calidad para todas y todas. Una propuesta ciudadana para el ejercicio de derechos en el ámbito educativo. Edición Otto Zambrano Mendoza, Quito Ecuador.

9. ANEXOS

9.1 CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL



Colegio Técnico Particular
"JULIO AGUAYO MOREIRA"

Comercio y Administración
Especialización Contabilidad
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, 30 de Noviembre del 2012.

CERTIFICACIÓN.

En mi calidad de Rector Titular del Colegio Técnico Particular "JULIO AGUAYO MOREIRA" de la ciudad de Guayaquil.

CERTIFICO: que la señorita **PIÑA VARGAS FÁTIMA MONSERRAT**, con cédula de ciudadanía N° 091854455-2, estudiante de Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, previa autorización de este Rectorado, aplicó las encuestas de Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo a las y los compañeros Docentes, Estudiantes y Padres de familia de la Institución.

Es cuanto CERTIFICO para los fines pertinentes.

CIENCIA Y TECNOLOGÍA.


 Ad. Educ. **MILTON AGUAYO C.**
RECTOR



9.2 FORMATOS DE EVALUACIONES

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 las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
	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. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
	1	2	3	4	5
4.1.	Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				
4.2.	Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.				
4.3.	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.				
4.4.	Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.				
4.5.	Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.				
4.6.	Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.				
4.7.	Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.				
4.8.	Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.				

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN				
En promedio el docente de su institución:	nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
	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.					
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
En promedio, el docente de su institución	nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN				
	nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre
En promedio, el docente de su institución.	1	2	3	4	5
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos. Fecha de Evaluación:

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

Tomado del MEC con fines de investigación

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:				
NOMBRE DEL DIRECTOR.				
OBJETIVO				
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.				
INSTRUCCIONES				
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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

1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

9.3 FOTOS

EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE 8°, 9° y 10°



EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO





EVALUACIÓN AL INSPECTOR GENERAL



ENTREVISTA Y EVALUACIÓN AL DIRECTOR DEL COLEGIO



EVALUACIÓN A PADRES DE FAMILIA



COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA



CONSEJO ESTUDIANTIL

