



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la
Unidad Educativa Guadalupano, parroquia Nayón, distrito metropolitano de
Quito, provincia de Pichincha durante el año 2012- 2013**

Tesis de grado

Autor: Maldonado Miño, Diego Patricio

Director: Guarderas Valverde, Carlos Enrique, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**Modalidad Abierta y a Distancia****POSTGRADO EN PEDAGOGÍA**

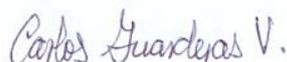
Mgs. Carlos Enrique Guarderas Valverde, **DOCENTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Y DIRECTOR DE TESIS.**

CERTIFICA:

Haber revisado la tesis de Grado de Magister en Pedagogía “ **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUADALUPANO, PARROQUIA NAYÓN, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013**”, presentada por Diego Patricio Maldonado Miño, 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 la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal.

Lo **CERTIFICO** en honor a la verdad, para los fines legales pertinentes.

Quito, 17 de diciembre de 2012



Mgs. Carlos Enrique Guarderas Valverde
DIRECTOR DE TESIS

Cesión de derechos

“Yo, Diego Patricio Maldonado Miño, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

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

f.

Autor: Diego Patricio Maldonado Miño

Cédula: 1708983752

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi amada esposa Daniela que con su ejemplo de trabajo, estudio y amor me enseña cada día a ser mejor persona y esposo, así como, a demostrarme a mí mismo que no existen límites para una persona que posee visión y fe interna.

Dedico también este trabajo a mi padre, madre y familia que siempre están allí para apoyarme y hacerme saber y sentir que ni el tiempo ni las circunstancias nos separan y que todo es posible. Finalmente, también a todas aquellas personas y amigos que luego de verlas partir año tras año me dejan la satisfacción de un trabajo bien realizado.

Diego Patricio Maldonado Miño

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer primeramente a Dios por la vida plena y abundante que me ha concedido y el permitirme encaminar mis fuerzas hacia la consecución de este objetivo. Así mismo quiero agradecer a mi bella esposa Daniela, que es mi fortaleza y razón de vida para emprender cada una de las acciones que tomo, y a mis padres, hermanos, suegros y amigos que siempre me dieron la energía para seguir adelante.

Finalmente, a las Instituciones Educativas que me brindaron su apertura para el progreso de las actividades investigativas y al Mg. Carlos Guarderas por guiar mis aspiraciones en este trabajo.

Diego Patricio Maldonado Miño

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión de Derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
1. Resumen ejecutivo.....	1
2. Introducción.....	3
3. Marco Teórico.....	8
CAPÍTULO I. 3.1. Calidad de las instituciones educativas	
CAPÍTULO II. 3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	
CAPÍTULO III. 3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.	
CAPÍTULO IV. 3.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	
4. Metodología.....	33
5. Presentación de resultados.....	36
6. Discusión de los resultados.....	182
7. Conclusiones y recomendaciones.....	189
7.1 Conclusiones.....	189
7.2 Recomendaciones.....	189
8. Propuestas de Mejoramiento Educativo.....	190
9. Bibliografía.....	195
10. Anexos	

1. RESUMEN EJECUTIVO

La elaboración de este proyecto “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Guadalupano” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2012-2013” busca encontrar respuestas a interrogantes sobre el desempeño profesional y directivo para poder fortalecer la acción pedagógica y administrativa para de esta manera poder elevar la actividad educativa a estándares de la calidad.

Para ello se utilizó el método interrogativo de la investigación junto con la técnica de la observación lo cual me permitió concluir que el desempeño profesional docente es un poco deficiente en casos muy específicos.

La propuesta de mejoramiento educativo va dirigida a fortalecer la comunicación existente, así como el conocimiento de las leyes, deberes y derechos de cada uno de los actores de la comunidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal el analizar la evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador a través de muestras individuales realizadas en diferentes colegios.

La evaluación al desempeño docente ya se inició en el año 2009, dada la problemática planteada desde años anteriores sobre la deficiencia en el sistema educativo así como la falta de control a los procesos desarrollados por cada institución educativa a nivel nacional para evidenciar resultados de calidad en el desempeño estudiantil al ingreso a las universidades. Hoy en día los resultados en lo fundamental son argumentalmente buenos ya que más allá de existir una aparente uniformidad de procesos que al final no parecen ser los más adecuados debido a la excesiva cantidad de imposiciones en cuanto al cumplimiento de ciertos niveles de control, solo corresponde en la actualidad el cumplir de manera real con todo el proceso de evaluación para mejorar la calidad de educación.

De acuerdo a la Unión Nacional de Educadores (2012), en el Ecuador desde el año 1992 se trabaja por incorporar algunas formas de medición de indicadores de logros académicos. “APRENDO” fue el inicio de la ejecución del Proyecto de Desarrollo Eficiencia y Calidad. Estos instrumentos se aplicaron en áreas básicas del currículo: Lenguaje y Comunicación, y Matemáticas a estudiantes de 3ro, 7mo, y 10mo años de educación básica.

En 1996 se aplicaron las pruebas APRENDO que sirvieron para estigmatizar a la escuela pública, culpar al maestro de la crisis educativa y comparar con supuestos resultados de las escuelas privadas que en aquellos días recibían un apoyo excesivo de parte de las autoridades nacionales y de la Constitución del Ecuador, como rezaba en el artículo 40 en su segundo enunciado donde se decía que “Se garantiza la educación particular”, y fue donde se aprovechó a dar florecimiento a todo tipo de instituciones particulares a finales del mandato del arquitecto Sixto Duran Ballén e inicios del desastroso período Republicano que duraría diez años con el Ab. Abdalá Bucaram Ortiz.

En la misma constitución de 1996 se decía que “La educación es deber primordial del Estado y la sociedad, derecho fundamental de la persona y derecho y obligación de los padres. La educación oficial es laica y gratuita en todos los niveles”, pero no existía un verdadero compromiso gubernamental al respecto, por lo que como siempre ciertos aprovechadores del momento manejaban a la UNE a su antojo, sin ningún tipo de control por parte también del gobierno

En 1998 se aplicaron pruebas de matemáticas, lenguaje y comunicación, y cuestionarios de factores asociados a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

En el año 2002 se procedió a una segunda aplicación, sin verificar avances, sin haber implementado políticas de mejoramiento de las condiciones de educación, sin un plan de actualización y capacitación docente, sin que la evaluación al estudiante haya servido como referente para mejorar.

En el 2006 se aplicaron los instrumentos del segundo estudio regional a estudiantes de 4to y 7mo a cerca de 11 mil estudiantes es decir cerca del 10% del universo de estudiantes. En el 2007 se aplicó pruebas de rendimiento a una muestra de 732 escuelas y 626 colegios con un total de 71.892 estudiantes.

En el año 2007 se aplica la tercera prueba con la cual la UNE logra evidenciar deficiencias e inconsistencias en las pruebas APRENDO. A partir de este año, se formó la subsecretaría de planificación, que, conjuntamente con la subsecretaría de calidad creada recientemente, tienen como objetivo cumplir con la “medición” de logros y desempeño docente y no la evaluación del sistema educativo.

Hoy en día se ha logrado comprobar que los resultados obtenidos en logros académicos están asociados a algunos elementos como: hogar, docentes, condiciones de la infraestructura, ambiente escolar, programa curricular y modelo de educación implementado por el Ministerio de Educación.

También en la actualidad, existe un gran impulso en la educación y su calidad que viene dada desde la Presidencia de la República. Hay grandes demostraciones de buena voluntad en cuanto a lograr un cambio en los paradigmas que han dictado el que hacer educativo y a su vez también viene reflejado con grandes pruebas para demostrarlo como son; una mejor calidad de vida para los docentes con el

incremento del salario mínimo, oportunidades para la preparación continua, mejor dotación de establecimientos fiscales, provisión de recursos y materiales entre otros.

Por otro lado, existe una desigualdad en los derechos no así en los deberes en lo que respecta a los docentes del área privada, ya que no son tratados de la misma manera.

La importancia de esta investigación radica justamente en los resultados evidentes sobre algunos aspectos específicos de la actividad educativa que pueden ser tratados como “normales”, pero que hoy en día y bajo la nueva ley de educación deben quedar como prácticas del pasado tanto como para docentes, estudiantes, padres de familia, así como dirigentes educativos.

De la misma forma, el trabajo realizado fue posible gracias a la colaboración oportuna de todas las personas involucradas en este proceso de investigación y sobre todo a la buena voluntad de las autoridades de la institución implicada, dado que en inicio se encontró cierta resistencia para realizar ésta investigación por parte de los docentes debido al temor que existe al escucharse la palabra “evaluación”.

Además, también se pudo constatar un recelo de parte de las mismas autoridades al llenar los cuestionarios debido a que aparentemente de acuerdo a lo expresado en conversación con uno de ellos se invade su privacidad y se adentra en temas que difícilmente se habla entre ellos mismos.

Es por esta razón que la investigación se basa en los siguientes objetivos:

Objetivo General

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de docentes y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Objetivos Específicos

Verificar la aplicación del 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.

Hipótesis

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

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En estos tiempos, todo el mundo habla de la calidad o hemos escuchado hablar de ella. Se entregan premios, certificaciones, acreditaciones y un sinfín de reconocimientos a instituciones y/o individuos que demuestran de alguna forma que sus acciones realizadas dentro de su ambiente laboral son de calidad. Pero ¿Qué es la calidad? La definición más objetiva de la calidad de acuerdo a UNE-EN ISO 9000-2000 (M.Saguensa, R. Mateo, L Ilzarbe, 2008), es “la calidad es el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”. Por ejemplo si construimos una casa, sus estructuras deben ser sólidas y a prueba de sismos, cosa totalmente diferente sucede si buscamos adquirir una casa destinada a una obra teatral, la cual debe ser demolida fácilmente si esto es lo que se persigue al final de una escena. La "calidad" que buscaremos entre un tipo de casa y otra es completamente diferente, por lo que queda manifiesto que esta medida se refiere al ajuste a una aplicación específica.

De acuerdo al diccionario etimológico de Chile (Etimologías de Chile, 2012), “la palabra calidad proviene del latín *qualitas*, equivalente a *ποιότης* (*poiotes*) del griego, inventada por Platón (427-347 A.C)”. En el mismo libro se nos dice que “los filósofos griegos dividían las definiciones de las cosas en quince partes, y era *poiotes* que correspondía a lo cualitativo o *Qualitativus* en latín. *Qualitativus* viene de *qualitas* (calidad) porque describe qué (*qualis*) clase de objeto es”. De allí su doblete de cualidad.

Una vez establecido el concepto de calidad, se debe entender que para saber que o quien es o demuestra una mejor calidad debemos realizar comparaciones entre elementos pertenecientes a una misma especie y a su vez el clarificar que es lo que se busca medir o comprobar.

Existen múltiples perspectivas útiles a la hora de abordar el concepto de calidad. Si nos referimos a un producto, la calidad apunta a lograr una diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo en relación a algún atributo requerido. En cuanto al usuario,

la calidad implica satisfacer sus requerimientos y expectativas. Esto quiere decir que la calidad de un objeto o servicio depende de la forma en que éste consiga cubrir las necesidades del cliente. También puede decirse que la calidad consiste en añadir valor al consumidor o usuario.

Todas las empresas tienen un modo de hacer las cosas. Para algunas, ese modo descansa en las mentes de sus líderes; para otras, descansa en una serie de procedimientos puestos en papel; y para la gran mayoría, el modo de hacer las cosas es una mezcla de los otros dos.

Antes de la aparición de las normas de calidad, las empresas exitosas encontraron un modo de hacer las cosas que funcionara para ellas y para sus clientes. No por nada, antes de tener normas de calidad que establecen estándares comunes para todas las empresas, hemos construido grandes empresas, edificios, carreteras y sociedades por demás eficaces antes de ellas. Pero desde 1987, año en que aparece la norma ISO 9000, la calidad ha sido una tarea en la cual todas las personas a las que les importan la eficiencia y eficacia se han embarcado en ella.

Mucho se habla de calidad. Si algo se debe reconocer a esta norma, es el de haber instalado el término “calidad” en la mente de empresas y usuarios. No obstante, la percepción de calidad puede variar según sea nuestra ocupación, necesidad, visión o actividad la cual deseemos emprender.

En el concepto de calidad están involucrados otros factores que no son solamente el productor y el cliente; están, además, el proveedor, la sociedad, los organismos reguladores, los empleados, los contratistas, los inversores y los socios. Esto conforma un abanico que rompe el esquema tradicional de proveedor-cliente y nos pone ante una idea abarcativa que puede modificar y mejorar nuestra percepción del negocio y aun mejorarlo. Más aún si al tener en cuenta que lo ofertado en nuestro lugar es educación y el producto en su estado natural a ser procesado y trabajado es el ser humano. (Alcaraz, 2006)

Supongamos el caso de una industria de aerosoles que posee un producto de acuerdo a las expectativas de quien lo consume, pero que en el proceso productivo incurre en la contaminación del medio ambiente. Podemos pensar que, ¿es ese un producto de calidad? Posiblemente en lo que respecta a la satisfacción del cliente si,

pero definitivamente no en lo que respecta a los demás factores implicados, ya que la palabra calidad tiene diferentes significados:

- Un grado de excelencia.
- Conformidad con los requerimientos.
- La totalidad de las características de una entidad que sustentan su habilidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.
- Aptitud para el uso.
- Libre de defectos o contaminación.
- Deleite del consumidor.

Como se puede ver calidad es un aspecto muy amplio en su espectro de aplicación y complicado en la visión de quien o quienes la requieren.

En la educación, es bastante más clara ésta visión, ya que el público en su forma general sabe lo que se persigue por medio de la aplicación de la misma. Por ejemplo, según Manuel Trujillo (Trujillo, 2010) la calidad no depende sólo de los profesores. El proclama que los estudiantes serán excelentes o mediocres profesionales si ellos quieren. No puede haber calidad donde se está afianzando la cultura de “cortar-pegar”. Nos dice “Siempre he creído que en cualquiera de los subsistemas educativos, públicos y privados, es difícilísimo hablar de calidad y eficiencia, más si se trata de la educación pública.”

Esta es una aseveración que se la hace de forma casi masiva en todos los ámbitos educativos, en la mayoría de las ciudades en el mundo, dado que es una creencia popular el pensar que todo lo que venga de la educación pública es de mala o baja calidad, cosa diametralmente diferente si se citan países como Israel, Finlandia y Japón, entre otros que se sabe poseen una educación de calidad así como una inversión en el desarrollo humano.

Uno de los parámetros que sirve para determinar la calidad de la Educación tiene que ver con la eficiencia, entendida ésta como “el uso óptimo de los recursos disponibles para la más adecuada consecución de los objetivos propuestos”, según

Albornoz (Albornoz, 2010) Al hablar de “recursos”, es hoy en día que podemos gozar aquí en Ecuador de una diferencia abismal en la asignación de los mismos en comparación de todos los años anteriores. Ahora las instituciones funcionan con presupuestos que luego de varios años han dejado de ser deficitarios que generaban recortes en programas imprescindibles para generar o transmitir conocimientos en instituciones del estado, con profesores mal remunerados y con recursos materiales inaccesibles.

Para que un docente esté debidamente actualizado debería invertir mensualmente cierto porcentaje de su salario en adquisición de libros. Un curso de postgrado (maestría) no baja generalmente de \$ 6.000 en la totalidad de los cuatro semestres a cursar sin contar los derechos de grado y gastos varios. Peor escenario si el docente trabaja por horas, ya que por la paga que recibe es una irrisoria cantidad, si se tiene en consideración que debe dedicar más de ese tiempo a preparar clases y exámenes y a corregir éstos, asistir a reuniones con las autoridades, en total, por 60 minutos pagos el profesor aporta el triple de lo que debería ser de su tiempo.

Existen dos formas de evaluar calidad y eficiencia. Una es el arte de hablar y convencer de partes de las autoridades, y la otra, la técnica creíble basada en datos confiables. Según Top study links (Top study links, 2012) existen 100 universidades de excelencia a nivel mundial, de las cuales solo aparece la Universidad Nacional de Taiwán siendo la única en su clase de un país en vías de desarrollo. Por lo demás ninguna de nuestras Universidades aparece luego de varios cientos lo que hace reflexionar sobre nuestro concepto de calidad.

Para medir técnicamente la calidad de una Institución educativa se deben tener en cuenta varios indicadores, ninguno de ellos vinculados con ideologías. La relación profesor-alumno en Ecuador de acuerdo a la nueva ley es ahora de 1 por cada 30, pero en la actualidad tenemos una relación aún muy diferente ya que muchos de los profesores trabajan por horas, ahora existen al fin exigencias de trabajo a tiempo completo para tratar de dar una dedicación a su tarea de forma exclusiva. Pero, ¿Con qué tiempo se genera conocimiento? ¿Con qué tiempo se asesora a estudiantes? Por el número de sus profesores con título tenemos una baja escala dado que en inicio se dedicaban muchos profesionales sin preparación en docencia a impartir catedra. La actividades culturales y deportivas eran muy limitadas y sobre todo supervisadas. En el acceso al internet existe aún una cantidad insuficiente de

CPU's por alumnos. No existen en la mayoría de los casos calidad de las bibliotecas, etc.

Todos estos indicadores hacen reflexionar sobre su verdadero protagonismo de la calidad en la producción de saberes que es apenas el inicio en la etapa del verdadero desarrollo. Al producir conocimiento y tecnología se está abriendo las puertas del desarrollo y a la distribución de la riqueza, pues los países que eso buscan, se salen del enseguecimiento, del auto aislamiento para entrar en contacto con otros paradigmas de desarrollo humano, científico y tecnológico.

Por otro lado, los efectos de la calidad son fácilmente apreciables, como por ejemplo en la disciplina que influye en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Al seguir una serie de normas estas juegan un papel primordial en la sociedad y a través del tiempo, permiten el ordenamiento a respetar y seguir. Por eso en todas las instituciones educativas es importante la estipulación de normas que permitan ir poco a poco adquiriendo una disciplina.

El Ministerio de Educación de Colombia define como Institución Educativa a “un conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad será prestar un año de educación inicial y ocho grados de educación básica como mínimo y la media”.

Este conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, coexisten en post de un gran objetivo y compatibilizan y forman la cultura institucional con propios rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción.

La importancia de las mismas radica en su gestión estratégica y efectividad de la misma. Partiendo de la siguiente definición “la gestión es un cúmulo de acciones a través de las cuales se espera alcanzar los objetivos contenidos en una determinada estrategia diseñada, conocida y aceptada por la organización”, podemos decir que la gestión estratégica tal como está concebida es de vital importancia en cualquier institución, ya que consiste precisamente en las actividades que se deben realizar para lograr alcanzar las metas propuestas, por lo tanto para las instituciones educativas también se hace indispensable tomarla en cuenta, ya que permitirá realizar las actividades necesaria para poder alcanzar las metas que cada una de

ellas tiene, las cuales radican principalmente en la formación de los estudiante dentro de un ambiente armonioso y activo en el cual se integren todos los miembros del proceso educativo, para lograr el aprendizaje de los alumnos de manera significativa.

Debido a esto se hace fundamental tener una planificación clara y concisa que permita establecer líneas precisas que guíen la gestión estratégica, la cual sea aceptada y compartida por todos los miembros del proceso, los cuales deben participar activamente, ya que como en todo sistema se necesita de la suma de todas sus partes para poder alcanzar los resultados.

Por lo tanto es necesario que el Gerente Educativo de dichas Instituciones no cree la planificación solo, sino que integre tanto a los docentes, alumnos, padres y representantes, así como a la comunidad en general, para que planteen sus opiniones , la cuales serán tomadas en cuenta para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de esta manera integrarlos a la gestión estratégica, la cual requiere del trabajo conjunto de todos los miembros del proceso formativo para lograr cumplir las metas planteadas, las cuales beneficiarán a la institución, la familia, comunidad y sociedad.

Para lograr esto el Gerente Educativo debe buscar incentivar a todos los integrantes de la comunidad educativa para que participen de manera sinérgica y proactiva, para que los resultados sean mucho más fructíferos, pero para lograrlo el mismo Gerente Educativo debe ser proactivo, trabajar sinérgicamente con todos sus colaboradores, y ser el primero en cumplir con la gestión estratégica y de esta manera servir de modelo a todos los demás miembros de la institución educativa, a fin de motivarlos para que ellos participen de igual forma.

Por lo tanto se hace evidente que la gestión estratégica dentro de las instituciones educativas es fundamental, indispensable ya que gracias a ellas se lograrán alcanzar los resultados deseados, es decir la formación de los estudiantes y la integración de todos los miembros del proceso educativo.

La amplia oferta educativa existente sitúa a las Instituciones educativas en una situación competitiva donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental. Pero por otra parte, los retos que nos hemos marcado de universalizar la escolarización inicial y de afrontar la formación permanente que la sociedad de la información demanda, solamente resultarán eficaces y tendrán sentido solo si se llevan a cabo desde una perspectiva de calidad.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta". No obstante hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Otra definición sería: "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados." (Alcalde V. F., 2009). La eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Según Climent Giné (Giné, 2002), desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que TODOS puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado)
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde TODOS se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

De acuerdo al Dr. Pere Marquès Graells (Graells, 2011) los factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza son:

- Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...
- Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso
 - La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control...
- Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos...

Así mismo, los factores que pueden incidir negativamente en la calidad son:

- La libertad de cátedra mal entendida. Puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la organización a la que pertenecen.

- La absoluta falta de control.

- La indefinición del perfil de profesor. La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor.

De acuerdo a Sammons, Hillman y Mortimore (Sammons, 1998) las características de los centros docentes eficaces y otros deben poseer:

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

- Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios.

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

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

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

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

- Profesionalidad de la docencia.: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina...Eficacia docente
- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades, comunicación de estas expectativas, proponer desafíos intelectuales a los estudiantes...
- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes, darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima...
- Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres. Participación de la comunidad educativa.
- Apoyo activo y sustancial de la administración educativa

Con todo hay que tener en cuenta que según la perspectiva sobre la noción de calidad que se adopte variará lo que se considere una escuela eficaz; sólo se puede hablar de eficacia en función del logro de unos fines específicos.

Algunos de los indicadores para estimar la calidad en las Instituciones educativas pueden ser:

Características generales:

- Niveles educativos que se imparten
- Precio

Modelo de enseñanza y oferta educativa:

- Modelo educativo.
- Reconocimiento externo
- Tasa media de aprobados en los exámenes de selectividad
- Porcentaje de alumnos que participan en programas de intercambio

- Idiomas que se imparten
- Atención a las necesidades especiales del alumnado
- Actividades extraescolares
- Asociación de madres y padres de alumnos

Recursos humanos:

- Titulación del profesorado
- Participación del profesorado en actividades de formación permanente.
- Acreditación específica de los miembros del equipo directivo
- Estabilidad de personal

Recursos materiales:

- Ratio alumnos /aula
- Ratio alumnos / profesor
- Ratio alumnos / ordenadores a su disposición
- Ratio alumnos / ordenadores con acceso a Internet a su disposición
- Ratio profesores / ordenadores para su uso exclusivo
- Servicios de apoyo: orientación, atención psicológica y médica...
- Superficie general del centro: aulas, patios...
- Número de aulas de clase con pizarra digital
- Número de aulas informáticas
- Transporte escolar
- Servicio de comedor
- Laboratorios y aulas de recursos

- Instalaciones deportivas

Finalmente, cabe aclarar que el tema de la calidad se lo debe implementar de acuerdo a los niveles de educación que se desea ofertar. Para esto, el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) de nuestro país, en su artículo 39 clasifica a las Instituciones educativas como:

1. Centro de Educación Inicial. Cuando el servicio corresponde a los subniveles 1 o 2 de Educación Inicial;
2. Escuela de Educación Básica. Cuando el servicio corresponde a los subniveles de Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior, y puede ofertar o no la Educación Inicial;
3. Colegio de Bachillerato. Cuando el servicio corresponde al nivel de Bachillerato; y,
4. Unidades educativas. Cuando el servicio corresponde a dos (2) o más niveles.

Esta nueva ley es de gran importancia ya que finalmente con ella se pueden medir los niveles de eficacia o de calidad que se ofrecen actualmente en el país y llegar a estandarizarlos para poder alcanzar nuevos niveles de aprendizaje y de resultados.

CAPITULO 2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

De acuerdo al Diccionario Enciclopédico Ilustrado Uno (Uno, Diccionario, 2000), evaluar es señalar, estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa. Por lo tanto a partir de ésta definición podemos entonces afirmar que la evaluación de estas nuevas tendencias de calidad se la realiza a través de la eficiencia. La palabra eficiencia proviene del latín “efficientia” que en español quiere decir: acción, fuerza, producción. Se define esta también como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado. No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

De acuerdo a Manuel Alemán (Alemán, 2001) La eficacia tiene que ver con resultados, está relacionada con lograr los objetivos. La eficiencia, en cambio, se enfoca a los recursos, a utilizarlos de la mejor manera posible. ¿Se puede ser eficiente sin ser eficaz? ¿Qué tal ser eficaz sin ser eficiente? La respuesta a ambas interrogantes es afirmativa.

Citando a Tomas Escuderos Scorza, Dubois, Coffman, Sundbery y Mc Renolds, Gárate (Gárate, 2011), nos habla que históricamente, es muy interesante revisar los inicios de la evaluación que se le denomina la época de los Precedentes o Antecedentes, en donde encontramos la denominada época antigua cuya característica es: el uso de procedimientos instructivos basados en referentes implícitos sin teoría alguna para valorar, vivencias y seleccionar estudiantes, para lo que se cuenta con los aportes de: Dubois (1970) – Coffman (1971) que citan los procedimientos que fueron usados en la China Imperial para seleccionar funcionarios, Sundbery (1977) ubica pasajes evaluadores en la Biblia. Mc Renolds (1975) destaca los tratados más importantes entre los que tenemos los Tetra libros que es atribuido a Ptolomeo, y se refiere a los exámenes de los profesores griegos y romanos. Cicerón y San Agustín son los que introducen conceptos y planteamientos evaluadores a sus escritos. Este grupo conforma la época de inicio.

En la edad Media (siglo XV) se introducen los exámenes en los medios universitarios con carácter más formal, tenemos los exámenes orales públicos que se hacían con el visto bueno del maestro y en presencia de tribunales. En el renacimiento (siglo XVI) Se empieza a utilizar procedimientos selectivos y aparece el procedimiento de la Observación en el examen de Ingenieros para la ciencia de Huarte de San Juan.

En el siglo XVIII tenemos un aumento de la demanda y un mayor acceso a la educación, entonces surge la necesidad de comprobar los méritos individuales y se van elaborando normas sobre la utilización de exámenes escritos. El siglo XIX la evaluación responde a prácticas rutinarias basadas en instrumentos poco fiables, aparecen acá los diplomas de graduación, surge un sistema de exámenes de comprobación de una preparación específica para la sociedad y sus necesidades. En la Evolución Histórica de la Evaluación Valencia (Valencia, 2012) nos relata que en 1845 Tomás Mann utiliza técnicas evaluativas tipos tests y se extiende hasta

Boston (surgen los referentes más efectivos, en este caso las referencias corresponden a un trabajo sobre destrezas lecto – escritoras)

Luego con JM Rice surge la Primera Investigación evaluativa en educación (mateo 1993) acá el análisis comparativo de escuelas americanas sobre el valor de la instrucción en el estudio de ortografía utilizando puntuaciones obtenidas de tests. Según Guba y Lincoln (Lincoln, 2002) esta sería la primera generación que ellos denominan de la medición, precedentes al avance de los test y del testing. En esta etapa el papel del evaluador era técnico proveedor de instrumentos de medición y se refiere centralmente a la publicación y textos que utilizan la evaluación y medida.

Es aquí donde se ubican los trabajos de Thorndike (1904), de Binet revisados por Terman de Stanford que trascienden después de la primera guerra mundial en que los test se ponen al servicio de los fines sociales y en este proceso surge una época denominada de Testines (1920-1930) en donde se buscaba medir toda clase de destrezas escolares, concluyendo en el año de 1920 cuando Mc Call propone que sean los maestros los que construyan sus propias evaluaciones.

Con los tests psicométricos la evaluación empieza a recibir influencias de otras disciplinas relacionadas con el proceso de la medición como la Pedagogía experimental y la diferencial. Se condiciona por diversos factores como:

- El florecimiento de las corrientes filosóficas positivistas y empíricas.
- La influencia de las teorías evolucionistas de Darwin, Galton, Catell, apoyando la medición de los individuos, sus características y diferencias entre ellos.
- El avance y desarrollo de los medios estadísticos.
- El desarrollo de la Sociedad industrial que potenciaba la necesidad de encontrar mecanismos de acreditación y selección de alumnos según sus conocimientos.

Habitualmente se utilizan modelos de calidad o referenciales, que permiten estandarizar el proceso de la evaluación y sus resultados, y por ello comparar resultados. Estos factores determinan que al final del siglo XIX y principios del siglo XX se desarrolle una actividad evaluativa intensa, fuerte que se conoce como el Testing, cuyo objetivo era detectar las diferencias individuales.

Con la aparición de Tyler da vuelta al paradigma que sostenía que medición y evaluación eran conceptos intercambiables. Es considerado el padre de la Evaluación, pasa a un primer plano a la evaluación, pasando la medición a un segundo término. Más tarde con las reformas tylerianas las ideas fueron muy bien acogidas por los especialistas en desarrollo curricular y los profesores.

Hoy en día la evaluación se encuentra finalmente mucho más definida y se la hace según su: finalidad y función (Función formativa y Función sumativa), según su extensión (Evaluación global, Evaluación parcial), según los agentes evaluadores (Evaluación interna: Autoevaluación, Hetero evaluación, Co evaluación. Evaluación externa) Evaluación inicial, Evaluación procesual, Evaluación final, y según el criterio de comparación.

Por otro lado la evaluación de la calidad comprende aquellas actividades realizadas por una empresa, institución u organización en general, para conocer la calidad en ésta. Supervisa las actividades del control de calidad. A veces se define como "el control del control de calidad".

La evaluación educativa es un proceso dinámico, y sistemático enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos en cada contenido. Se dice que es dinámico porque se encuentra en constante cambio, ya que se presenta de distintas formas, y en el aspecto educativo se encuentra continuamente; también se dice que es sistemático porque se basa en un conjunto de reglas o principios sobre una materia relacionada entre sí, además de que contribuye a determinado objetivo.

La evaluación en la educación consiste en llevar a cabo juicios acerca del avance y progreso de cada estudiante, estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de cada uno de ellos. Nos permite conocer el proceso de aprendizaje de cada educando para identificar las necesidades y problemas del aprendizaje individual, y poner en evidencia los puntos fuertes y débiles de los estudiantes, de modo que éstos juntos con sus maestros puedan sacar conclusiones para incrementar su competencia y obtener buenos resultados.

El uso de la evaluación permite generar cambios cognitivos y valorativos en el alumno, ya que mediante este proceso, el educando puede realizar una autoevaluación y detectar cuáles son sus debilidades para que posteriormente trate

de encontrarles una solución y lograr un avance en su persona. Además puede detectar sus fortalezas para lograr desarrollarlas al máximo. Lo que se busca con una evaluación es hacer un análisis algo profundo para detectar las fortalezas y debilidades de cada alumno; es decir se evalúa para hacer las cosas mejor en el desarrollo educativo. Por esta razón es considerado como un instrumento de máxima utilidad para mejorar el funcionamiento de los alumnos, ya que estos pueden motivarlos para seguir sobresaliendo, o por el contrario puede bajarles la autoestima dependiendo también la actitud que tome el docente en relación con el alumno.

El propósito de la evaluación, principalmente, es recopilar evidencia acerca de cómo los estudiantes procesan y completan tareas reales en un tema particular, así como identificar cual es el nivel del conocimiento, de sus habilidades y de sus actitudes que ha desarrollado a lo largo de la clase.

El hecho de evaluar se refiere a todas aquellas estrategias que nos permitan analizar el desempeño del alumno ya sea mediante el uso de libros de texto, la aplicación de algunos ejercicios, la interrogación a los alumnos o simplemente la observación de los mismos, son formas que nos permiten tener una perspectiva del alumno.

El propósito de la evaluación no es hecha con la finalidad de asignar una calificación numérica sino más bien es el reconocer todas las fortalezas y debilidades que tiene el alumno para ayudarlo a sobresalir. Para ello no solo se debe de evaluar los conocimientos teóricos, sino también las habilidades, actitudes y valores que el alumno posee.

El Ministerio de Educación en los próximos meses llevará acabo la evaluación de instituciones educativas, se la realizará de forma gradual y progresiva, y estará acompañado por autoridades del Ministerio de Educación. La primera etapa del proyecto de evaluación se inició en febrero de 2011 con la formulación de estándares de calidad educativa, una vez que se diseñaron los nuevos currículos nacionales.

La segunda fase que corresponde al registro para la regulación y acreditación que se iniciará en septiembre de 2012 para el régimen de Sierra y fortalecerá los sistemas de información. En esta fase, se realizará la difusión y capacitación

respecto de los estándares, se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos.

En la última fase de implementación de la evaluación, se prevé iniciar durante el año 2013 y se verificará el cumplimiento de los estándares. De este modo, las instituciones educativas conocerán sus niveles de logros respecto a los lineamientos establecidos por el Ministerio. Como se puede observar, todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos –públicos y privados– alcancen la calidad.

CAPÍTULO 3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación del rendimiento laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora.

En lo que respecta a la evaluación docente, no solo se les hace saber cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo de la autoridad evaluadora es pertinente, seguramente mejorara su rendimiento. La percepción de las tareas a realizar debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora. Uno de los usos más comunes de las evaluaciones de los docentes es la toma de decisiones administrativas sobre promociones, ascensos, despidos y aumentos salariales. La información obtenida de la evaluación de los docentes, sirve también para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como de la organización.

Otro uso importante de la evaluación docente, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para hacerles saber cómo están desempeñando sus puestos y proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos. En tal sentido les aclaran las expectativas de la institución en relación con la posición o cátedra en la que se desempeña. Con frecuencia, la comunicación ha de completarse con el correspondiente entrenamiento y formación para guiar los esfuerzos de mejora.

La evaluación del desempeño de los docentes, indicará si la selección y el entrenamiento han sido adecuados mediante las actividades de las personas en sus tareas, para en caso de hacer necesario tomar las medidas respectivas. Sirve de control y se utiliza para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos, jugando ésta detección un papel vital en el desarrollo y crecimiento de la organización, identificar, personas de poca eficiencia, para entrenarlos mejor o en el último de los casos reemplazarlos.

Se evalúa también la eficiencia del área y métodos de trabajo para producir resultados. Su objetivo es utilizar métodos de evaluación, para establecer normas y medir el desempeño de los colaboradores. Además justifica el monto de remuneración establecida por escala salarial, por el Director o Rector de la institución. Busca una oportunidad (de carácter motivacional) para que el jefe inmediato re examine el desempeño del subordinado y fomente la discusión acerca de la necesidad de supervisión, con este fin el coordinador o jefe de área programa planes y objetivos para mejorar el desempeño del subordinado. En forma específica los objetivos de la evaluación de los colaboradores sirven para: El mejoramiento del desempeño laboral, reajustar las remuneraciones, ubicar a los colaboradores en grados o cursos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas, la rotación y promoción de docentes, y finalmente detectar necesidades de capacitación de los mismos.

Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requerida para un programa de selección, desarrollo, definición de funciones y establecimiento de carga horaria equitativa para recompensar el desempeño. Esta técnica igualmente es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora.

Otro uso importante de las evaluaciones docentes es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicarles como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

En la mayor parte de las instituciones, el Director o rector es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa el desempeño del personal es el mismo con ayuda del vicerrectorado así como el departamento de inspección, que establecen los medios y los criterios para tal evaluación. El Rector debe proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño personal para establecer, acompañar y controlar el sistema. Algunas organizaciones más democráticas permiten que al mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación. En estas organizaciones cada colaborador autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el Rector, la Institución o las normas de la familia ISO.

En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño corresponde a un comité o comisión nombrado para este fin como sucede en los Comités de Calidad de las normas ISO, y constituido por colaboradores permanentes o contratados que ocupen de preferencia jefaturas o coordinaciones pertenecientes a diversas áreas. En este caso la evaluación es colectiva y la realiza un grupo de personas. Los miembros permanentes o estables (como el Rector o Director de la institución, el director del área o el auditor interno, especialista en la evaluación del desempeño) participan en todas la evaluaciones, y su papel es mantener el equilibrio de los juicios, el acatamiento de los estándares y la permanencia del sistema. Pese a la evidente distribución de fuerzas, esta alternativa también recibe críticas por su aspecto centralizador y por su espíritu de juzgamiento, en lugar de utilizarse en la orientación y mejoramiento continuo del desempeño.

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos. En General, los principales beneficiarios son el docente, el Rector o Director, la institución y la comunidad. Los beneficios para el Rector son: El evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los colaboradores, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición

capaz de neutralizar la subjetividad. El Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados. El comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

Beneficios para el subordinado: El Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus colaboradores. El conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe. El saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.), y las que el propio docente deberá tomar por su cuenta (auto corrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.). El autoevaluar y auto criticar su desarrollo y auto control.

Beneficios para la institución: Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazos y definir la distribución de cada empleado. Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos. Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

De acuerdo al Ministerio de Educación, existe hoy en día un tipo de evaluación que regirá en adelante para todas las instituciones educativas en el país, con lo cual se pretende estandarizar no solo los procedimientos, sino también el pensum de estudios con el cual aseguraría una igualdad de oportunidades sin importar la situación económica o social de la persona. Este es un esfuerzo social y político loable ya que no solo permite una igualdad de condiciones para los estudiantes sino también para los docentes y de esta manera se daría un primer paso para la verdadera búsqueda de la calidad y la obtención de resultados.

CAPITULO 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Una vez que sabemos de lo que se trata la evaluación en sus diferentes formas, en lo que atañe al desempeño profesional de los Directivos, cabe el recabar un poco en por qué llevarla a cabo y quienes serían las personas que ostentan estas dignidades. Se conoce que el Rector es la máxima autoridad académica de una Universidad o Institución Educativa y ostenta su representación. Proveniente de su nombre en latín Rector o sea magnificus, nos da una idea del tipo de persona y profesional que debe ser ya que sobre él o ella, recae el peso de toda la actividad curricular y administrativa.

En concordancia con el Ministerio de Educación y el nuevo Reglamento General de la LOEI (2012), existen hoy en día ciertos requisitos para poder ostentar esas dignidades. En el artículo 42 dice, Son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan:

1. En los centros de Educación Inicial:
 - i. El Director que es la máxima autoridad.
2. En las escuelas de Educación Básica:
 - i. El Director que es la máxima autoridad.
 - ii. El Subdirector.
 - iii. El Inspector general.
 - iv. El Subinspector general.
3. En los colegios de Bachillerato:
 - i. El Rector que es la máxima autoridad.
 - ii. El Vicerrector.
 - iii. El Inspector general.
 - iv. El Subinspector general.
4. En las unidades educativas:

- i. El Rector que es la máxima autoridad.
- ii. El Vicerrector.
- iii. El Inspector general.
- iv. El Subinspector general.

En todos los establecimientos educativos.

El Director o Rector de la institución es la persona encargada de llevar a cabo el Plan Institucional así como todas las imposiciones dictaminadas por la Autoridad Educativa. En el artículo del Reglamento General de la LOEI nos aclara cuales son desde ahora sus funciones e importancia:

Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;

8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;

20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,

21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Además aparecen ciertos organismos y figuras que al estar inmersas en el que hacer educativo, tienen hoy en día voz y voto que afectan directamente en esta actividad.

El desempeño de sus funciones se ven hoy en día reguladas por una nueva tendencia hacia la calidad y distribuidas en cada uno de sus componentes como se ve por ejemplo en el artículo 60 del Aseguramiento de la calidad de las intervenciones. “El encargado del Departamento de Consejería Estudiantil y los demás miembros deben participar, según su área profesional, en círculos de estudio, reuniones de equipos de trabajo y otros colectivos internos o externos a la institución, que les permitan mantenerse actualizados y abordar de manera efectiva los casos y situaciones individuales, grupales e institucionales que requieran de su intervención”

Esto nos demuestra que este nuevo reglamento fue dado no solo para poder asegurar un aprendizaje de conocimientos, sino también para poder medir los resultados de esta actividad. La medición de los resultados debe ser ahora comprobable no únicamente en las notas asignadas a los y las estudiantes al finalizar el ciclo escolar, sino también de manera física al rendir las pruebas nacionales para el ingreso a las universidades del país.

Es importante señalar que en este proceso de evaluación de desempeño se ven abocados todos los niveles del proceso educativo, y esto a presente y más luego aún a futuro permiten y permitirán ver mayores y mejores resultados. Es por esto que es vital que la cabeza de la institución sepa en verdad y afronte el reto de saber cómo y hacia donde se encuentra orientado su desempeño y haga las correcciones necesarias de ser el caso para poder obtener los resultados de excelencia que se espera.

Usualmente, la manera como se evaluó el trabajo de un directivo educativo comienza desde la elaboración del proyecto educativo. Se mide su eficacia y eficiencia desde cuando se imparten los cursos de formación al inicio del año, en la evaluación de proyectos a nivel institucional, la presentación de técnicas de trabajo de manera aislada o grupal, entre otros. Afortunadamente, en la práctica se impone la evaluación del PEI y los evaluadores externos o sea el Ministerio de Educación, se ve obligado a desarrollar técnicas, cuantitativas y cualitativas para obligarlo a cumplir, lo más integralmente posible, con su labor.

Los instrumentos básicos para la evaluación de los proyectos institucionales, están relacionados e integrados.

No es aconsejable, por ello, discriminar algunos instrumentos, porque evalúan de manera "aproximada" un proyecto, a partir de un análisis contable así como de resultados en educación. Los indicadores de la rentabilidad contable o de la recuperación de la inversión, simplemente, son indicadores centrales, que miden las utilidades contra la inversión el primero y la capacidad de recuperar lo invertido a partir del efectivo. Asimismo en el nivel de educación se da en hecho de la proyección que se haya realizado en cuestiones de prestigio, número de alumnas o crecimiento que la institución a través de los años.

Es evidente la importancia de tales indicadores, así sea para tener ideas básicas del comportamiento del proyecto; pero aún en este caso, la profundidad de la evaluación del proyecto puede desarrollarse partiendo de indicadores contables elementales, que, por lo demás, provienen de la actividad cotidiana de llevar un registro de las transacciones que se realizan en el proyecto y por ello, constituyen la fuente primaria y obligada de consulta. De fuentes primarias de información emergen razonamientos primarios de evaluación. Lo primario es básico, sustancial.

En el conocimiento de las cosas, como en el conocimiento analítico de los proyectos, se transita de lo fácil a lo difícil, de lo inmediato a lo mediato, de lo superficial a lo profundo, de lo simple a lo complejo.

Al evaluar un proyecto, es imprescindible, no perder de vista las siguientes categorías, y sus formas simples de medición, por muy complicado que sea el instrumento que se está aplicando en la evaluación: utilidad o beneficio. Existen diferencias en cuanto a que la utilidad se refiere a términos monetarios y es sinónimo

de ganancia y lucro, en tanto que beneficio, es una categoría más amplia en la terminología de la evaluación de proyectos, pues se refiere también a proyectos económicos y sociales, que no pueden ser medidos solamente en términos de rentabilidad comercial; costo e inversión.

Es por esto que el Ministerio de educación y su preocupación por que se prime el ser humano y su tratamiento en la educación antes que el usufructo de las instituciones, se ve claramente reflejada en sus artículos. Se quiere enfatizar en el hecho de que al evaluar un proyecto educativo, se debe partir de los indicadores contables básicos, sin considerarlos de poca importancia ya que de existir el caso de una falta de financiación o recursos, el gobierno sería el ente que absorbería a la institución privada o fisco misional únicamente en detrimento de sus dueños o directores.

La evaluación de desempeño a los directivos es vital hoy en día en esta nueva forma de asumir el reto educativo. Permite conocer quienes se encuentran al mando de las instituciones educativas y da a conocer y evidencia sus capacidades o limitaciones de existir el caso. Genera nuevas expectativas y permite la preparación constante de los involucrados.

Finalmente, cabe decir que ningún tipo de evaluación a nivel de directivos es valedera sino se cuenta con una justa e imparcial participación de todos sus componentes, ya que en muchas ocasiones se ve coartada por la sombra de la sanción sea de forma directa o indirecta al no ser realizada de forma anónima.

La evaluación de tipo administrativo es necesaria y saludable en toda institución que se aprecie de buscar elevados niveles de calidad, ya que permite buscar nuevos lazos de conexión entre directivos y subordinados, que en algunas ocasiones el nivel de preparación de estos excede a las claras el de los primeros dado el caso que varias instituciones del país se ven regentadas por familias enteras dueñas de un negocio familiar que no poseen la preparación docente necesaria.

Al ser el equipo de trabajo del área administrativa el que evaluá el desempeño de cada uno de sus miembros y programa con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez mas, en el mejor de los casos, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas. Al no ser así, aparece una aversión a la evaluación, a sus componentes y a

las personas, ya que en el país no existía una cultura de la misma y por lo tanto ha sido muy difícil el poder aceptarlo.

Del mismo modo, anteriormente no existía ningún tipo de control para las entidades educativas por lo cual cada una de ellas se dirigía como mejor le parecía y es por ello que el Ministerio de Educación se vio obligado a buscar los mecanismos que les obligara a seguir ciertos parámetros.

Es fácil el poder emitir criterios en lo que concierne hoy en día a la situación educativa del Ecuador y la realidad imperante que nos toca sobrellevar. En todo caso pienso se puede hablar finalmente de un cambio estructural en lo que concierne al nivel educativo ecuatoriano. Las evaluaciones de desempeño a todo nivel y sobre todo a nivel directivo son de vital importancia por todas las razones aquí enumeradas y por muchas más que se pudiera pensar, pero sobre todo por el permitir el buscar cierto tipo de igualdad de condiciones que difícilmente se la encuentra aun cuando en teoría se la encuentra en la constitución y rara vez se la ve aplicada.

4. METODOLOGÍA

4.1 PARTICIPANTES

La presente investigación se la llevó a cabo en el Colegio Guadalupano de Quito de tipo privado matutino. El Colegio Guadalupano en su camino a la formación de seres humanos íntegros en lo académico y moral basa su pedagogía en la corriente constructivista, tomando como línea metodológica a la pedagogía conceptual y como su filosofía la de la Familia Guadalupana asumiendo el reto de la sociedad actual e involucrándose en el día a día de cada estudiante.

El Colegio tiene por objetivo una educación personalizada y bilingüe de niños desde el nivel pre escolar con niños de 1 año de edad hasta el Sexto Curso, su propuesta es trabajar con un solo grupo por nivel (no paralelos) y un máximo de 20 estudiantes por aula fomentando la integración y el empoderamiento. Los guadalupanos cuentan con tecnología de punta y un gran trabajo en valores.

Fundado en 1983 por la educadora Sara Álvarez de Palacios, tiene como patrona a la Virgen Guadalupana que por el hecho de ser una virgen morena, nos ubica en el continente latinoamericano, y nos invita a valorar nuestras raíces, nuestro origen, lo que somos y lo que tenemos. Nos enseña, además, la tolerancia y respeto a las creencias del otro con una educación laica rica en valores.

Las personas involucradas en este proceso fueron un total de 147 personas entre estudiantes, docentes, directivos, padres de familia y supervisor escolar.

4.2 MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

El tipo de muestreo que más se ajustó a los requerimientos de la investigación es el Muestreo probabilístico con su variante de Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición, y se consideraron los siguientes participantes de la población educativa de un estrato social medio y acomodado:

Rector y Vicerrectora, Docentes de la institución, coordinadores e inspector, alumnos de 8vo, 9no y 10mo de Educación General Básica, alumnos de Bachillerato, Padres de familia y Supervisor Educativo.

En el caso de Docentes, Autoridades, Consejo Directivo Técnico, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia, se trabajó con la muestra total de la investigación.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

En cuanto a las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación. La primera fue aplicada en su mayoría con el cuestionario como su instrumento y fueron aplicadas a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros del consejo directivo, estudiantil y supervisor escolar.

La segunda la observación, fue aplicada en las clases impartidas para los docentes evaluados. Los medios utilizados fueron hojas de evaluación, una netbook para poder anotar todas las ideas e inquietudes que surgieran en la práctica.

4.4 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

El tipo de investigación utilizado es de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Primero se obtuvo toda la información y el material con el cual se debía llevar a cabo el trabajo y luego se procedió a hacer la evaluación docente y las encuestas. La siguiente parte de esta investigación fue el organizar toda la información para poder ser tabulada, analizada e interpretada y finalmente se dio paso a la planificación del proyecto de mejoramiento continuo y la estructuración de la tesis.

4.5 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Su propósito fue cuantificar los resultados, y explicarlo mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

En este caso en particular se trató sobre dos hipótesis de análisis:

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

5 RESULTADOS.

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

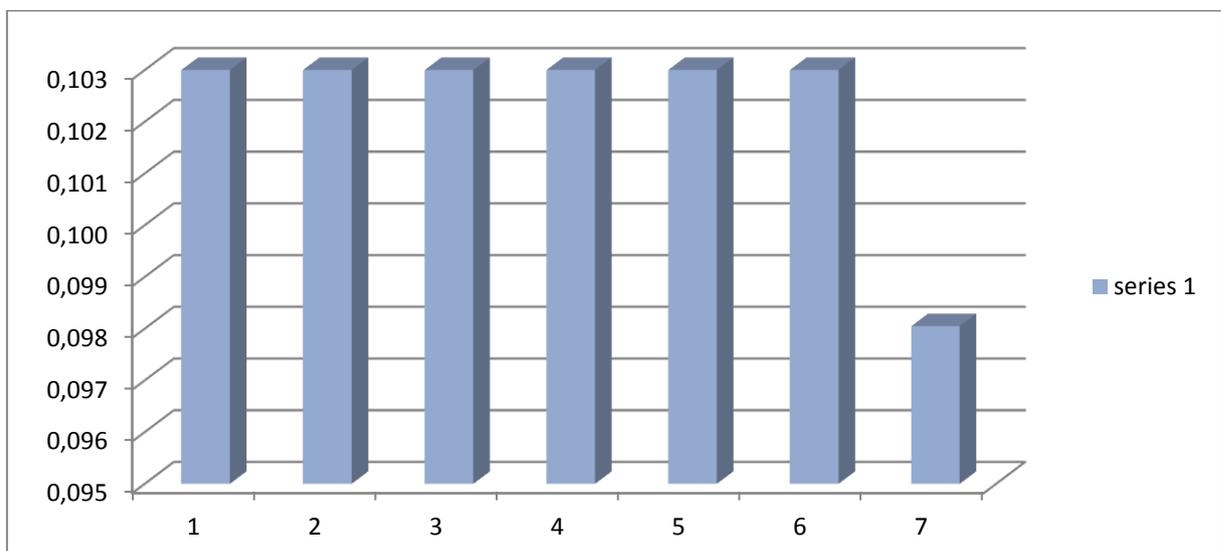
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,3	1,751	21	2,059	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,037	0,716

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 21



La sociabilidad pedagógica obtuvo un resultado de 0,716. Todas las dimensiones obtuvieron una excelente puntuación con la única diferenciación de: Me preocupó por la ausencia o falta de los estudiantes lo cual indica una indiferencia en el control de asistencia.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,4	1,648	21	2,033	0,097
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103

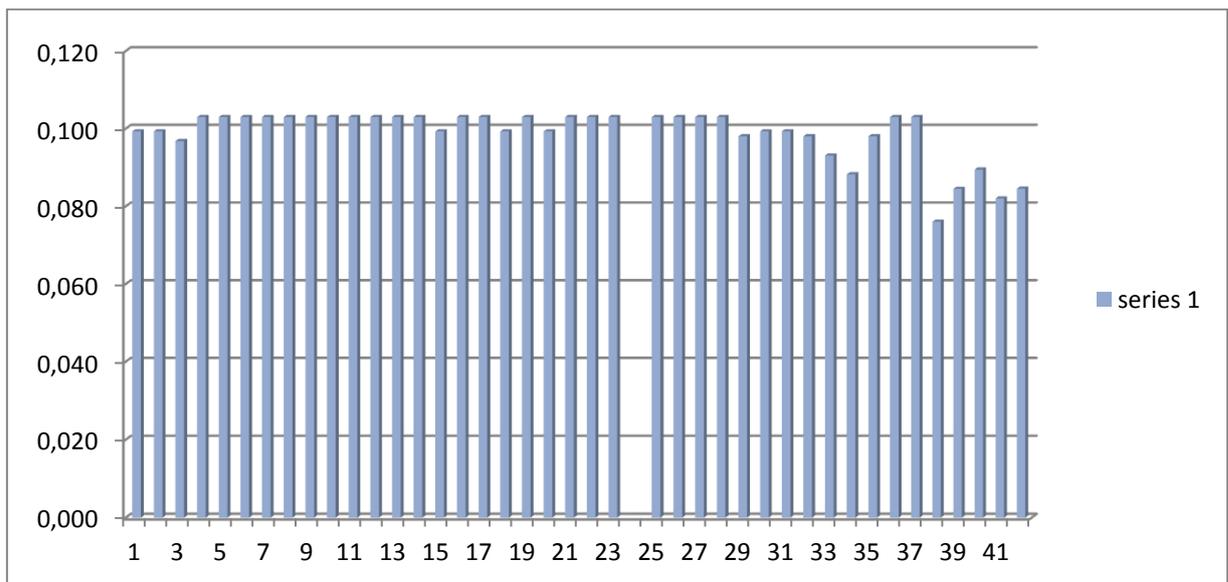
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,3	1,751	21	2,059	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,2	1,854	21	2,085	0,099

2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,3	1,751	21	2,059	0,098
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,2	1,648	21	1,955	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,1	0	0,2	1,545	21	1,853	0,088
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,3	1,751	21	2,059	0,098
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0,2	0	0	1,339	21	1,597	0,076
2.24.15. Socializar.	0	0,1	0	0,2	1,339	21	1,775	0,085
2.24.16. Concluir.	0	0,1	0	0,2	1,545	21	1,879	0,089
2.24.17. Generalizar.	0	0,1	0	0,2	1,236	21	1,723	0,082
2.24.18. Preservar.	0	0,1	0	0,2	1,442	21	1,776	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,112	4,053

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

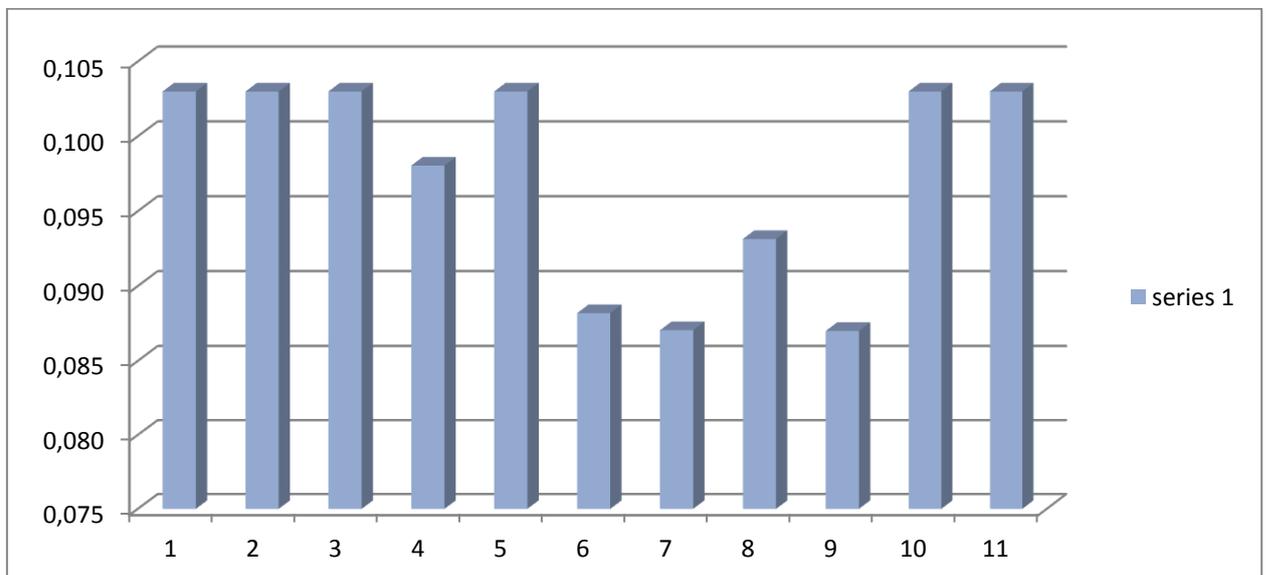
Total de docentes: 21



En las habilidades pedagógicas y didácticas la mayoría de los indicadores tuvieron una alta valoración de 4 y 5 puntos, siendo las que más se repiten en 4 puntos: 2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes. 2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, indicando que existe cierta negligencia en explicar en qué sirven los conocimientos adquiridos así como en entregar a tiempo su trabajo.

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	2,163	21	2,163	0,103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,3	1,751	21	2,059	0,098
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,2	0,2	1,545	21	1,852	0,088
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0	0,1	0,1	0,2	1,545	21	1,828	0,087
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,1	0,2	1,648	21	1,956	0,093
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,1	0,1	0,2	1,442	21	1,827	0,087
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,5	1,071

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



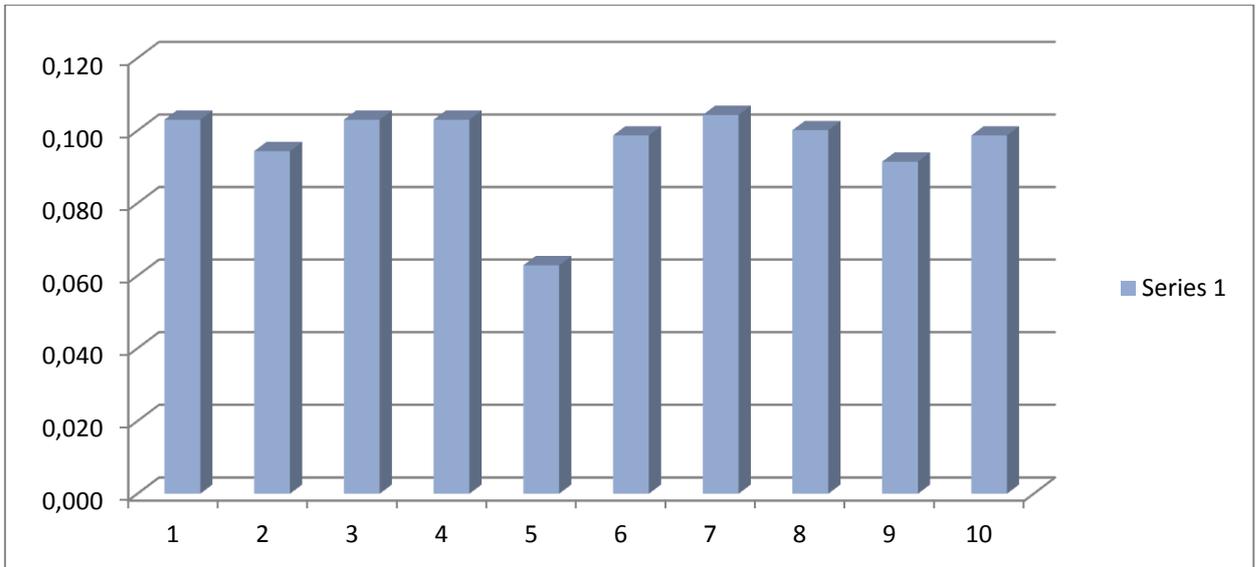
En el desarrollo emocional se obtuvo 1,071 de puntaje obteniendo en la mayoría de los indicadores una valoración de 4 y 5. En los ítems: 3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo y 3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, se obtuvo una calificación de 2. En este caso se puede observar una falta de motivación del docente al realizar su trabajo.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	1,854	18	1,854	0,103
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,1	0,2	1,442	18	1,698	0,094
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	1,854	18	1,854	0,103
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	1,854	18	1,854	0,103
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,1	0,1	0,2	0,721	18	1,132	0,063
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,2	1,545	18	1,776	0,099
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,1	0,2	1,545	18	1,878	0,104
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,2	1,648	18	1,802	0,100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,1	0,3	1,236	18	1,646	0,091
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,2	1,545	18	1,776	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,27	0,959

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 2

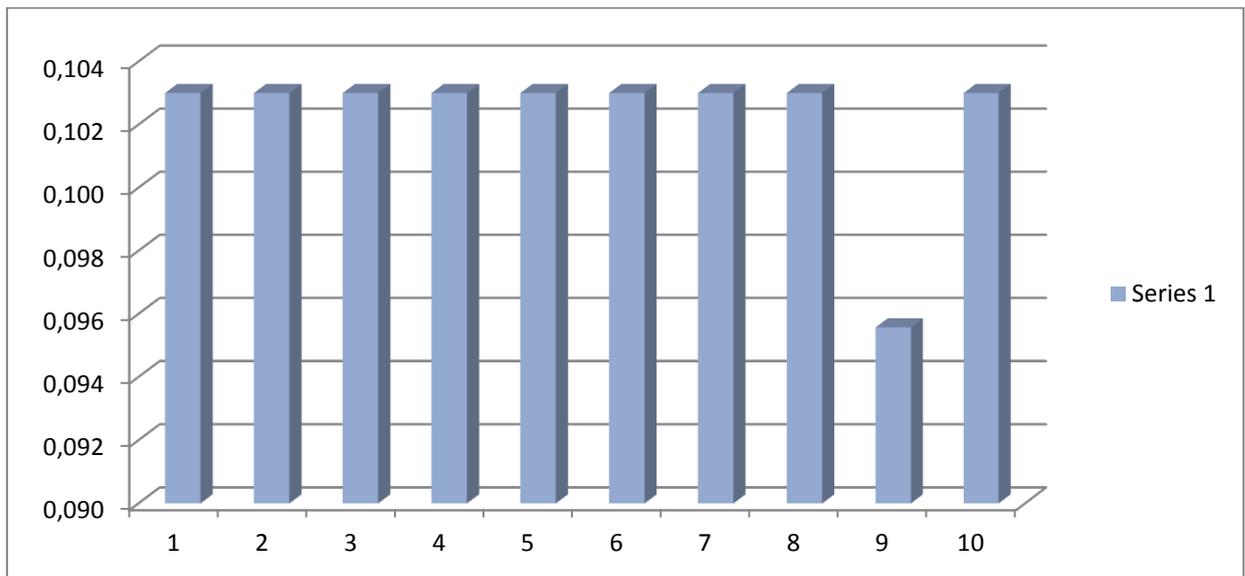


En atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo una valoración de 4 y 5 puntos en todos los indicadores con excepción del ítem 4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado, que obtuvo una valoración de 2. En este caso se puede apreciar que los docentes no consideran necesario la intervención de un especialista de forma casi generalizada en casos de rendimiento.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103

5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,5	1,545	21	2,007	0,096
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,474	1,023

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje casi perfecto de 1,023 siendo la única excepción el indicador 9 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases lo que indica que existe un corto período de tiempo entre salir de una aula y llegar a otra.

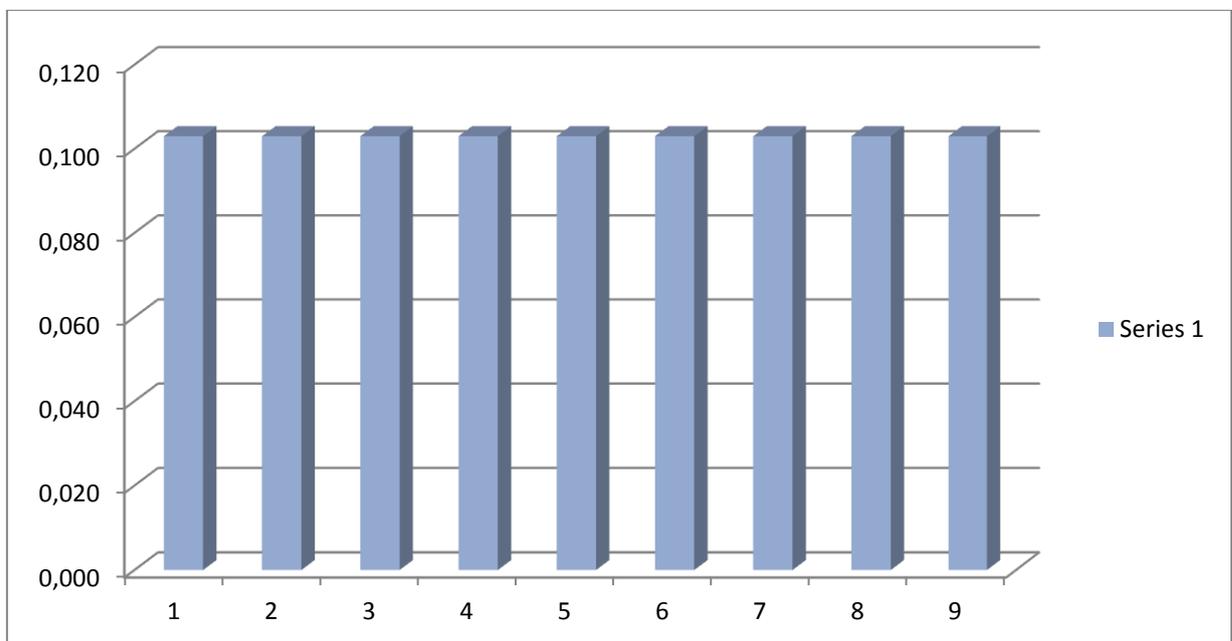
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,467	0,927

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

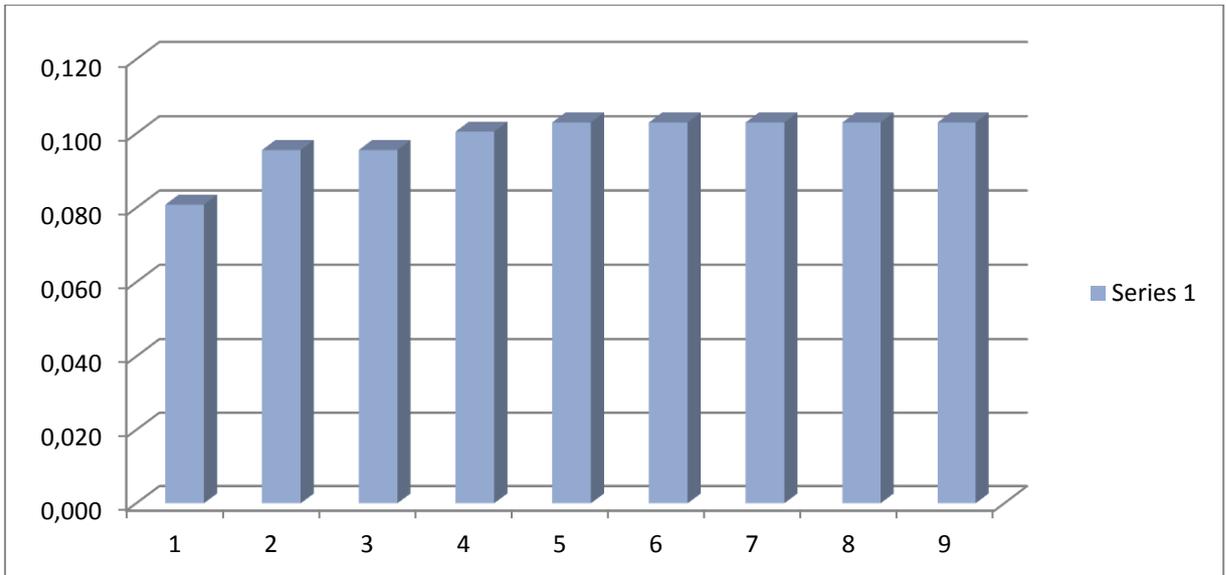
Total de docentes: 21



En relaciones con la comunidad se obtuvo un puntaje perfecto de 0,927.

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,1	0,1	0,4	1,133	21	1,698	0,081
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,1	0,2	1,751	21	2,007	0,096
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,1	0,2	1,751	21	2,007	0,096
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,2	1,957	21	2,111	0,101
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	2,163	21	2,163	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,638	0,888
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,637

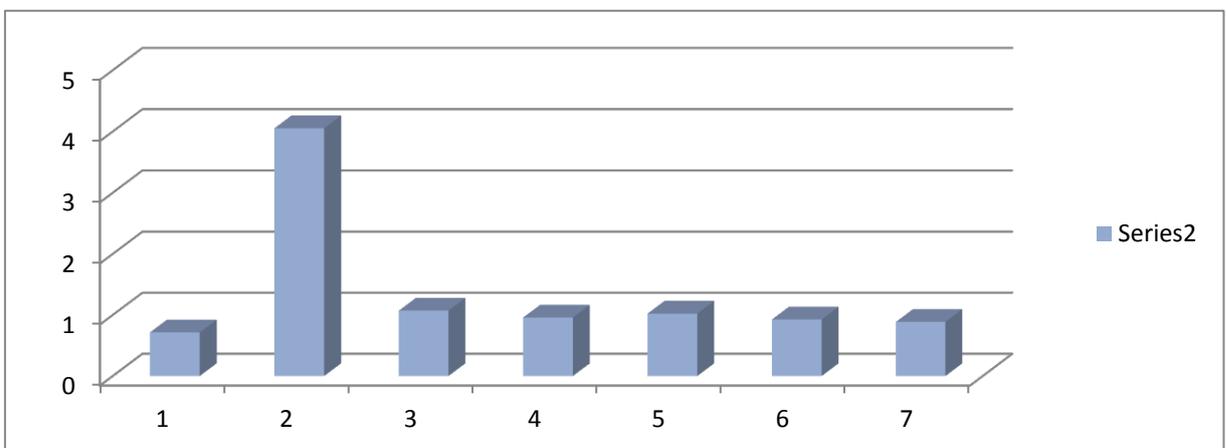
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En clima de trabajo se obtuvo un puntaje de 0,88, teniendo una valoración de 4 y 5 en la mayoría de ítems. El ítem 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros obtuvo una calificación de 2.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0,716
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,053
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	1,071
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	0,959
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,023
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	0,927
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0,888
TOTAL	9,63



CO EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA (10 PTOS)

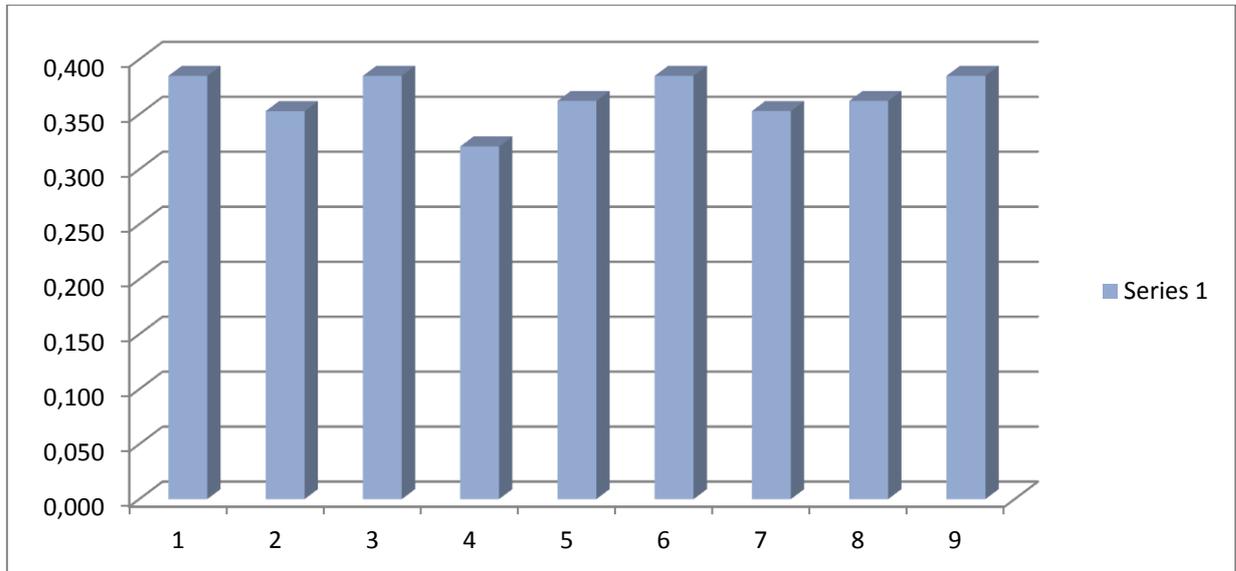
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,4	0,9	6,160	21	7,411	0,353
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1	1,2	4,620	21	6,736	0,321
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	1,4	6,16	21	7,605	0,362
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	2	5,39	21	7,413	0,353
1.8.Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	1,4	6,16	21	7,605	0,362
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,11	3,291

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

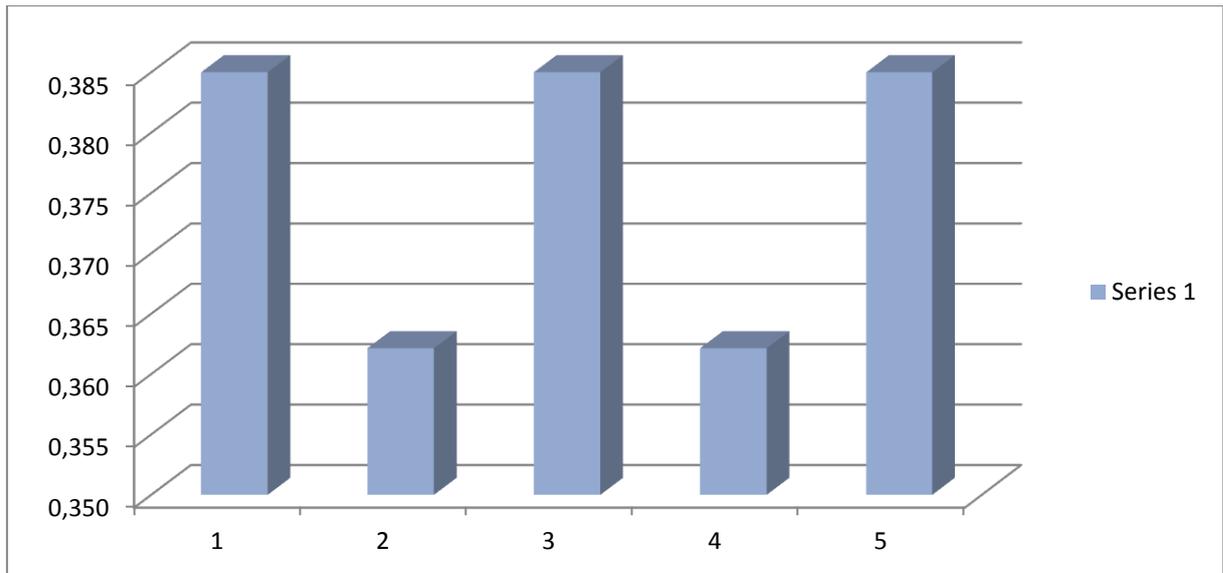
Total de docentes: 21



En desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo una valoración de 3,291 puntos, teniendo una calificación de solo 4 y 5 puntos con la excepción del indicador 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases lo cual indica que no se poseen las necesarias o no las sabe utilizar.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,4	6,16	21	7,605	0,362
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1,4	6,16	21	7,605	0,362
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	8,085	50	8,085	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,465	1,879

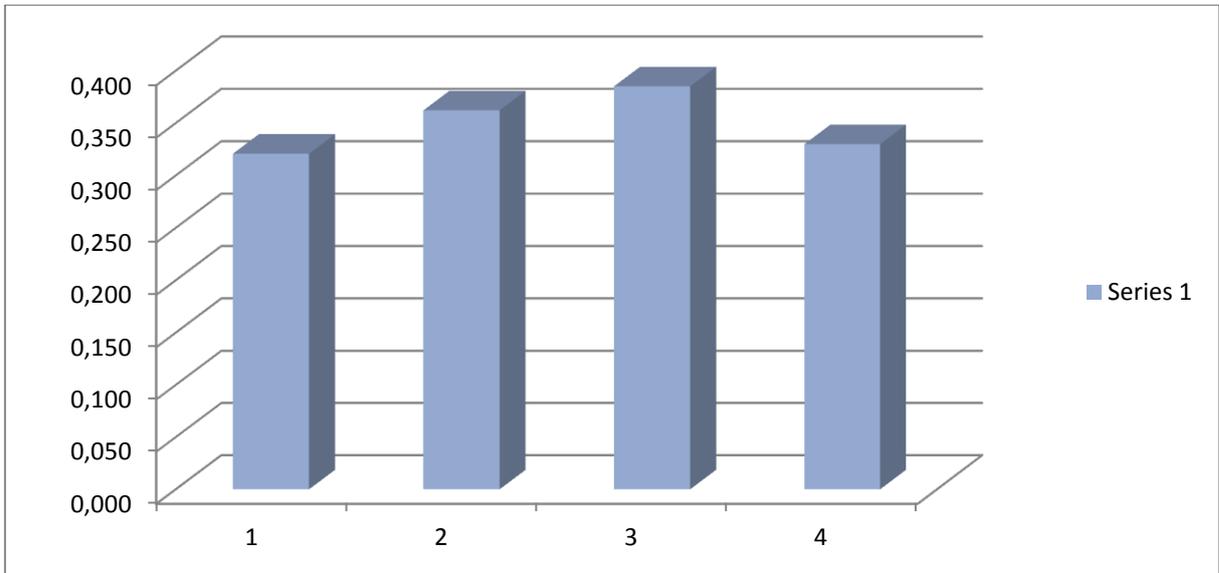
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En cumplimiento de normas y reglamentos se obtuvo una valoración de 1,879 con 5 puntos, a excepción de 4 en los indicadores. 2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. 2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	1	1,2	4,62	21	6,736	0,321
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,4	6,16	21	7,605	0,362
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	1	0,6	5,39	21	6,928	0,330
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,354	1,398

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



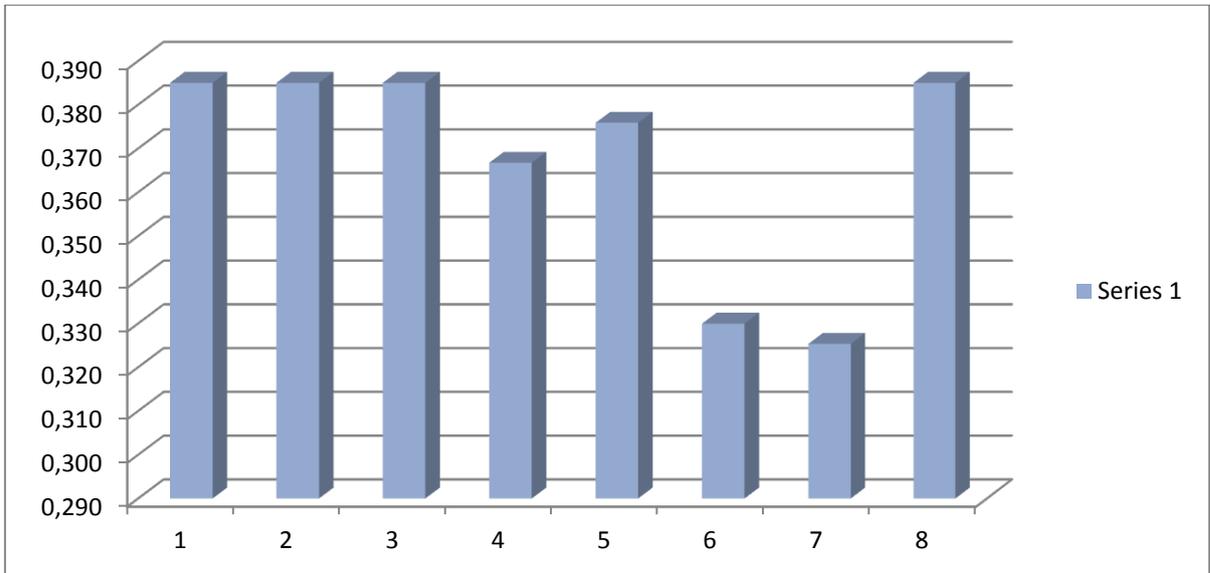
En cumplimiento disposición al cambio en educación se obtuvo una valoración de 1,398 puntos, con calificación de 5 en el indicador 3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I. indicando que son puntuales en la realización de este deber.

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						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	8,085	21	8,085	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1,2	6,545	21	7,701	0,367
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,6	7,315	21	7,893	0,376
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	1	1,2	5,005	21	6,929	0,330
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	1	0,9	5,005	21	6,832	0,325
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	8,085	21	8,085	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,695	2,938
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,506

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 21



En desarrollo emocional se obtuvo una valoración de 2,938 puntos, con calificación de 5 en los indicadores 4.1. Trata a los compañeros con cordialidad, 4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes, 4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros 4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor. Se obtuvo la calificación de 4 en las demás. Estos resultados nos indican que existen una buena sociabilidad y cuidado personal.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS)

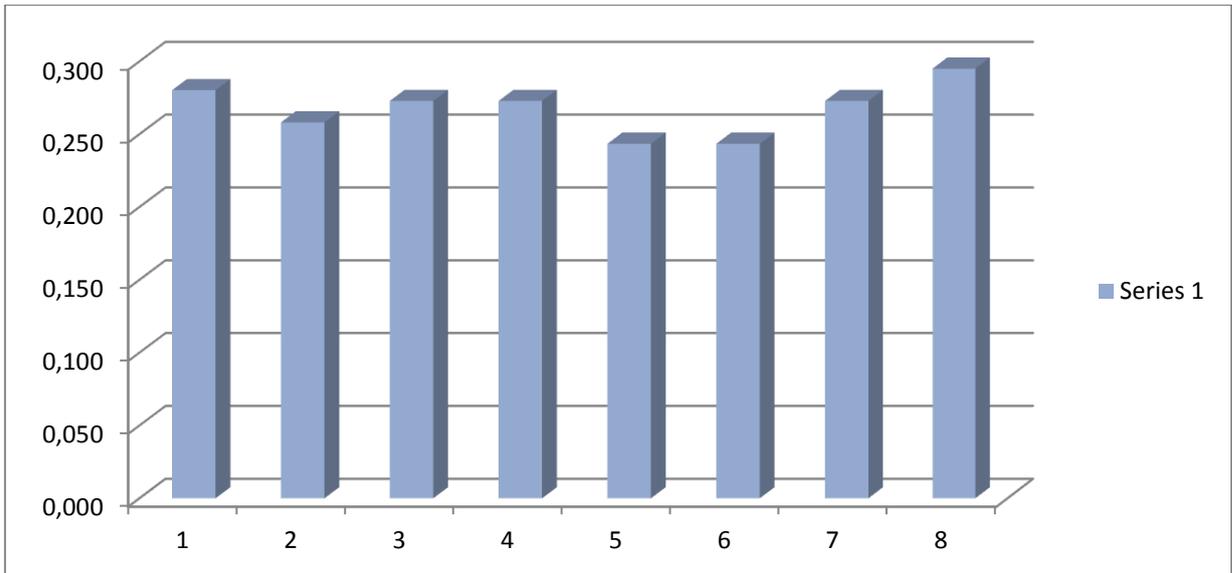
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,4	2,360	10	2,802	0,280
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0,7	1,770	10	2,581	0,258
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,7	2,065	10	2,728	0,273
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,7	2,065	10	2,728	0,273
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,7	1,475	10	2,434	0,243
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,7	1,475	10	2,434	0,243
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,7	2,065	10	2,728	0,273
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,385	2,139

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 10

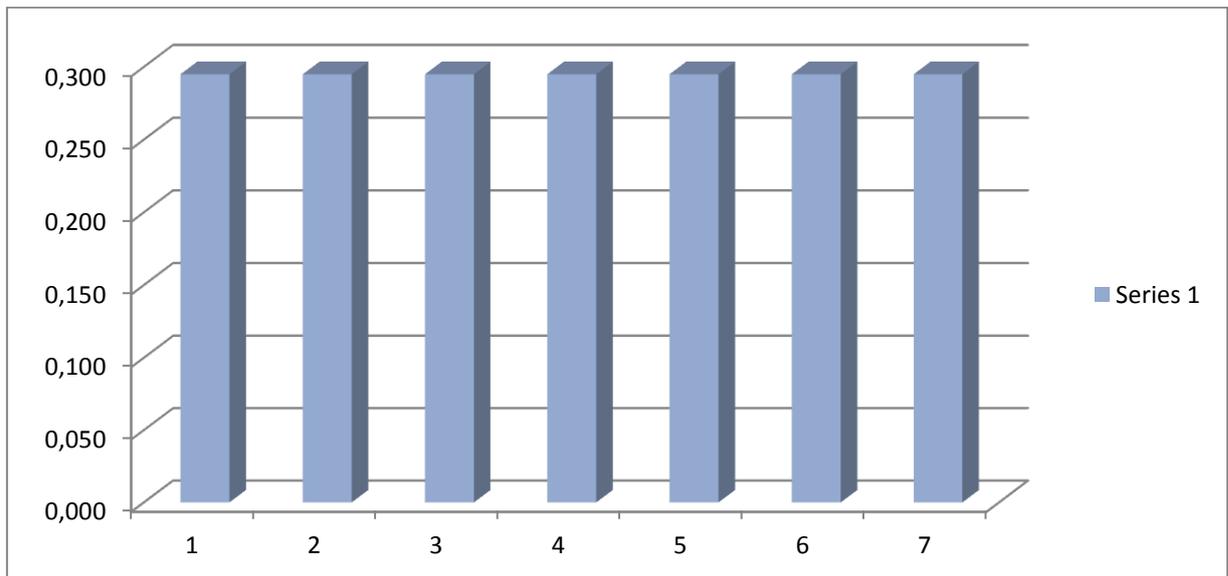


En sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,139, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de El ítem 1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto con calificación de 5 de forma generalizada destacando el hecho de que se enseñe a respetar y escuchar el uno al otro.

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	1,746	10	1,746	0,175

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	0	2,950	10	2,95	0,295
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,446	1,945

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10

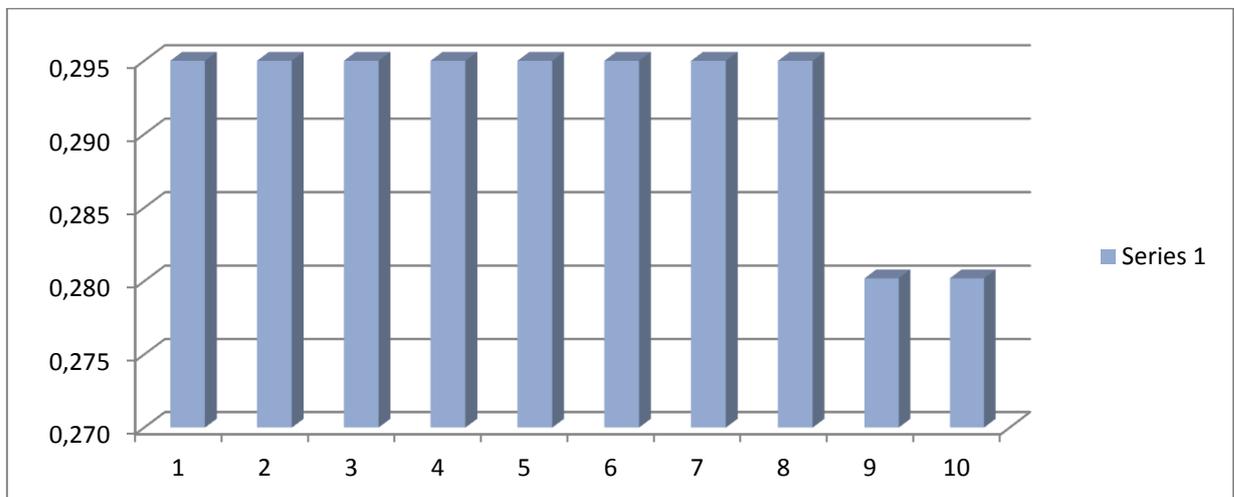


En atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo un puntaje de 2,061 con valoración de 5 en todos los indicadores lo cual indica que se presta verdadera atención hacia las personas con algún tipo de problema específico.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295

3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,4	2,360	10	2,802	0,280
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	0,4	2,360	10	2,802	0,280
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,204	2,920

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



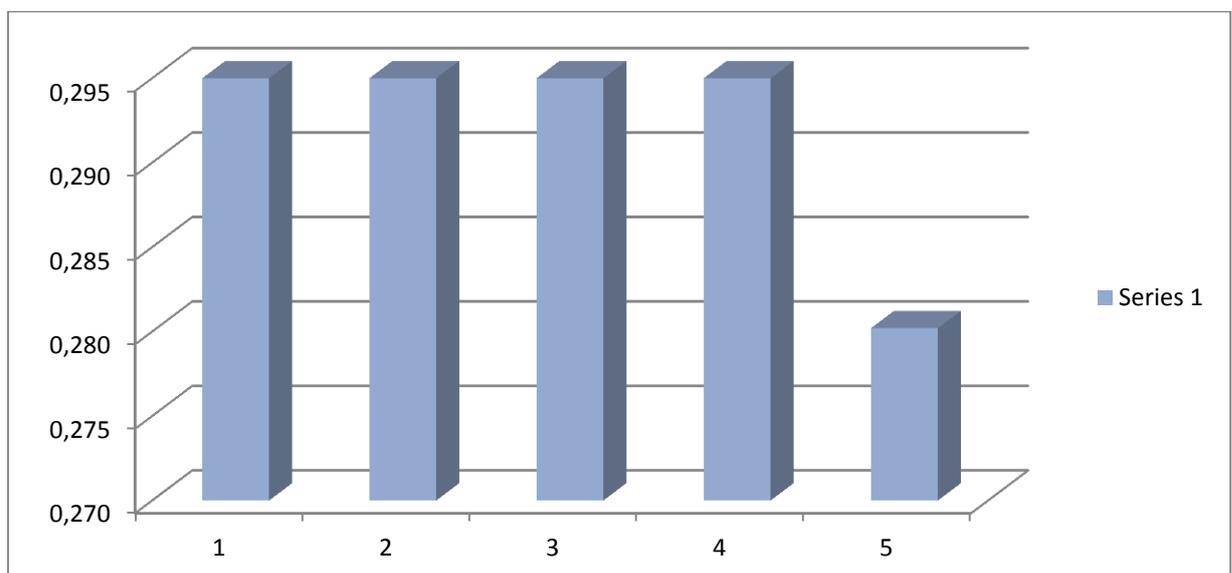
En habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un puntaje de 2,920 con valoración de 5 en todos los indicadores a excepción de: 3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases y 3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria con calificación de 4, indicando nuevamente que se necesita reforzar el uso de las tecnologías en clase y el uso de los conocimientos de forma útil.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.5. Llegar puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,4	2,360	10	2,802	0,280
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,602	1,460

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

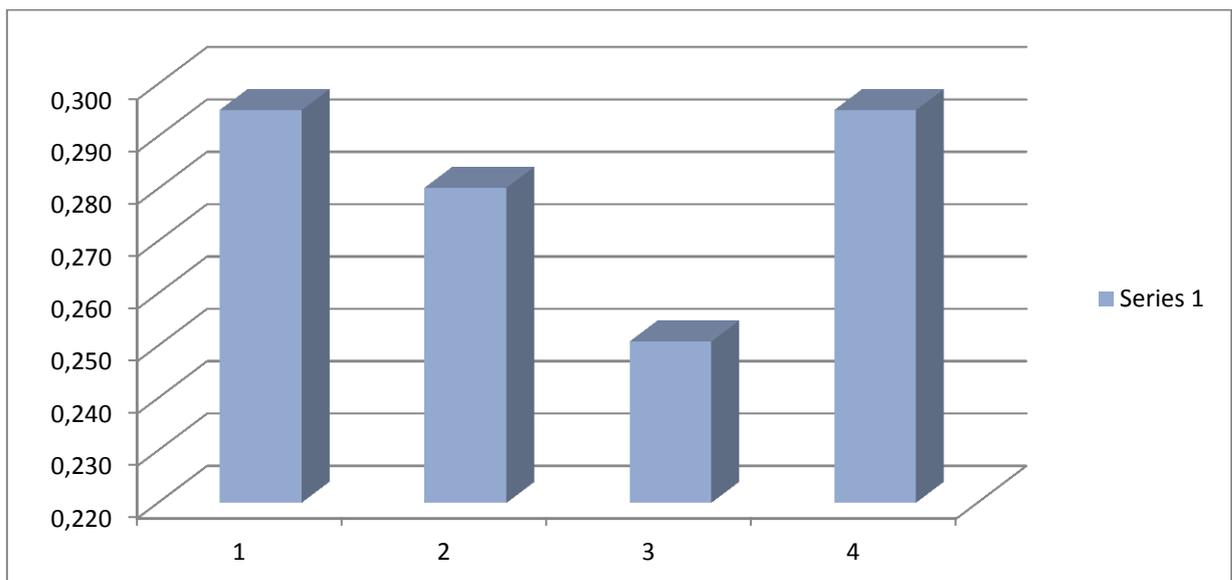
Total de docentes: 10



En aplicación de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 1,460 con valoración de 5 en todos los indicadores a excepción del ítem 4.5. Llega puntualmente a todas las clases, reflejando la necesidad una vez más de ser prolijo en el tiempo de cambio de horas.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,4	2,360	10	2,802	0,280
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,4	1,770	10	2,508	0,251
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,210	1,121
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,585

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



En relación con la comunidad se obtuvo un puntaje de 1,121 con valoración de 5 en los indicadores 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad. Y 5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. En las otras dos

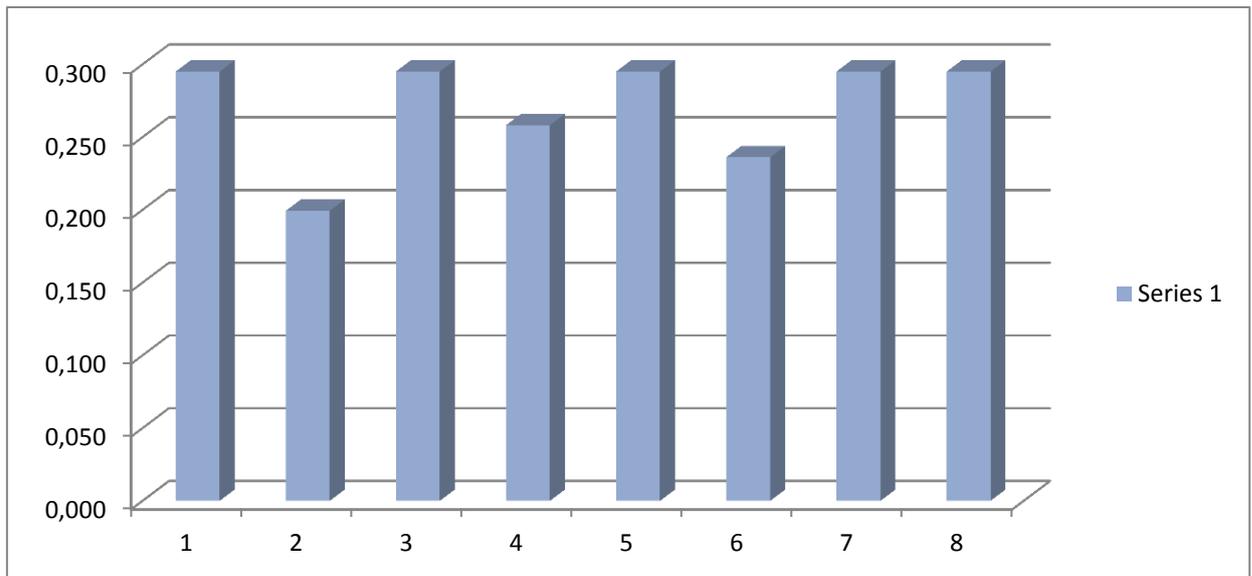
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1	0,7	0,590	10	1,993	0,199
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,7	1,770	10	2,581	0,258
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,4	1,475	10	2,361	0,236
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295

1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,685	2,169

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



En la dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,169. La mayoría de los indicadores obtuvieron una puntuación de 5 siendo la excepción con cuatro puntos los indicadores 1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante, 1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, y 1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.

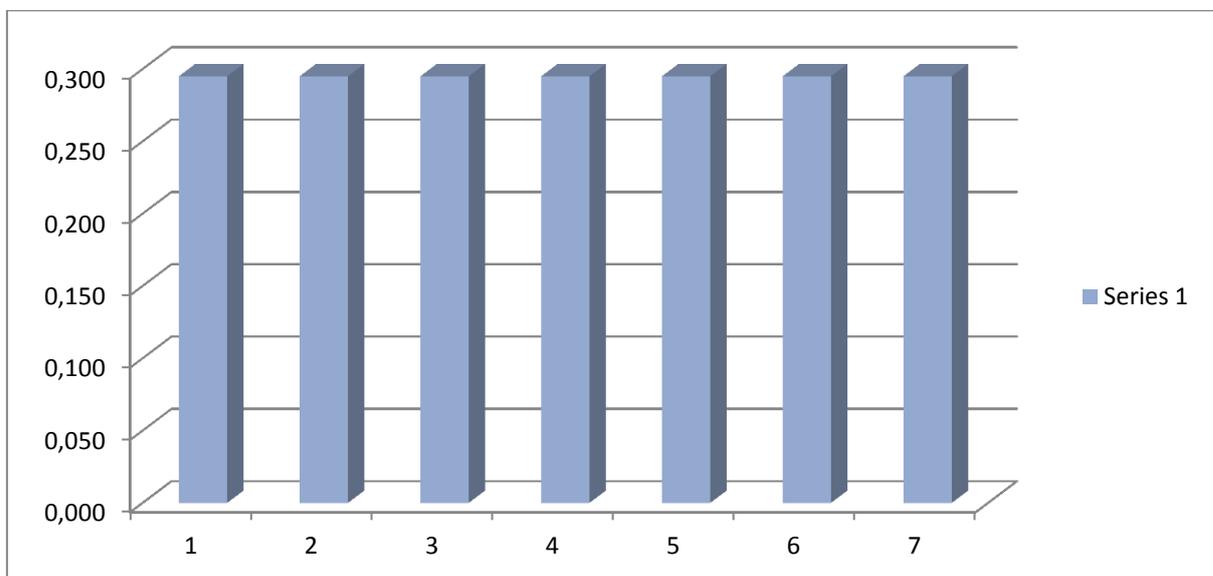
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295

2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
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	0	2,950	10	2,95	0,295
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,65	2,065

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

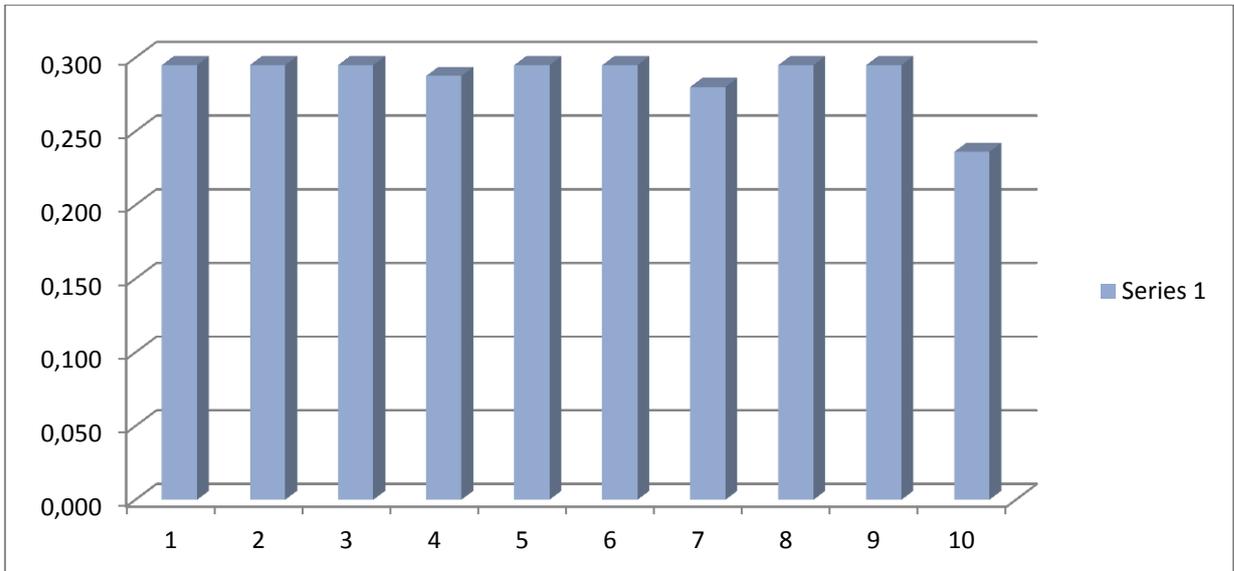
Total de docentes: 10



En atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo una valoración de 2,065, es decir 5 puntos en todos los indicadores, demostrando que se toma en cuenta de manera especial a los estudiantes con algún tipo de problema específico.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,2	2,655	10	2,876	0,288
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,4	2,360	10	2,802	0,280
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
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	0,4	1,475	10	2,361	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,689	2,869

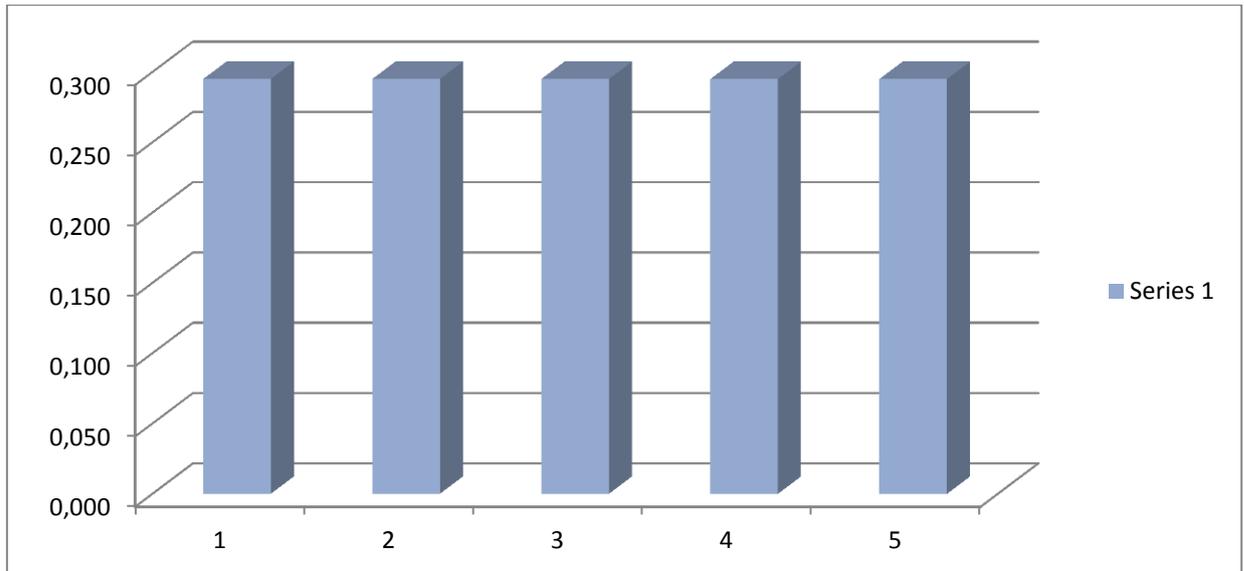
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



En las habilidades pedagógicas y didácticas los indicadores tuvieron un puntaje de 2,869 con una valoración de 4 y 5 puntos, siendo las que se repiten en 4 puntos: 3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, 3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo y 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.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	2,950	10	2,95	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,750	1,475

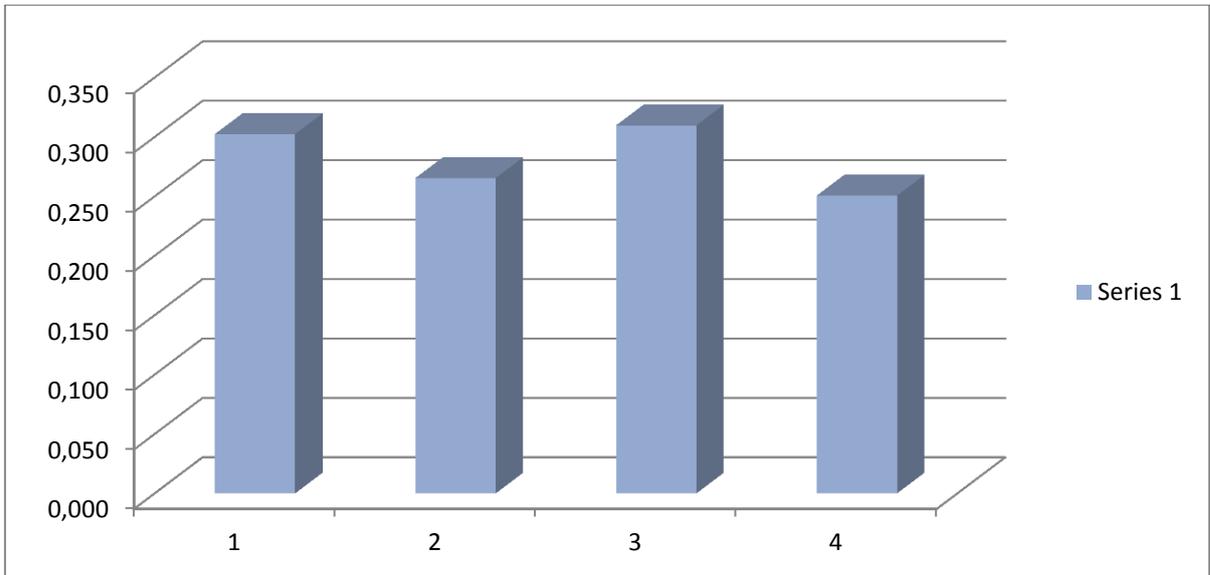
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



En la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo una valoración perfecta de 1,475, dejando ver que existe gran cumplimiento de lo dispuesto por las autoridades.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,2	2,065	10	2,582	0,258
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,4	2,065	10	2,655	0,266
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,4	1,770	10	2,508	0,251
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,4	2,065	10	2,507	0,251
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,252	1,025
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,603

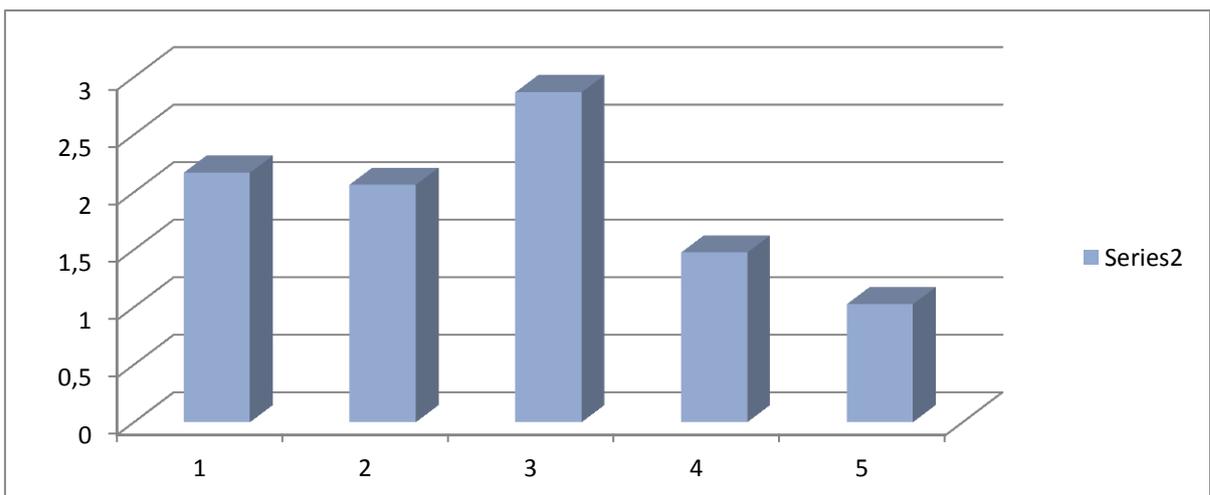
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 10



En la dimensión relación con la comunidad todos los indicadores obtuvieron una valoración de 4 y 5 existiendo gran espíritu de colaboración entre compañeros.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	2,169
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	2,065
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,869
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,475
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1,025
	9,603

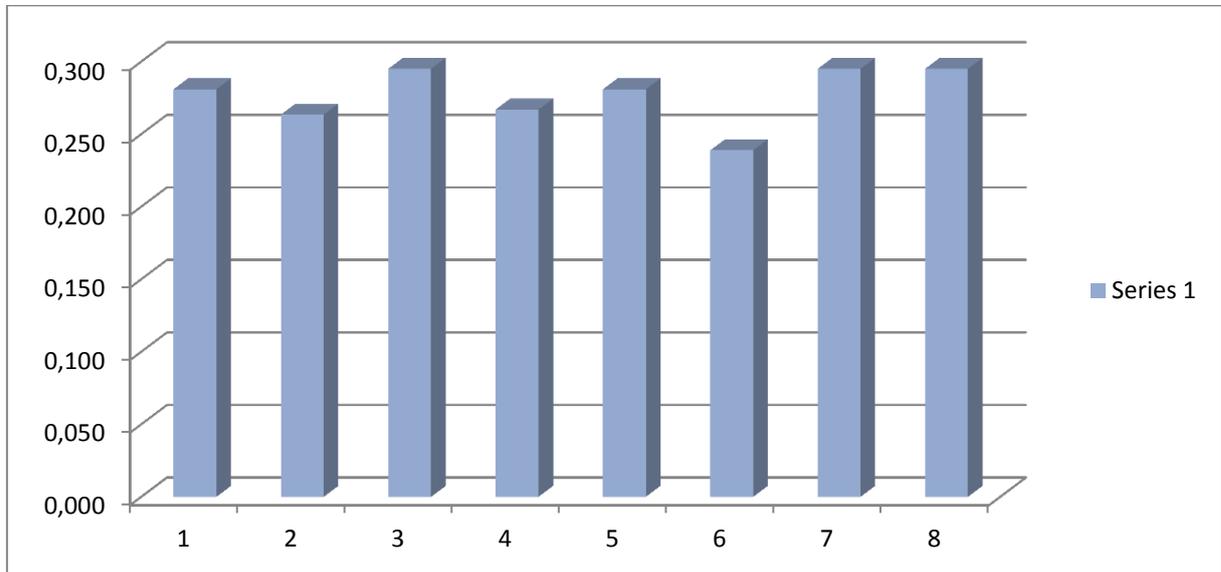


EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0,7	4,425	21	5,532	0,263
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,9	4,425	21	5,605	0,267
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,1	0	0,9	3,540	21	5,016	0,239
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
TOTAL	---	---	--	---	---	---	46,536	2,216

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

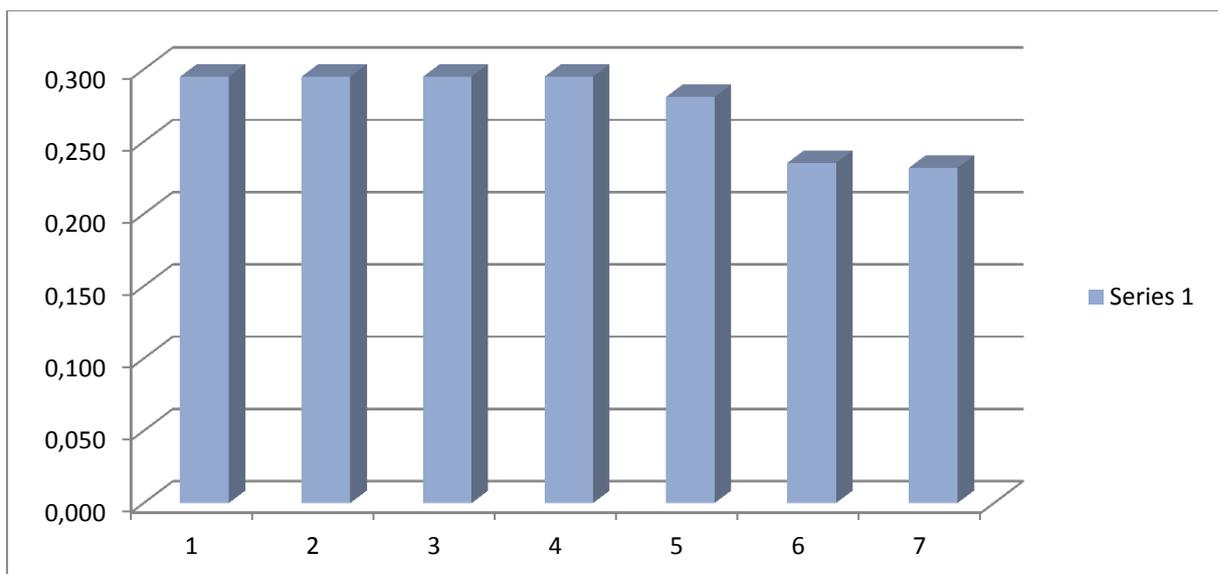


En dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,216, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, 1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación, dejando ver falta de interés en el aprendizaje significativo de los estudiantes y 1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto con calificación de 5.

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
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	0,2	0	0,4	3,835	21	4,943	0,235
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,2	0	0,7	3,540	21	4,869	0,232
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,491	1,928

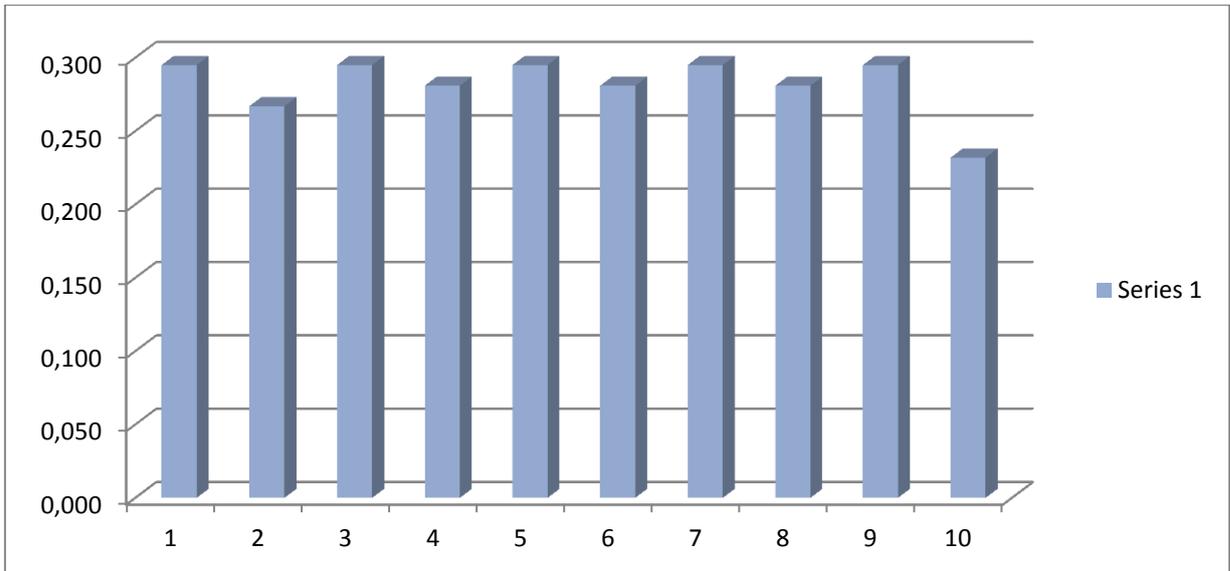
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo una valoración de 1,928, es decir 5 puntos en la mayoría de los indicadores con excepción de los indicadores: 2.5. Dejando ver que no permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase con 4 puntos y 2.6. Igualmente no se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal y 2.7. No Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera con 2 puntos.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,4	4,720	21	5,606	0,267
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	1	1,3	2,655	21	4,869	0,232
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,147	2,817

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



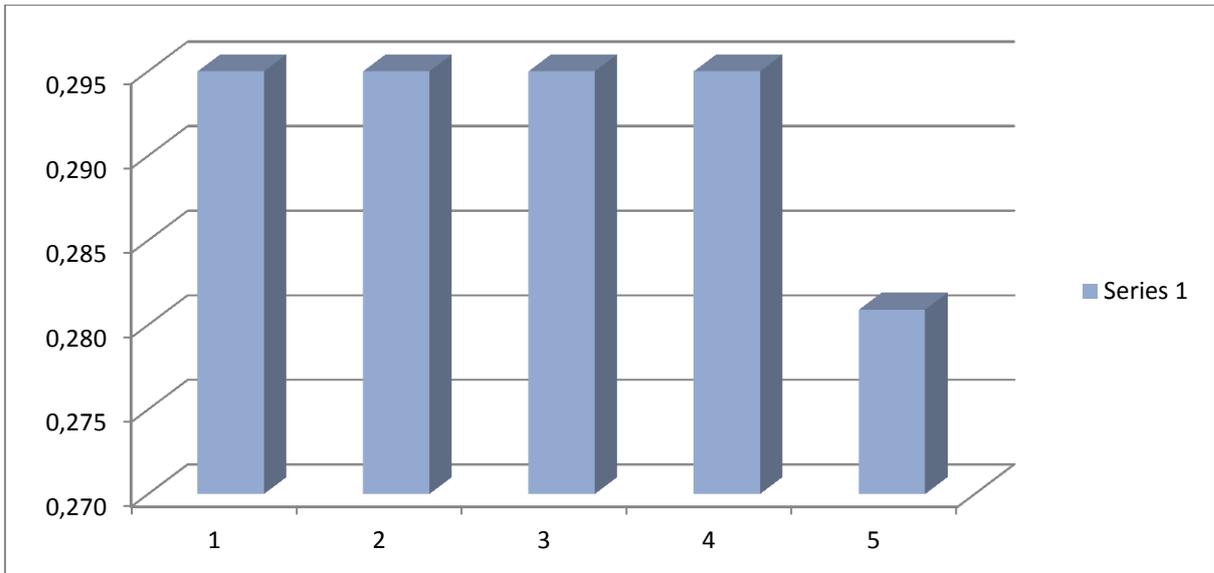
En las habilidades pedagógicas y didácticas los indicadores tuvieron un puntaje de 2,817 con una valoración de 4 y 5 puntos, siendo la única calificación de 3 la 3.10. y percibiendo de la misma manera que no se prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,9	5,015	21	5,899	0,281
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,679	1,461

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

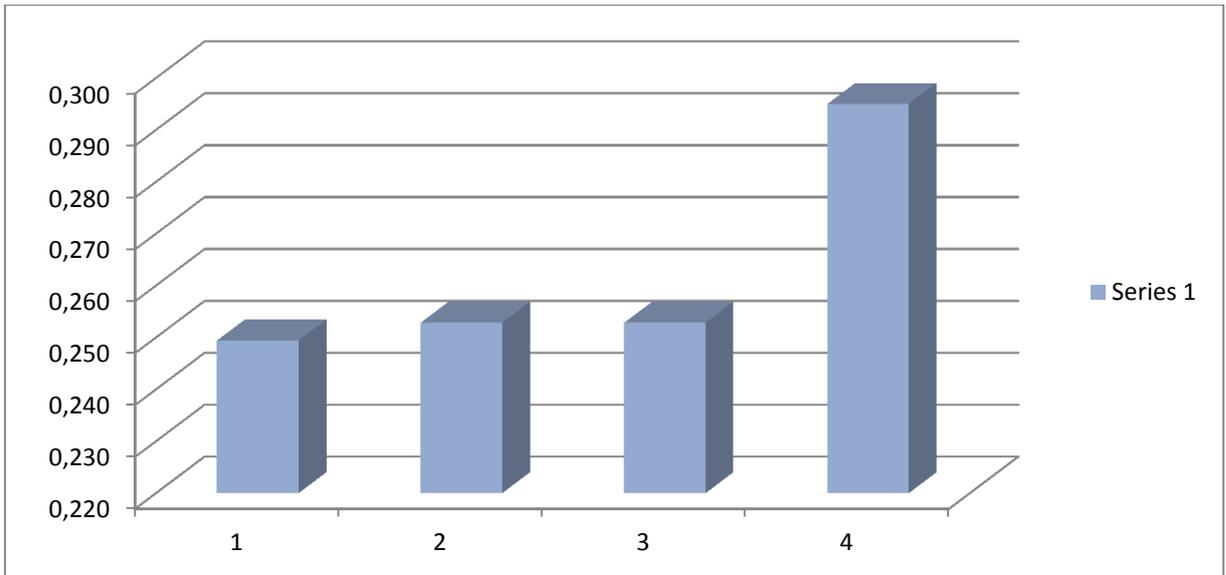
Total de docentes: 21



En la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo una valoración casi perfecta de 1,461, siendo una vez más la excepción el indicador 4.5. Llega puntualmente a todas las clases con 4 puntos.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1	0,7	3,835	21	5,238	0,249
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	1,3	3,540	21	5,31	0,253
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1,3	3,540	21	5,31	0,253
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	6,195	21	6,195	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,053	1,050
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,472

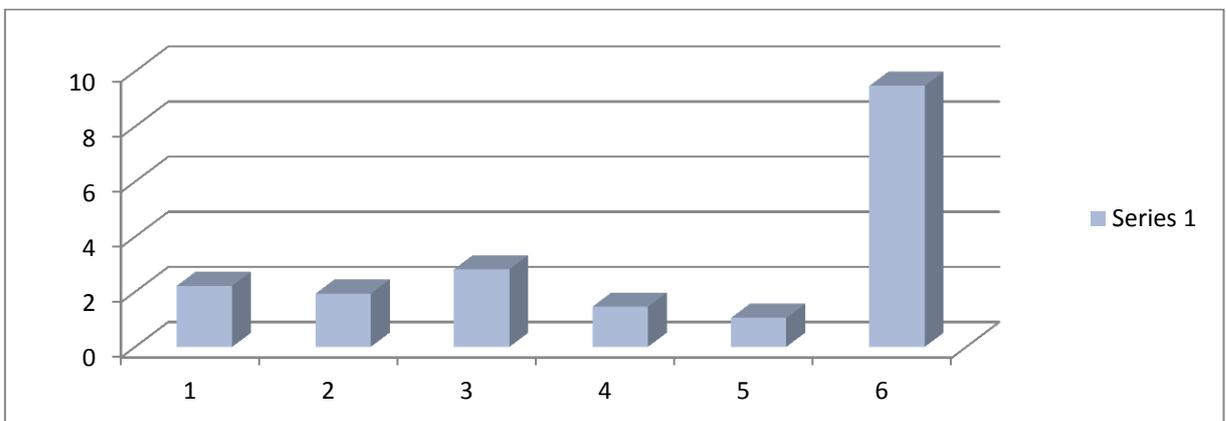
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En la dimensión relación con la comunidad se obtuvo una valoración de 1,050, obteniendo un puntaje de 3 en 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad; 4 en 5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y 5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. Finalmente un puntaje de 5 en el indicador 5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	2,216
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	1,928
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,817
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,461
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1,05
TOTAL	9,472



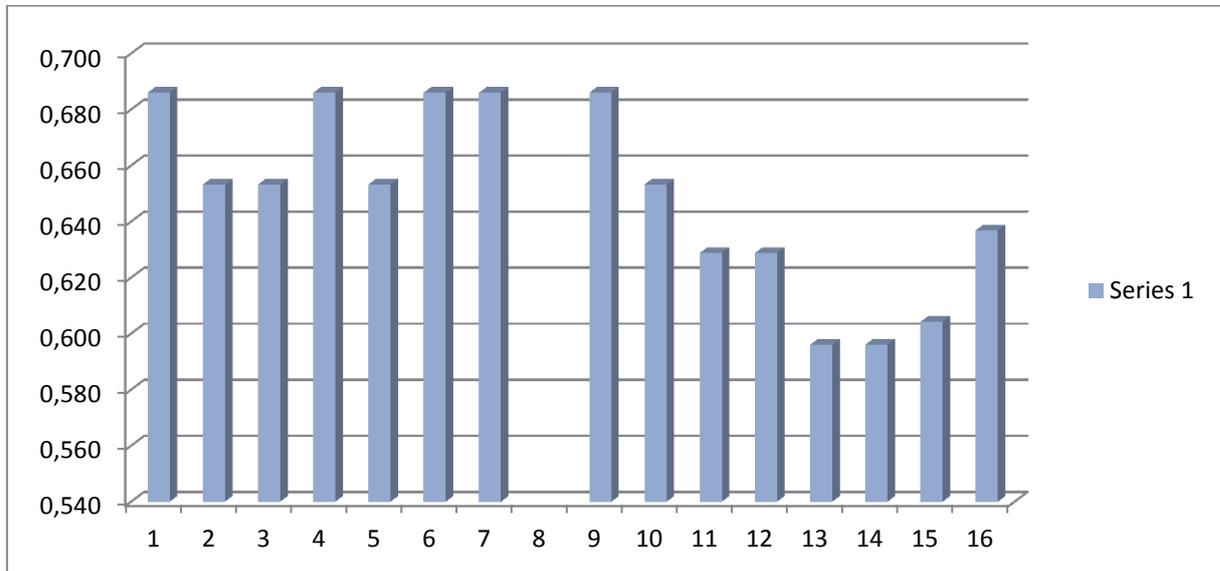
	RECTOR	VICERRECTOR	C. DIRECTIVO	PROMEDIO
CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PROMEDIO:	9.585	9.515	9.472	9.524

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
1.8.2. Sintetizar.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
1.8.3. Reflexionar.	0	0	1	1,5	10,976	21	13,204	0,629
1.8.4. Observar.	0	0	1	1,5	10,976	21	13,204	0,629
1.8.5. Descubrir.	0	0,2	1	2,1	9,604	21	12,517	0,596
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,2	1	1	10,290	21	12,518	0,596
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,2	1	1,5	10,29	21	12,689	0,604
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	0	2,1	10,976	21	13,375	0,637
TOTAL	---	---	---	---	---	---	204,409	9,734

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

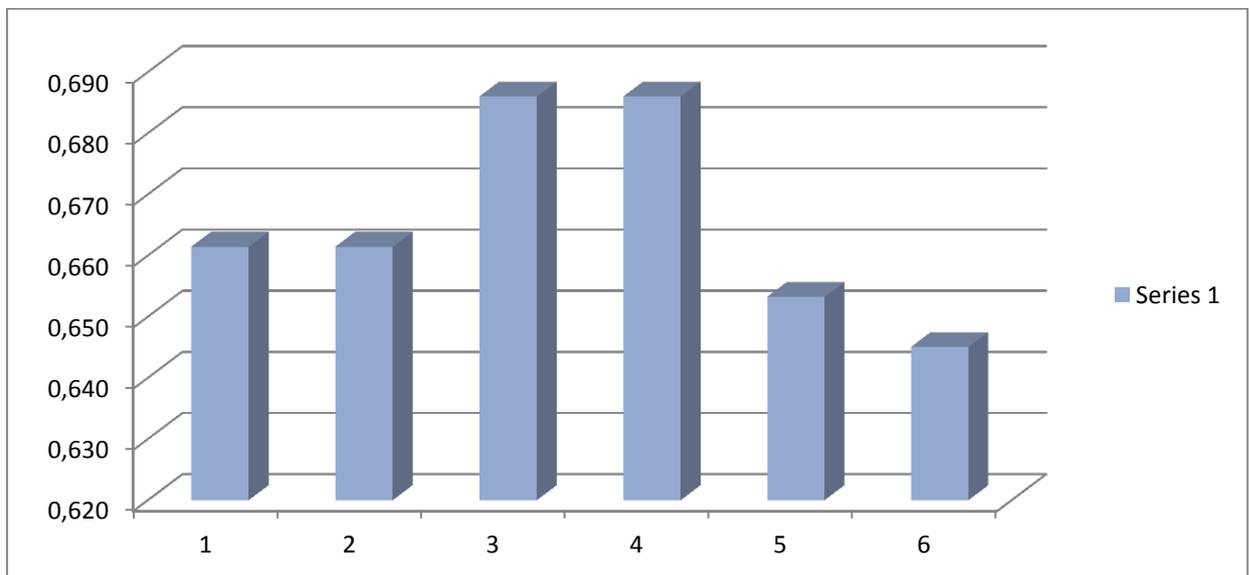


En las habilidades pedagógicas y didácticas los indicadores tuvieron un puntaje de 9,734 con una valoración de 4 y 5 puntos. Los indicadores a resaltar de hasta 3 puntos son; 1.8.Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades; 1.8.5. Descubrir. 1.8.6. Redactar con claridad; 1.8.7. Escribir correctamente, siendo una debilidad en el aprendizaje significativo.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0	1,5	12,348	21	13,89	0,661
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0	0	1,5	12,348	21	13,89	0,661
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686

2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	2,6	10,976	21	13,546	0,645
TOTAL	---	---	---	---	---	---	83,856	3,993

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

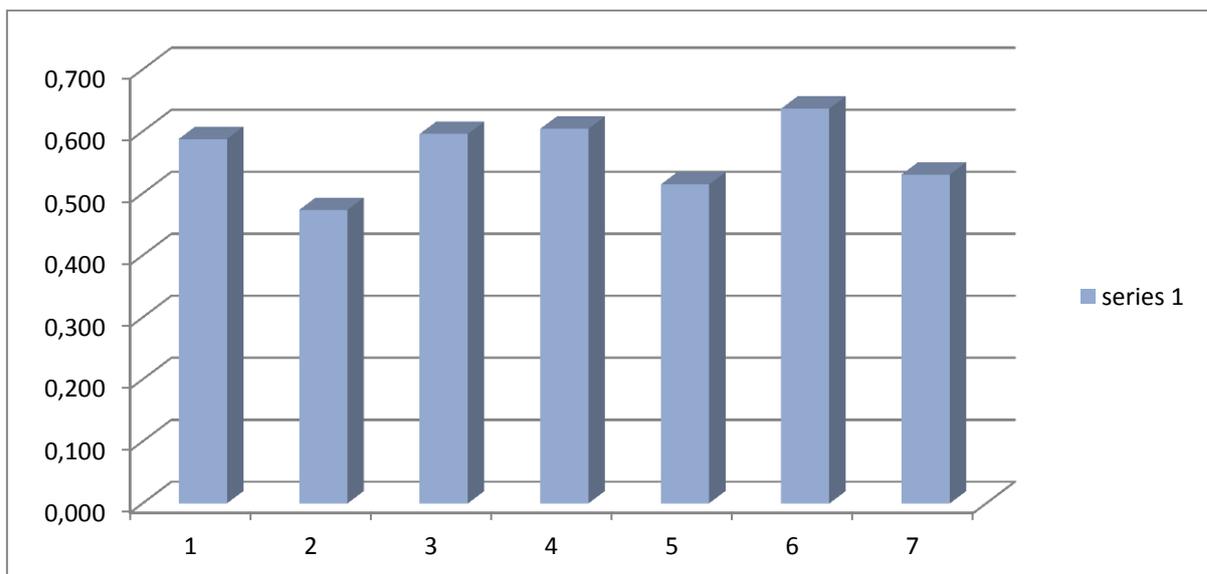


Las habilidades de sociabilidad pedagógica obtuvieron un resultado de 3,993. Las dimensiones a destacar aquí de manera muy positiva son 2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior y 2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0,2	1	1,5	9,604	21	12,346	0,588

3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0,5	2	1,5	5,488	21	9,944	0,474
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	1	3,6	8,232	21	12,516	0,596
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,2	1	1,5	10,29	21	12,689	0,604
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	3	1,5	6,174	21	10,803	0,514
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	1	1	11,662	21	13,376	0,637
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0	2	2,6	6,174	21	11,145	0,531
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,819	3,944

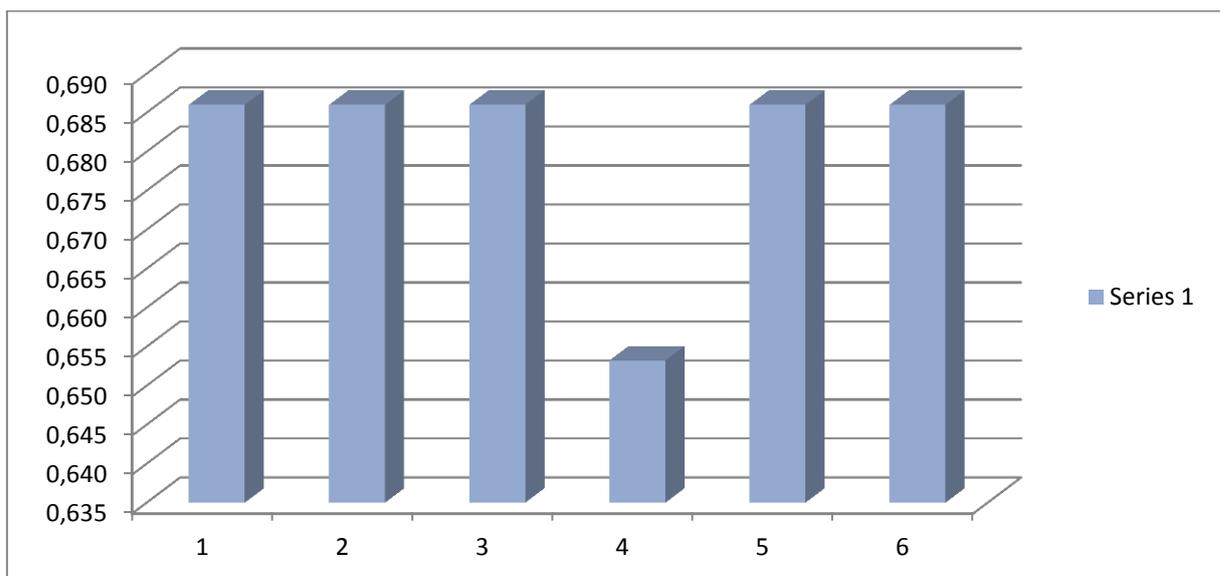
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo una valoración de 3,944. Los indicadores que obtuvieron valoraciones más baja fueron 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes, 3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase y 3.4. Envía tareas extras a la casa demostrando falta de interés en el desempeño de los estudiantes.

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	2,1	11,662	21	13,718	0,653
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	14,406	21	14,406	0,686
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,748	4,083
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								21,754

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

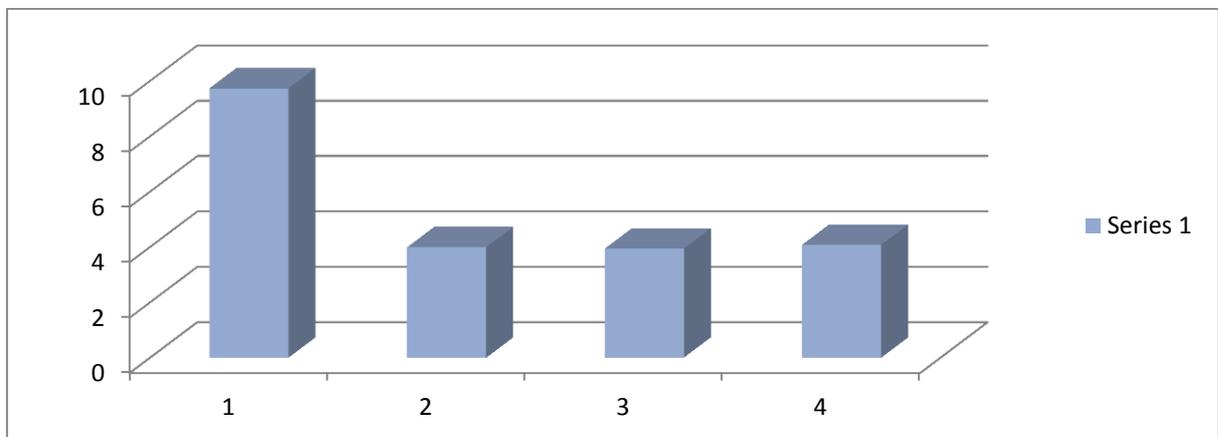


En la dimensión relaciones con los estudiantes se obtuvo un puntaje de 4,083, siendo el indicador 4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los

estudiantes el único indicador con puntaje de 4, dejando entre ver una falta de comunicación con los estudiantes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	9,734
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,993
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	3,944
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	4,083
TOTAL	21,754



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

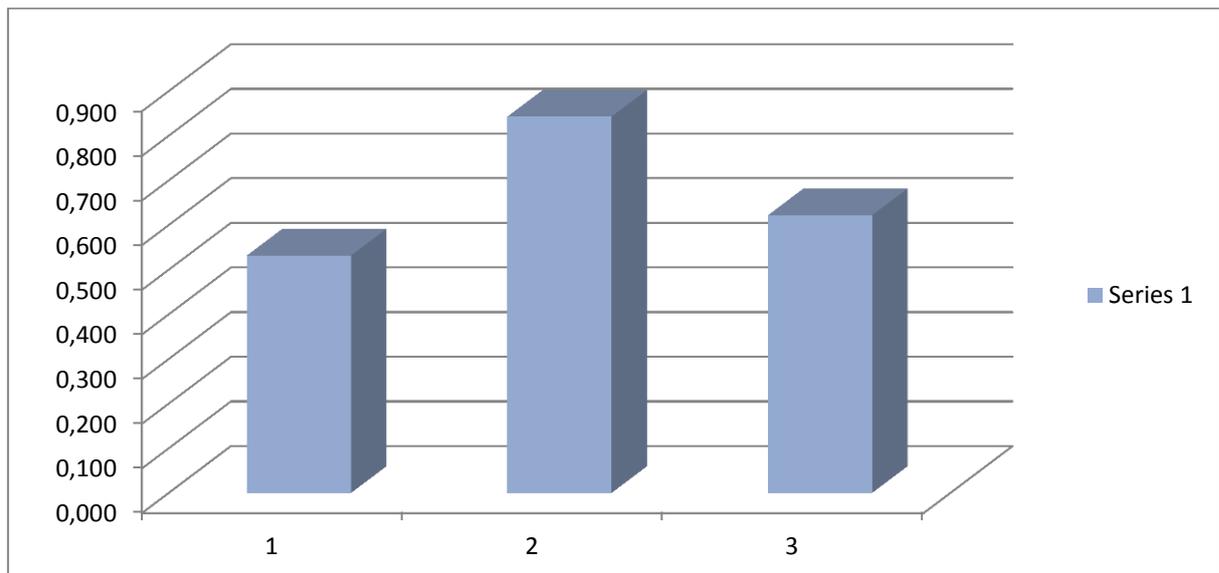
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1,3	1	4,424	4,215	21	11,168	0,532
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	0	17,703	21	17,703	0,843
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,2	3	4,424	5,901	21	13,062	0,622
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,933	1,997

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

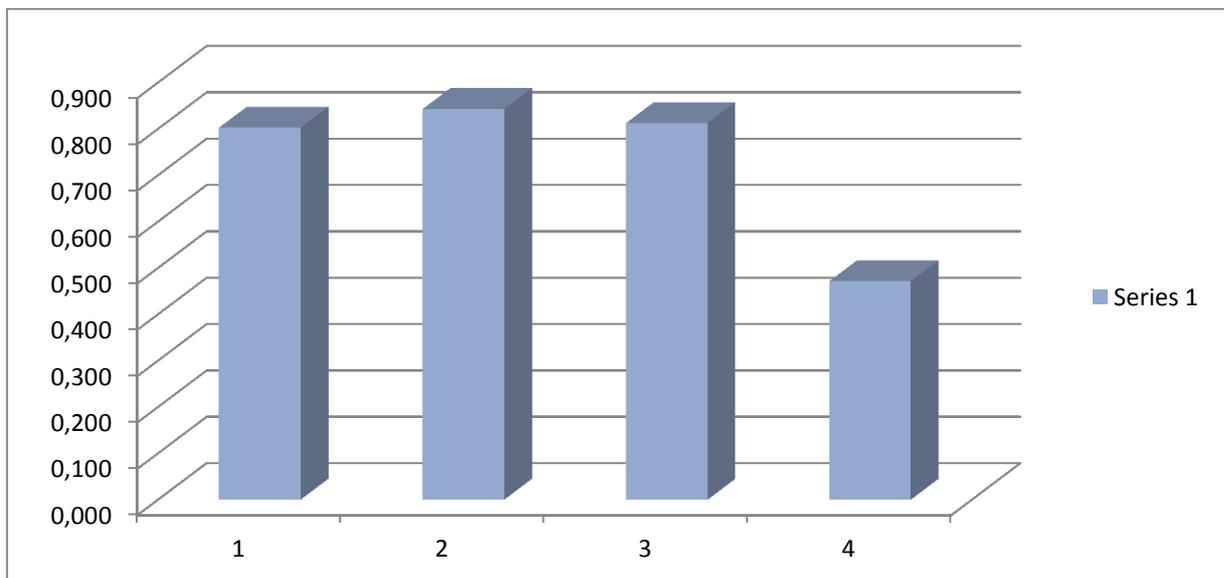
Total de docentes: 21



En la dimensión relación con la comunidad se obtuvo los puntajes más negativos 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes y 1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0	2,528	14,331	21	16,859	0,803
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0	17,703	21	17,703	0,843
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	1,896	15,174	21	17,07	0,813
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	1,5	3	2,528	3,372	21	9,903	0,472
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,535	2,930

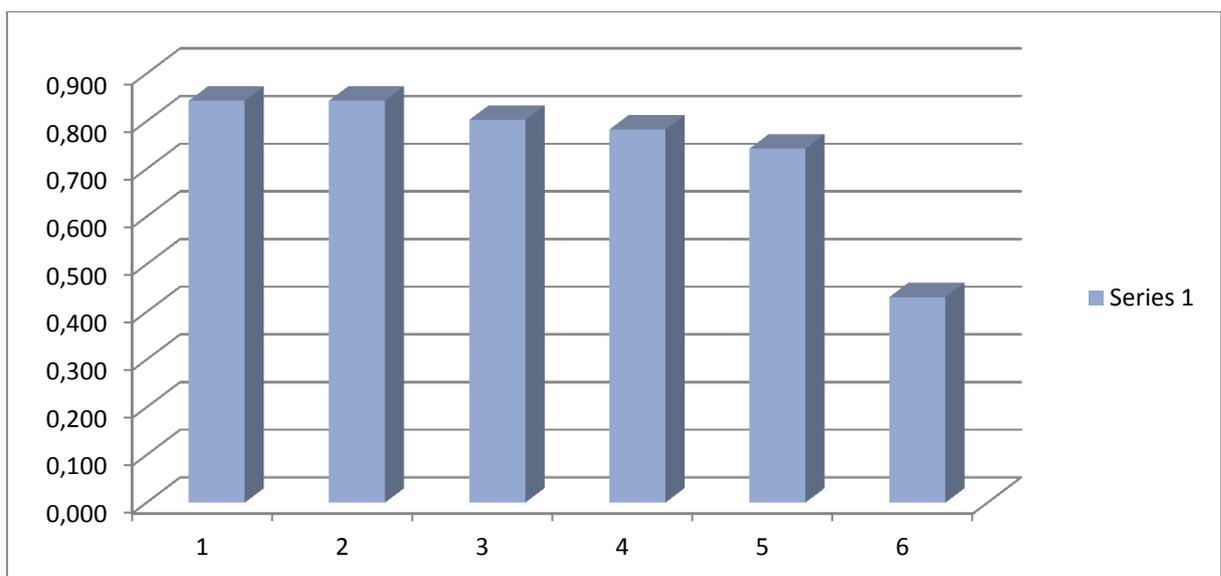
Fuente: U.E. Guadalupano
Elaboración: Diego Maldonado
Total de docentes: 21



En la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo una total de 2,930 puntos con valoraciones diversas siendo el punto más negativo el 2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado desde 2 a 5 puntos.

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	17,703	21	17,703	0,843
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0	17,703	21	17,703	0,843
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	2,528	14,331	21	16,859	0,803
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	2,528	13,488	21	16,437	0,783
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	5,056	10,116	21	15,593	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	2,1	1	3,16	2,529	21	9,062	0,432
TOTAL	---	---	---	---	---	---	93,357	4,446

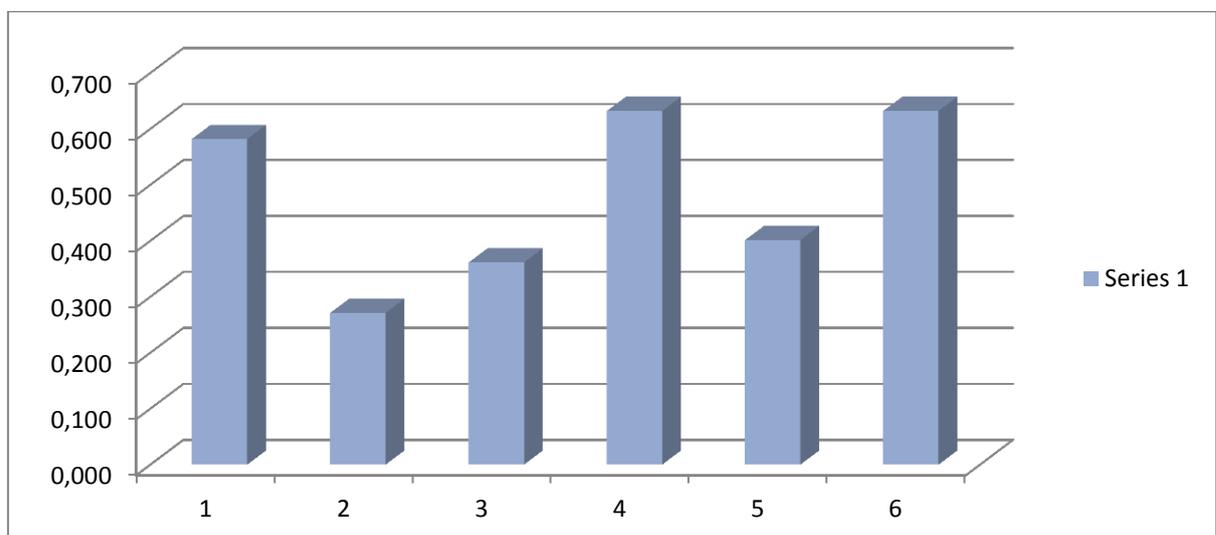
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje bajo en el indicador 3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,8	2	3,792	5,901	21	12,221	0,582
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	3,6	1	1,264	0	21	5,693	0,271
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,5	2	2,528	0,843	21	7,587	0,361
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	3	5,688	5,058	21	13,272	0,632
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,5	3	1,896	1,686	21	8,427	0,401
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	3	5,688	5,058	21	13,272	0,632
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,472	2,880
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,252

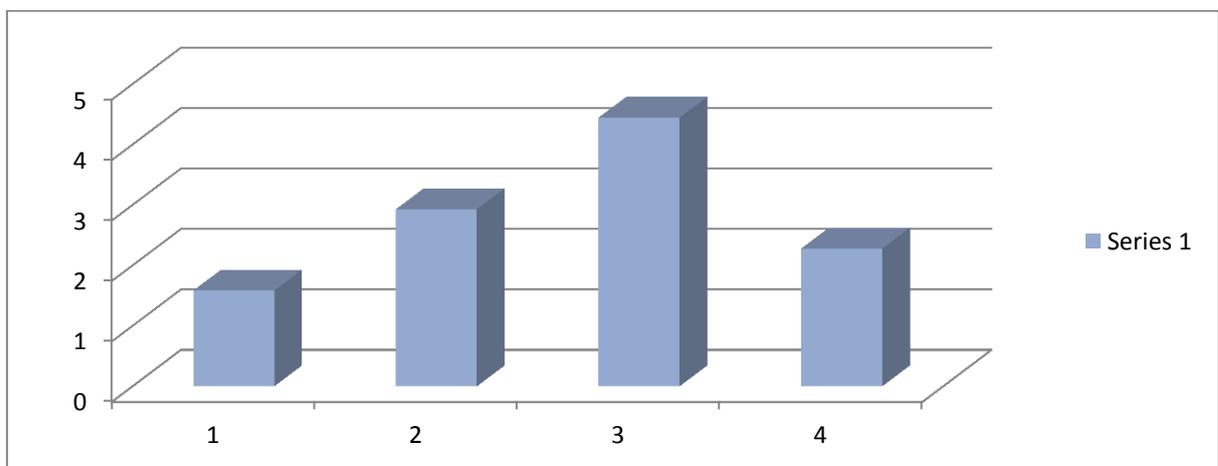
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



En atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo una valoración de 2 a 5 puntos en todos los indicadores siendo los de mejor valoración los indicadores 4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase y 4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras) con puntajes de 3 a 5.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

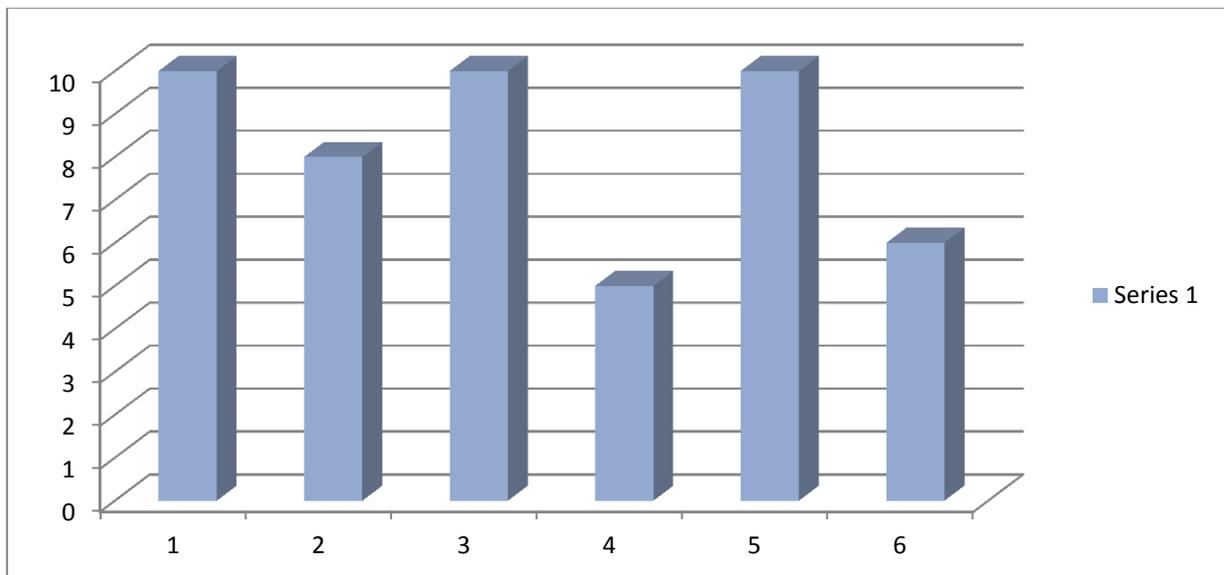
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	1,585
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	2,93
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	4,446
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	2,28
TOTAL	12,252



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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	0
2. Inicia su clase puntualmente.	8	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	5	0
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.	6	0
Total respuestas	49	2
Puntaje total.	61,25	0,00
Puntaje promedio.	6,13	0,00

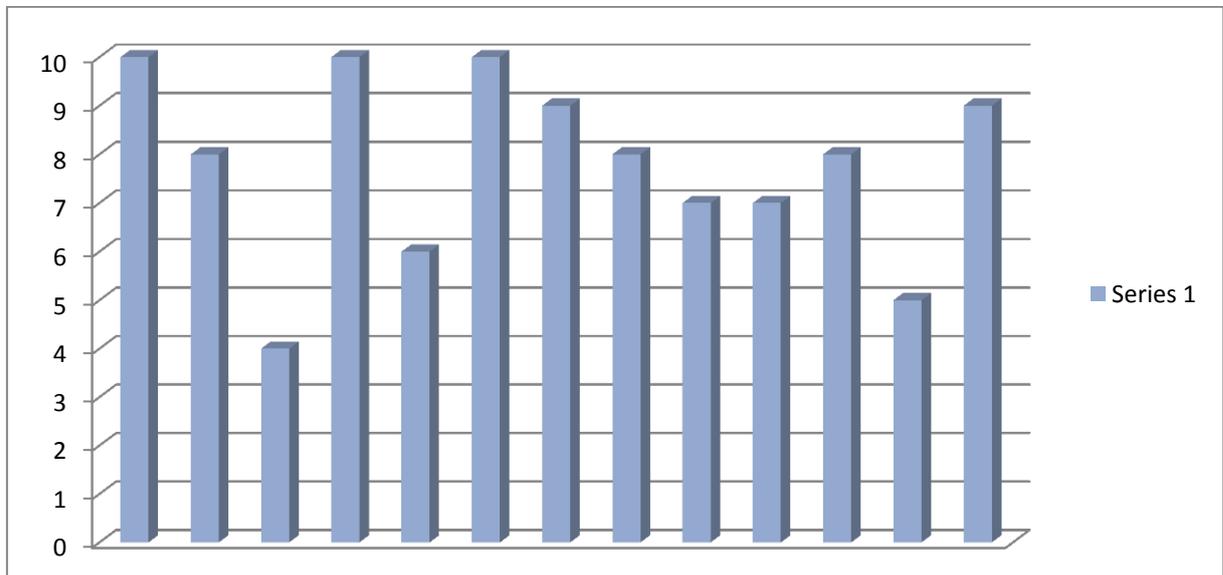


En actividades iniciales se obtuvo una valoración de 61,25 puntos, siendo los indicadores más altos: 1. Presenta el plan de clase al observador, 3. Revisa las tareas enviadas a la casa y 5. Presenta el tema de clase a los estudiantes, lo cual hace pensar si se cumplió por la asistencia del evaluador o por una costumbre diaria.

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

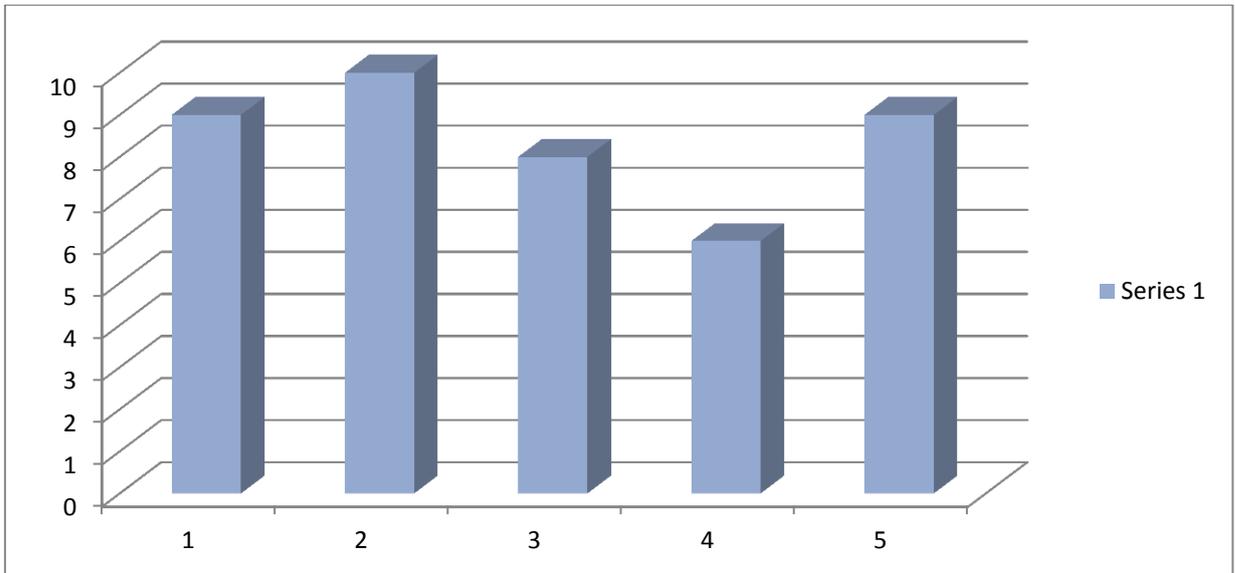
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	8	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	4	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	7	3
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.	5	5
13. Envía tareas	9	1
Total respuestas	101	29

Puntaje total.	126	0
Puntaje promedio.	12,63	0,00



C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	6	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	1
Total respuestas	42	8
Puntaje total.	52,5	10,0
Puntaje promedio.	5,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,00	0,00



Calificación de la Observación de la Clase impartida 24,1 /30

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

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,463		
Co evaluación de los docentes	6.568		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, vicerrector y 3 vocales del Consejo Directivo (Promedio)	8.785		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	21,754		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,252		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57.822		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24.010		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	81.832/100	A	EXCELENTE

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1,166	5	1,166	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233

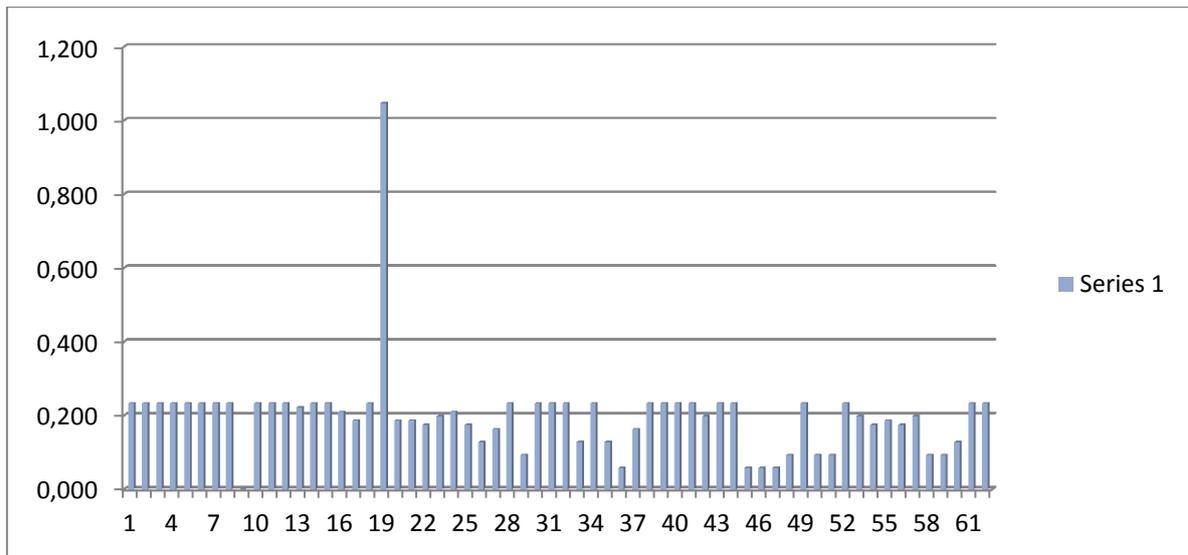
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,166	5	1,166	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	5,233	5	5,233	1,047
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,1	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,2	0	0	0,466	5	0,64	0,128

1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	5	0,814	0,163
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,2	0	0	0,233	5	0,465	0,093
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,2	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,2	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,3	0	0	0	5	0,29	0,058
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,814	0,163
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,3	0	0	0	5	0,29	0,058
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,3	0	0	0	5	0,29	0,058
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,3	0	0	0	5	0,29	0,058
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,2	0	0	0,233	5	0,465	0,093
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,2	0	0,000	0,233	5	0,465	0,093
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	0,2	0	0	0,233	5	0,465	0,093
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	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	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	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	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	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,2	0	0	0,233	5	0,465	0,093
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,2	0	0	0,233	5	0,465	0,093
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	0,2	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,596	12,519

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 5



En la dimensión competencias generales se obtuvo una valoración de 12,519, es decir 4 y 5 puntos en la mayoría de los indicadores, siendo el más destacable el 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.

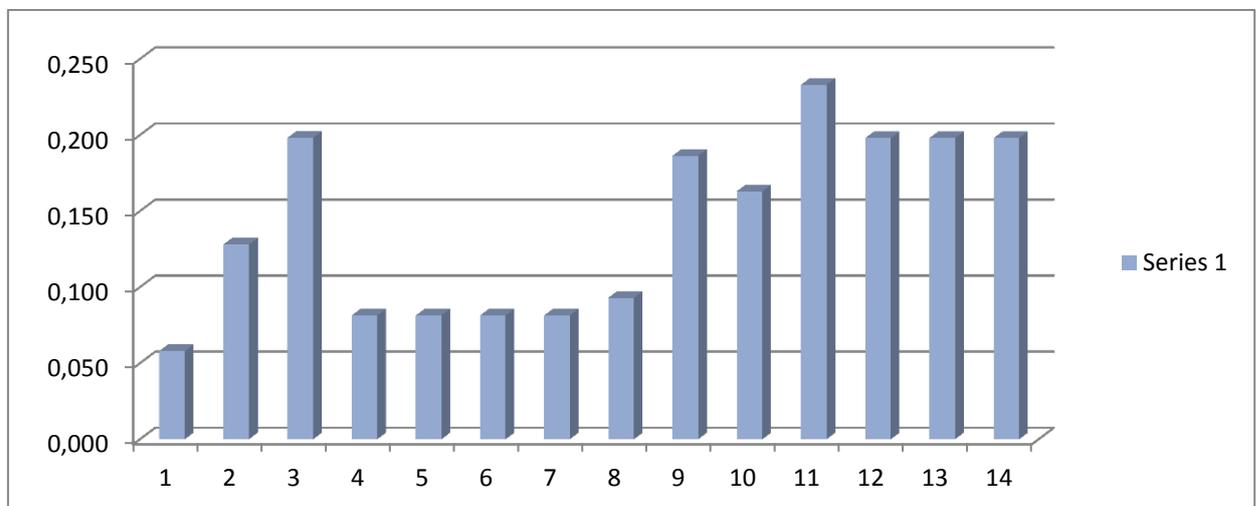
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,3	0	0,000	0	5	0,29	0,058
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	0,2	0	0,000	0,466	5	0,64	0,128
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,2	0	0,175	0	5	0,407	0,081
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	0,2	0	0,175	0	5	0,407	0,081

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,2	0	0,175	0	5	0,407	0,081
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,2	0	0,175	0	5	0,407	0,081
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,2	0	0,000	0,233	5	0,465	0,093
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,1	0	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	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,699	---	0,99	0,198
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,699	---	0,990	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,061	2,212

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

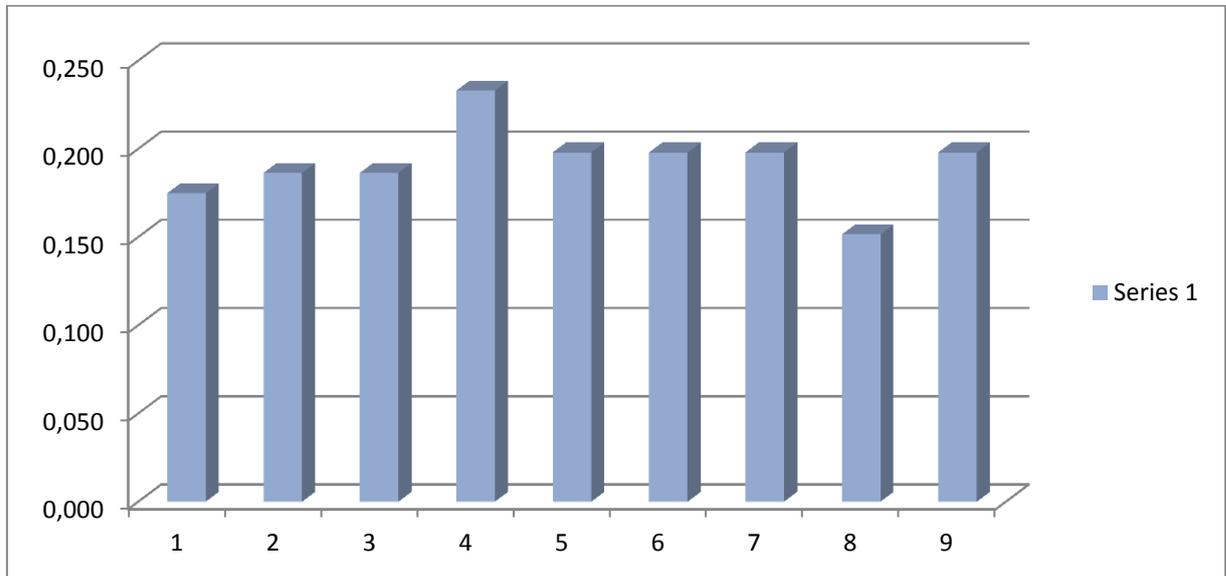
Total de docentes: 5



La dimensión competencia pedagógica obtuvo un resultado de 1,979. Todas las dimensiones obtuvieron entre 4 y 5 puntos, resaltando los puntos más bajos de preguntas como 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 que mayormente las realiza el rector con ayuda de la vicerrectora.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,1	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	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	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	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	0,175	0,4664	5	0,757	0,151
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,620	1,724
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,455

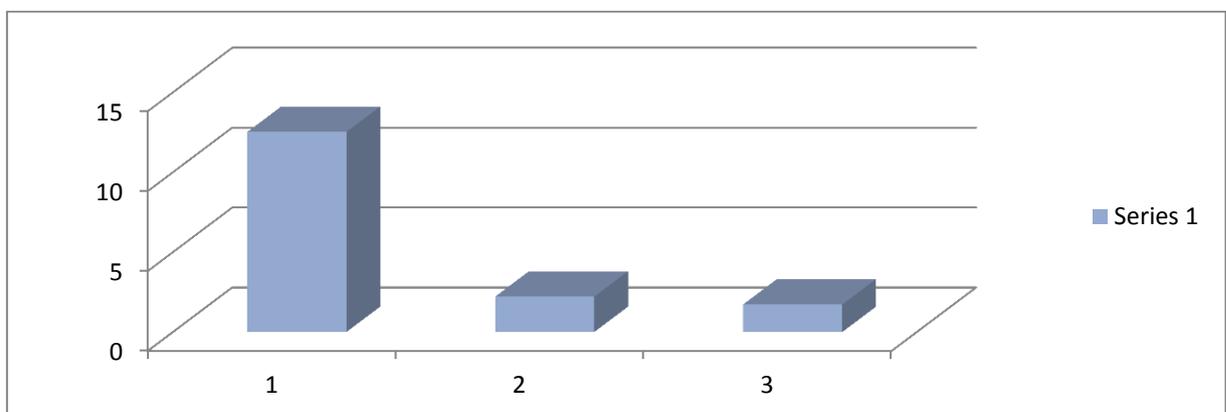
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 5



En la dimensión liderazgo en la comunidad se obtuvo un resultado de 1,724. Todos los indicadores tuvieron una puntuación de 4 y 5 siendo la más relevante el 3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa que tiene una calificación de 5 y hace reflexionar sobre el cuidado que se da sobre el trato por igual a todas las personas.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	12,519
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	2,212
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,724
TOTAL	16,455



EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

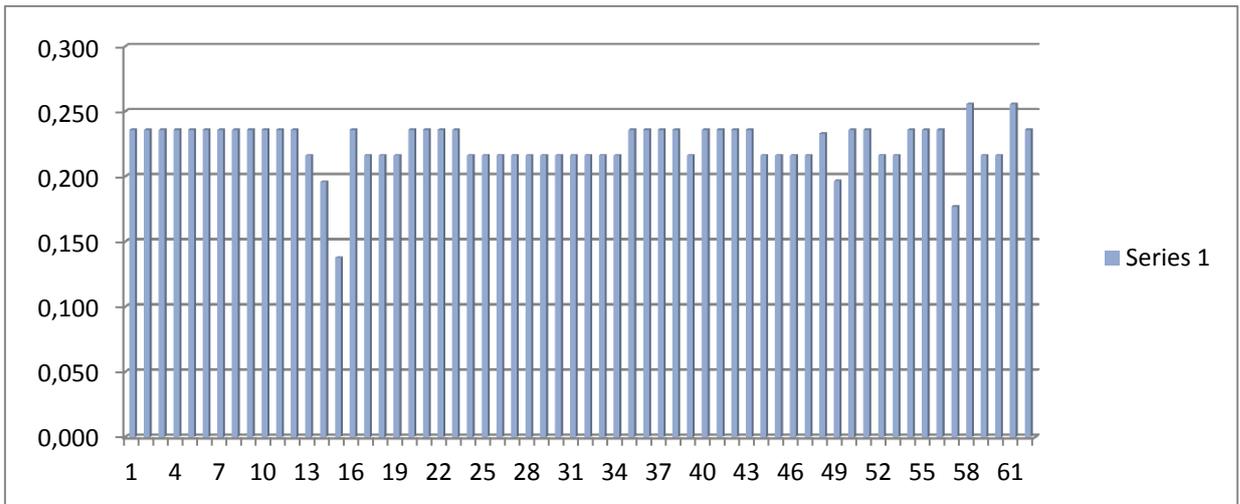
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,2336	3	0,5876	0,196
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,233
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
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	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,767	0,256
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,767	0,256
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,879	13,960

Fuente: U.E. Guadalupano
Elaboración: Diego Maldonado
Total de docentes: 3

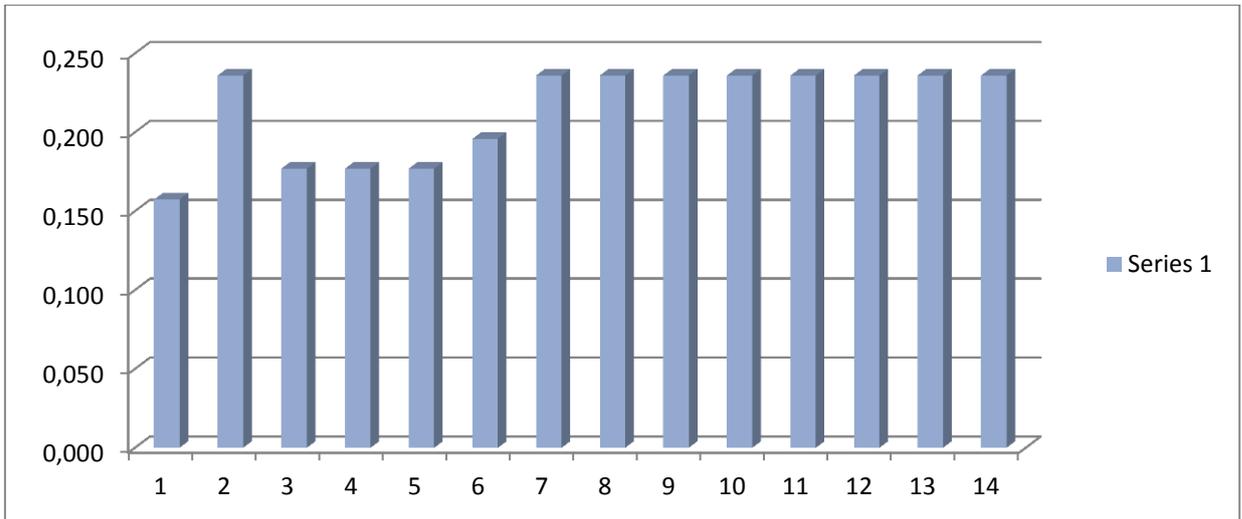


En la dimensión competencias generales se obtuvo una valoración de 13,960 con puntaje de 4 y 5 puntos en la mayoría de los indicadores.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,354			
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177

2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,354	0,2336	3	0,588	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,025	3,008

Fuente: U.E. Guadalupano
Elaboración: Diego Maldonado
Total de docentes: 3

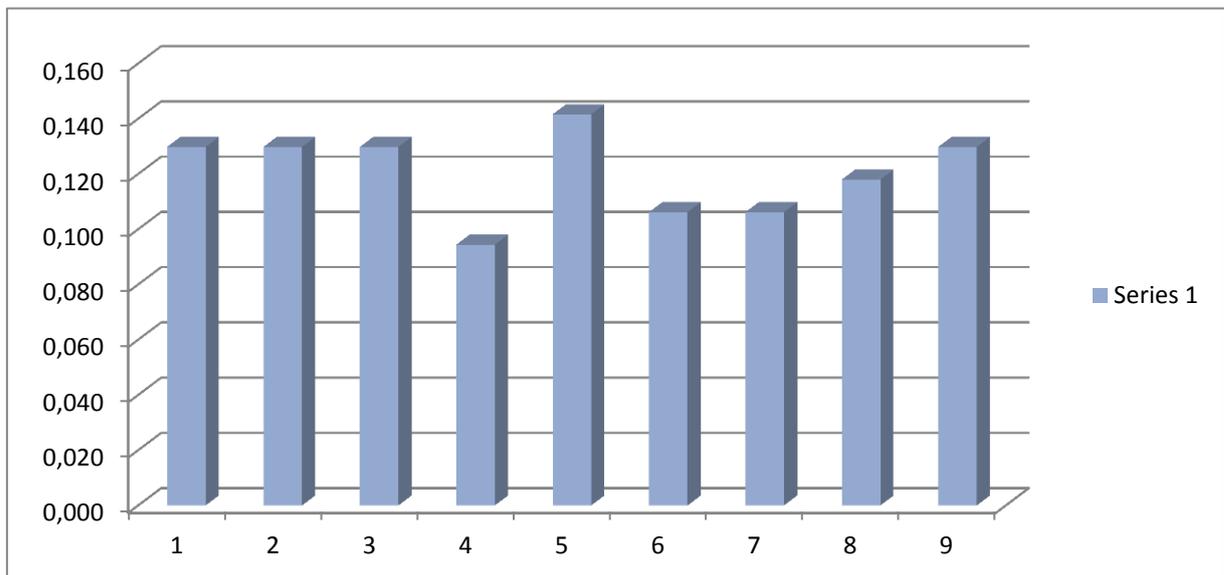


En dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 3,008 teniendo una valoración alta entre 4 y 5 puntos en sus indicadores.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,472	3	0,472	0,094
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,106
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,106

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,118
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,428	1,086
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,054

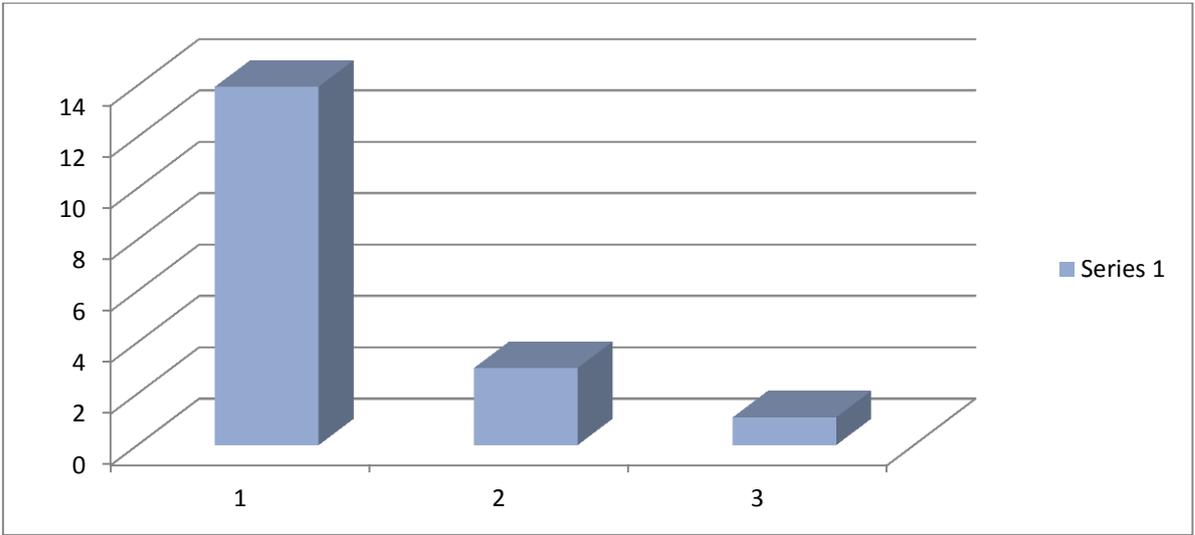
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3



En dimensión competencias de liderazgo se obtuvo un puntaje de 1,086, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción del indicador: 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con un puntaje de 5.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	13,96
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	3,008
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,086
TOTAL	18,054



EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.0 PUNTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

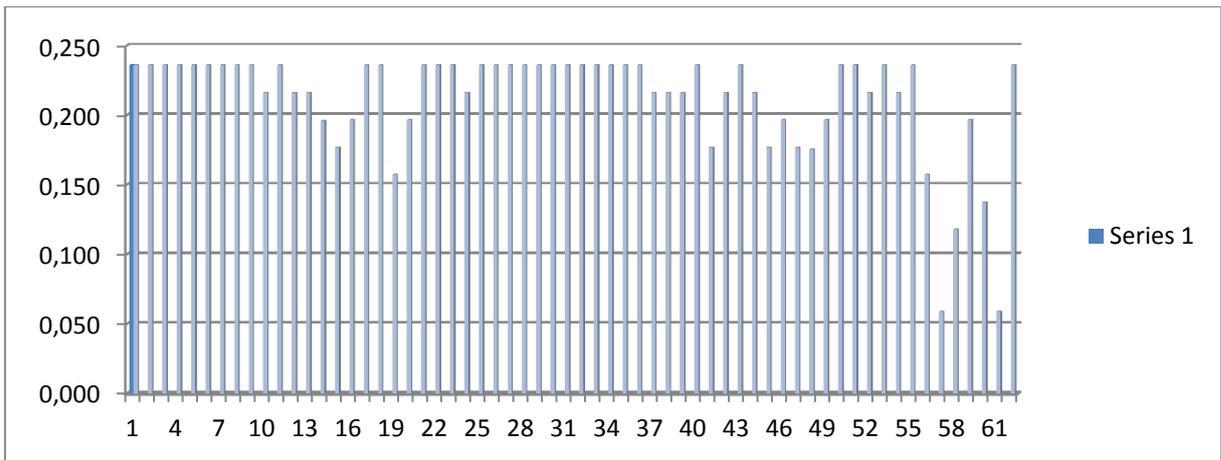
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,2336	3	0,5876	0,196
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,354	0	3	0,472	0,157
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,472	3	0,590	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,236	3	0,527	0,176
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,354	0	3	0,472	0,157
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,177	0,059
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	3	0,354	0,118
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
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	0,2	0	0,000	0	3	0,177	0,059
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,465	13,155

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3



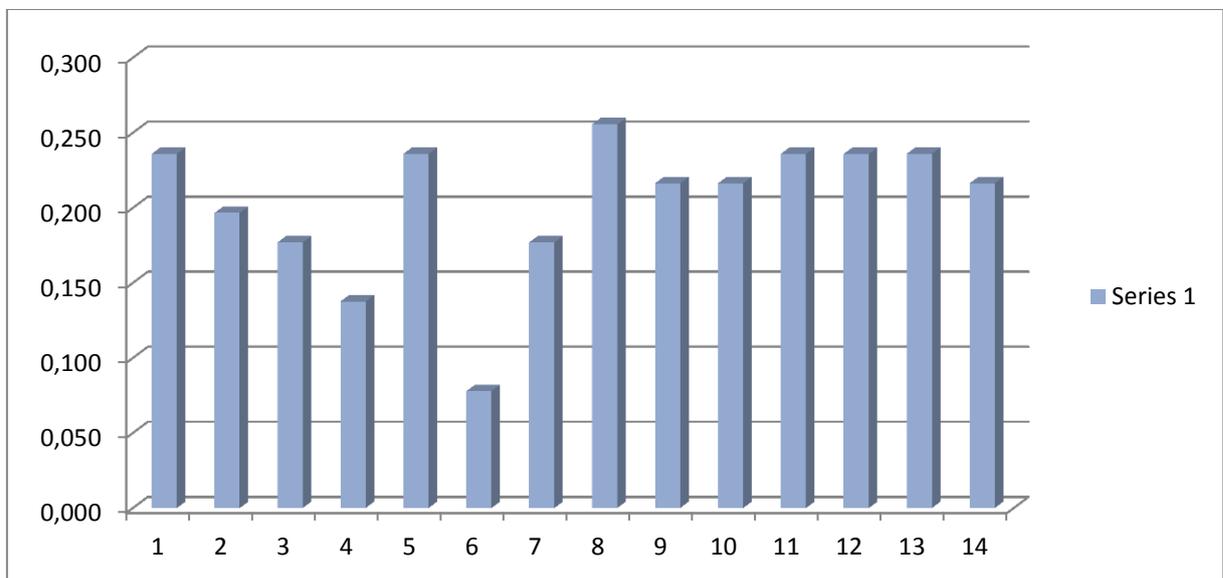
En dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,216, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, siendo los de nivel más bajo con 2: 1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución y 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 con puntaje de 2.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,354			
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de	0	0	0	0,177	0,236	3	0,531	0,177

la planificación didáctica								
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0	3	0,413	0,138
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,2336	3	0,234	0,078
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,1	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0	3	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,022	2,674

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3

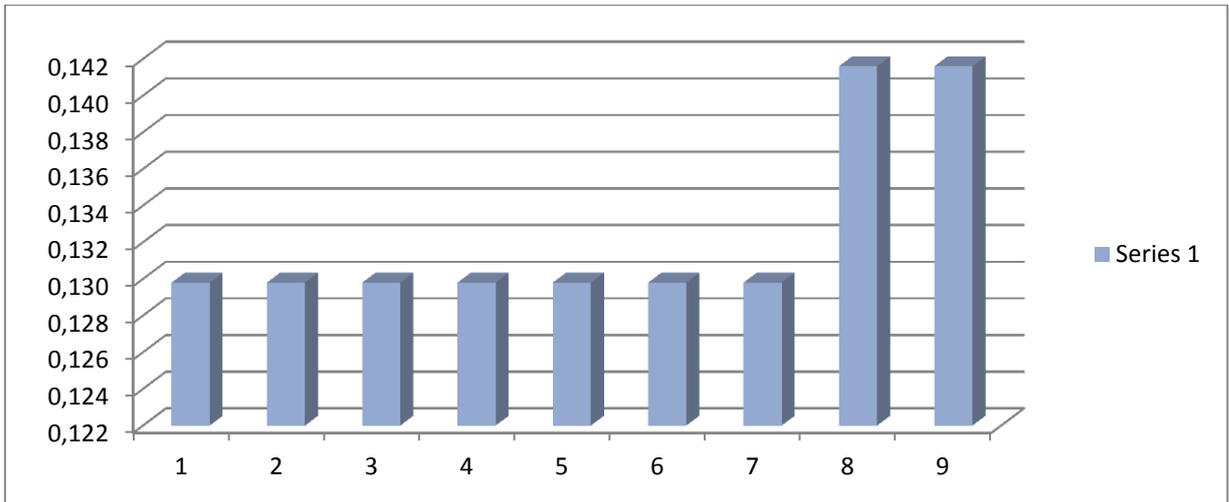


En dimensión competencia pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,674, teniendo una valoración de 3 5 en todos los indicadores, siendo una de las más bajas la 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,118

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,900	1,180
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,009

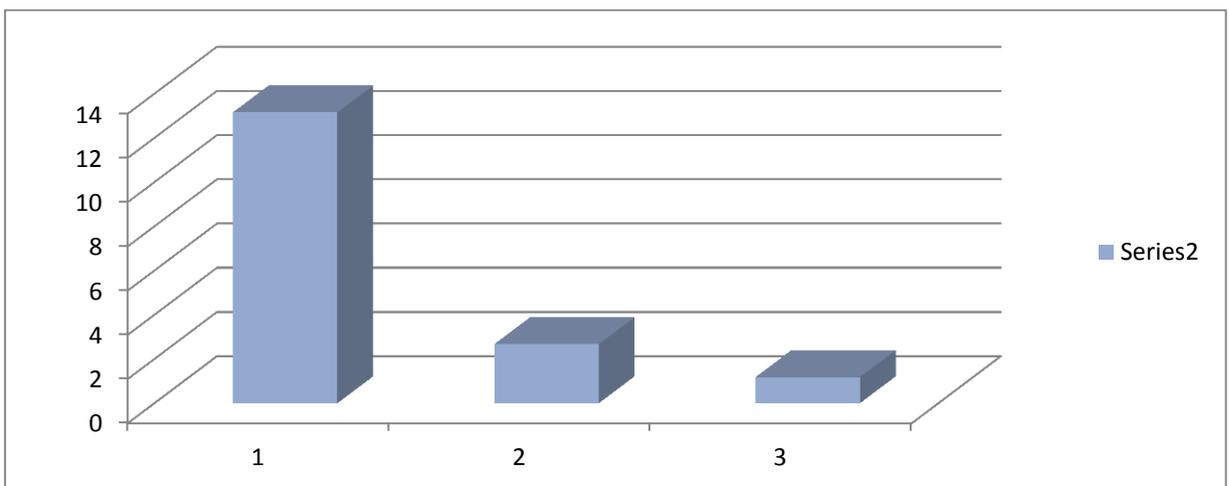
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3



En la dimensión competencia de liderazgo se obtuvo un puntaje de 1,180, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, y 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas con puntaje de 5.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	13,155
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	2,674
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,18
TOTAL	17,009



Calificación promedio del Rector y vicerrector (16.455 + 17.009 / 2 = 16.732)

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

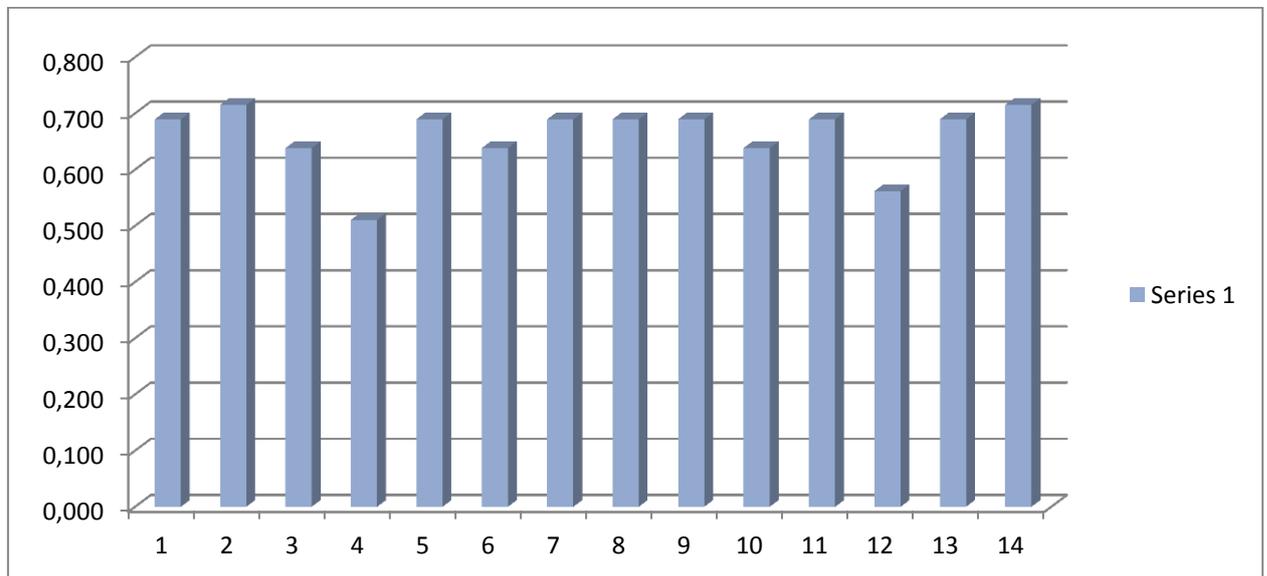
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,2	1	0,536	2,145	7	3,574	0,511
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
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	0,2	0	0,536	2,860	7	3,932	0,562

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	64,702	9,243

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 7



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 9,243, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, siendo sus puntos más bajos: 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos y 1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución con puntaje de 2.

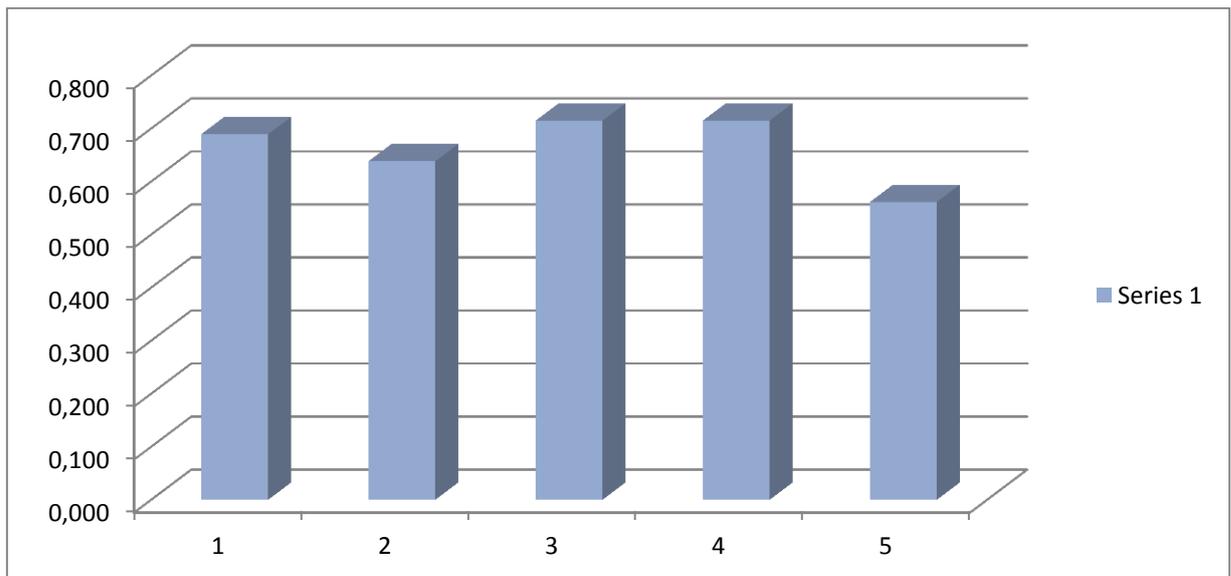
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	1,072	2,145	7	3,931	0,562
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,235	3,319

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

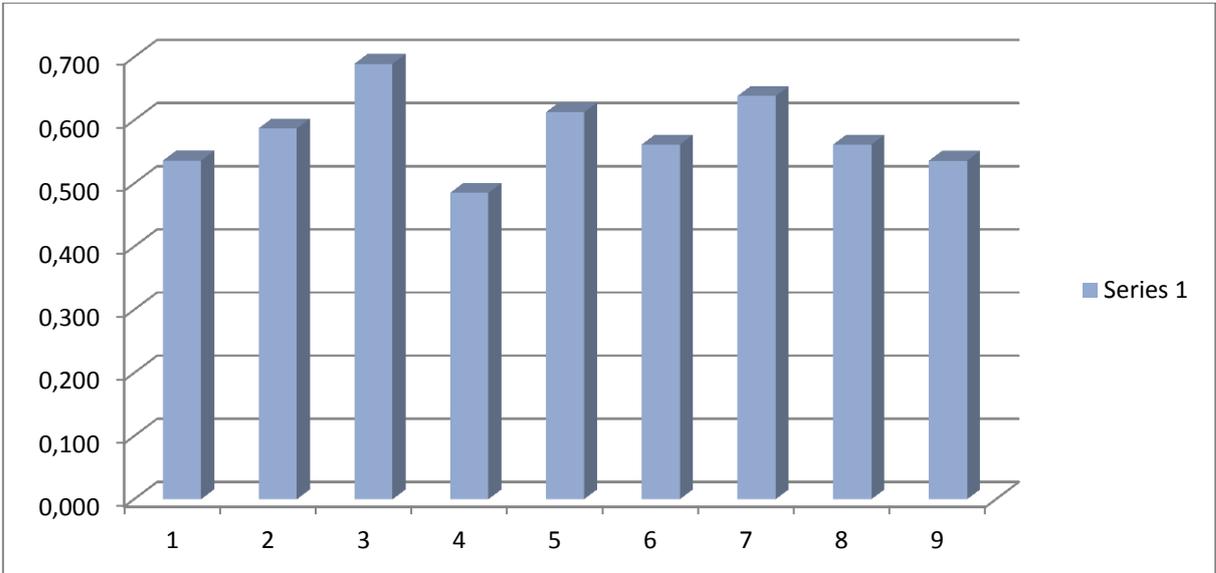
Total de docentes: 7



La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,319, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, siendo sus puntos más altos el 2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales con puntaje de 5.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,2	0	1,072	2,145	7	3,753
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,2	1	1,072	1,430	7	3,395	0,485
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,072	2,860	7	4,289	0,613
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	1,608	1,430	7	3,752	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,455	5,208
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,569

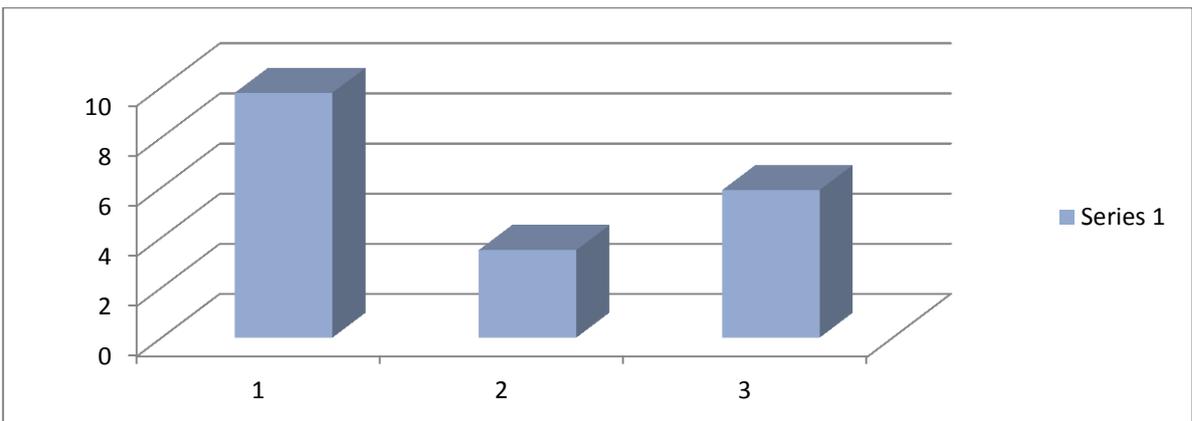
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión competencias liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración de 5,208 teniendo una valoración de 3 a 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa y 3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos con 2 puntos.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	9.243
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	3.319
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,208
TOTAL	16,569



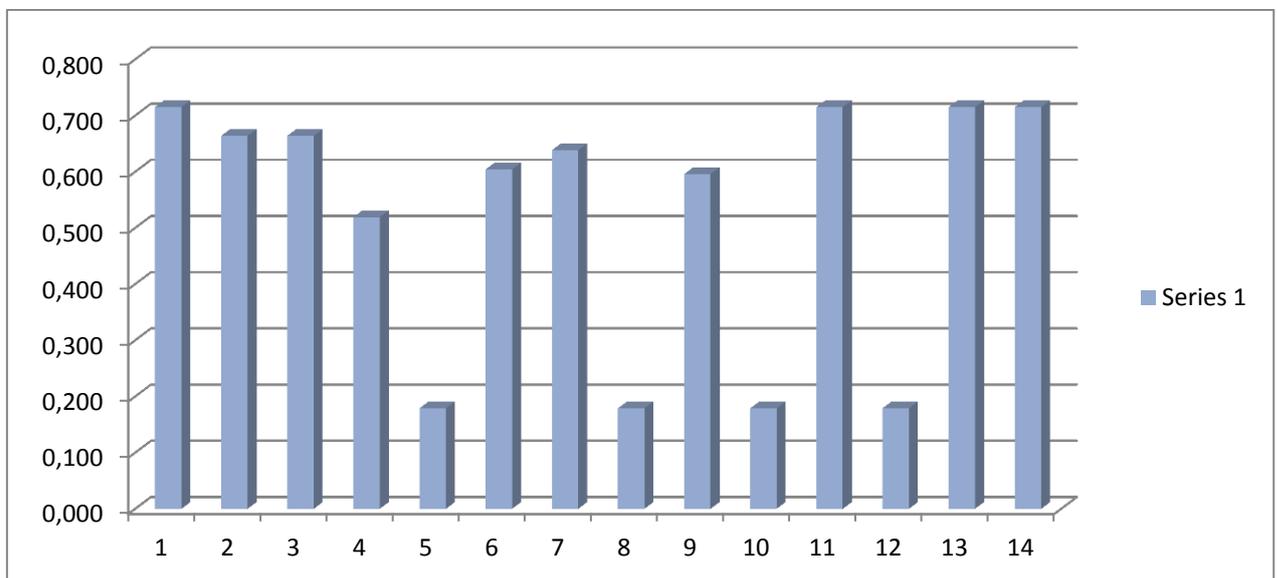
EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
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	0,2	0	0,536	2,860	7	3,932	0,562

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68,460	9,780

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7

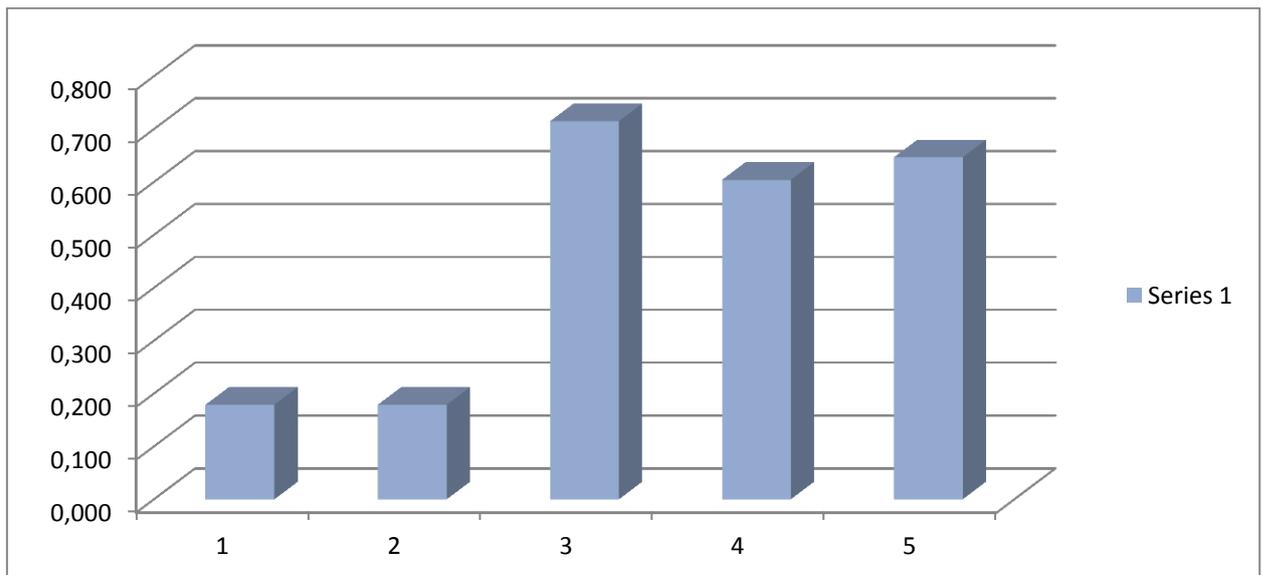


La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 7,261, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de ciertos indicadores como por ejemplo el 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos que no son parte directa de sus funciones.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,488	3,498

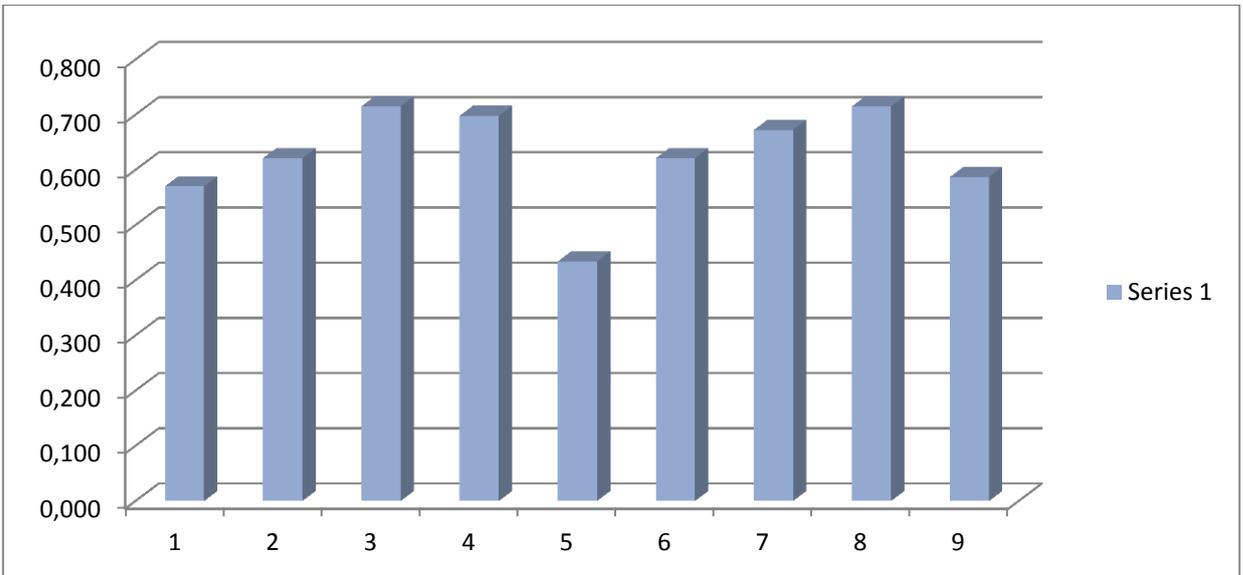
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 2,324, teniendo una valoración de 2 en la mayoría de sus indicadores por no ser parte directa de sus funciones.

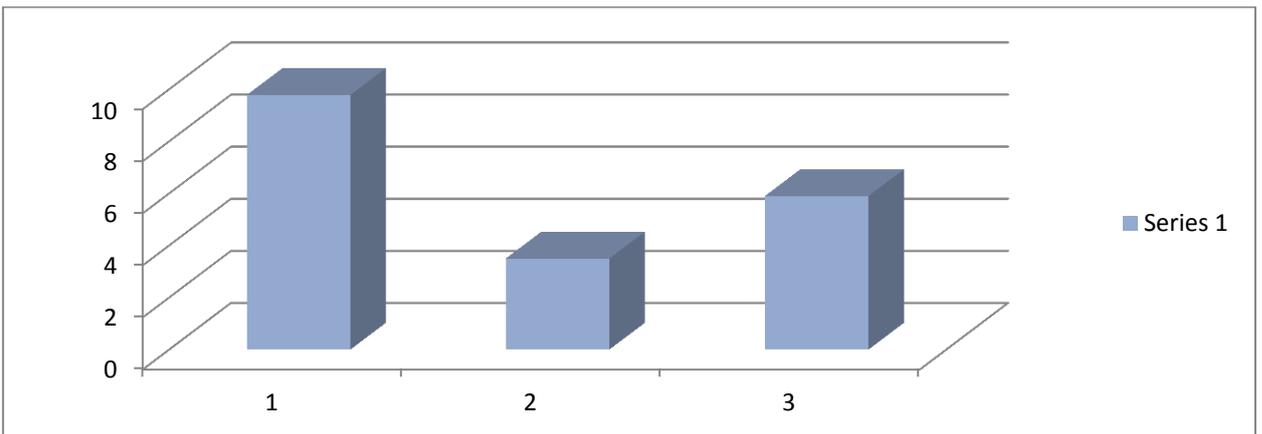
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,2	1	0,536	2,145	7	3,574	0,511
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,287	5,898
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,176

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración de 5,634, teniendo una valoración de 4 y 5 en la mayoría de los indicadores, con la excepción de los indicadores que no son parte de sus funciones

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	9,78
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	3,498
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,898
TOTAL	19,176



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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

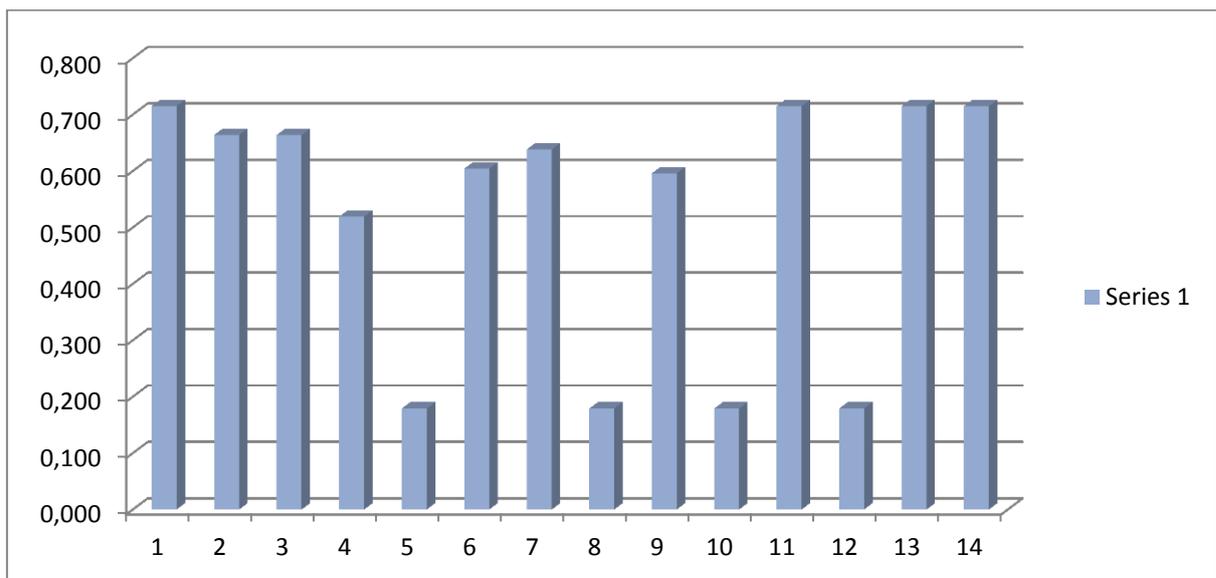
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	3,216	10,725	21	13,941	0,664
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	3,216	10,725	21	13,941	0,664
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	1,1	0	2,680	7,150	21	10,904	0,519
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	3,8	0	0,000	0,000	21	3,759	0,179
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1	2,680	8,580	21	12,688	0,604
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	4,824	8,580	21	13,404	0,638
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	3,8	0	0	0,000	21	3,759	0,179
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,4	0	4,288	7,865	21	12,511	0,596
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	3,8	0	0	0,000	21	3,759	0,179
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715

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	3,8	0	0,000	0,000	21	3,759	0,179
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	152,485	7,261

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

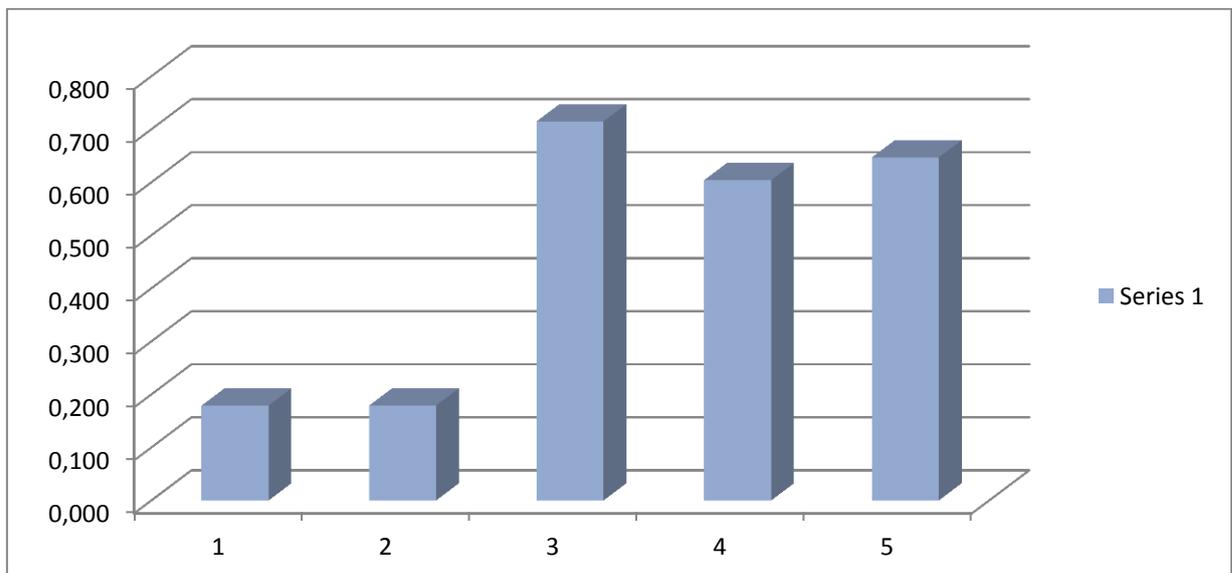
Total de docentes: 21



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 7,261, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores que no aplican directamente a sus funciones.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	3,8	0	0	0,000	21	3,759	0,179
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	3,8	0	0	0,000	21	3,759	0,179
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,5	1	4,288	6,435	21	12,688	0,604
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	0	12,155	21	13,583	0,647
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,804	2,324

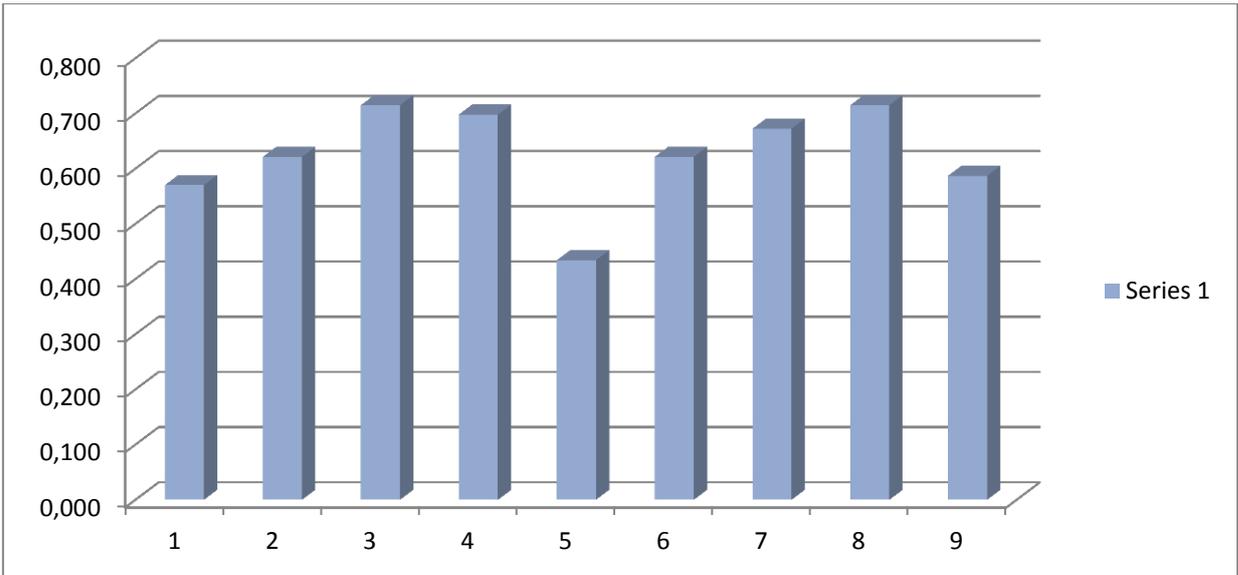
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 2,324, teniendo una valoración de 2 en la mayoría de los indicadores por no ser parte de sus funciones directas.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,2	1	0,536	2,145	7	3,574	0,511
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,468	0,638
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,287	5,898
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15.483

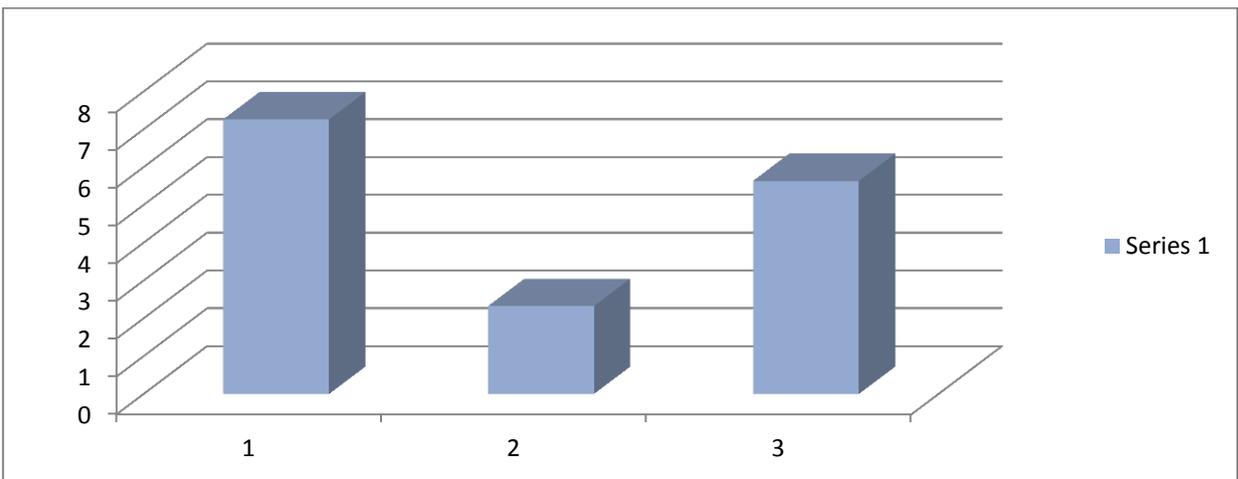
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



La dimensión competencias de liderazgo de la comunidad obtuvo una valoración de 5,634, teniendo una valoración variada de 2 a 5 siendo el indicador menor: 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	7,261
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	2,324
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,634
TOTAL	15,219



Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros

$$(16,569 + 19,176 + 15,483) / 3 = 17.076$$

miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

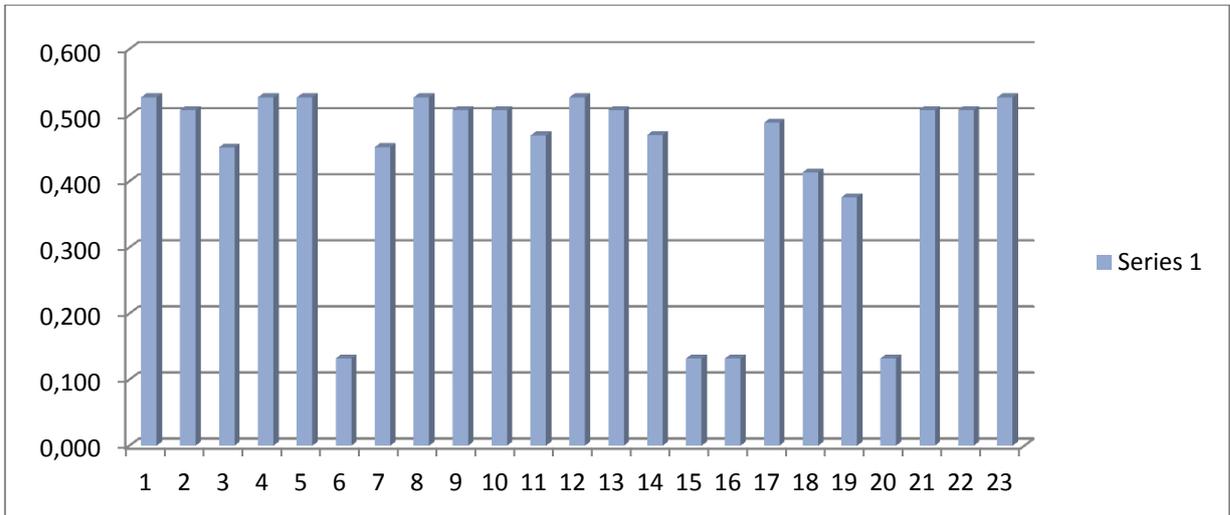
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,1	0	0,392	2,635	7	3,159	0,451
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,9	0	0	0,000	7	0,924	0,132
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1	0	2,635	7	3,161	0,452
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,176	2,108	7	3,284	0,469
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,9	0	0	0,000	7	0,924	0,132
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,9	0	0	0,000	7	0,924	0,132
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,1	0	0,392	2,108	7	2,895	0,414
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,1	1	0,392	1,581	7	2,631	0,376
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,9	0	0	0,000	7	0,924	0,132
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	68,993	9,856

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 7



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 9,856, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. 1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento con puntaje de 2.

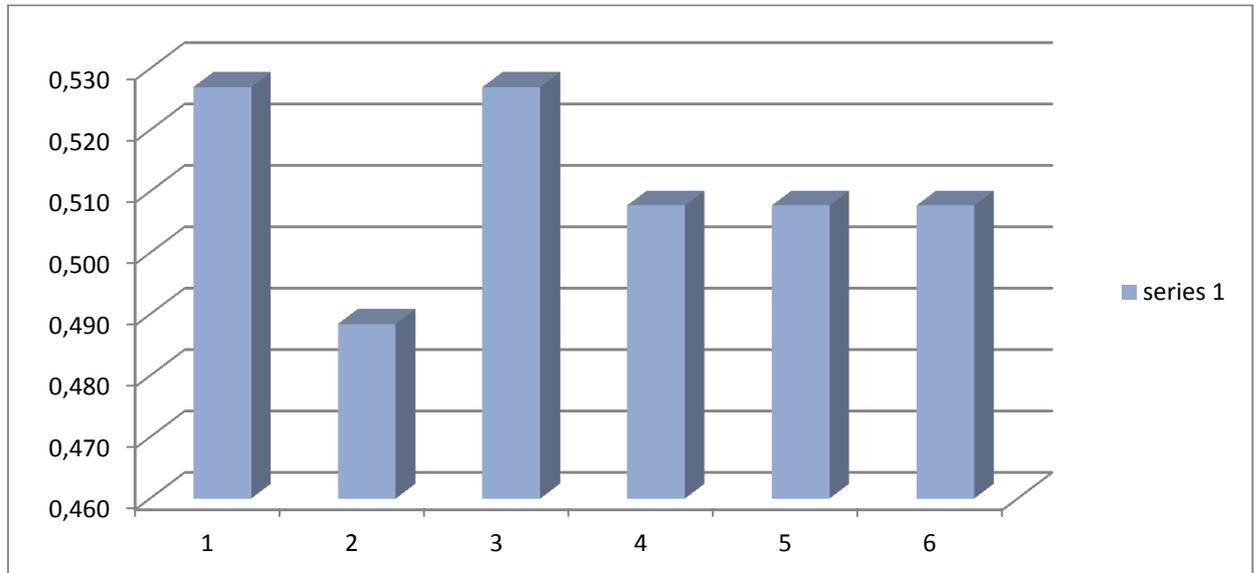
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508

2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,459	3,066

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 7

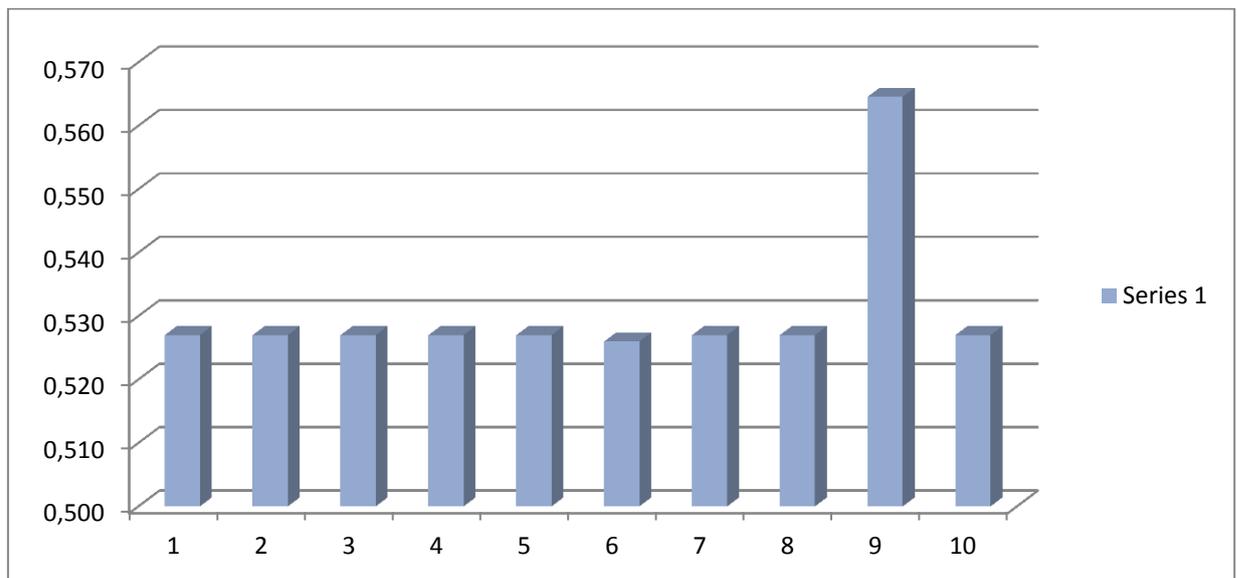


La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,066, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción del indicador: 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución con 5 puntos.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	2,635	7	4,473	0,526
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	3,698	7	3,952	0,565
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,754	4,520
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,442

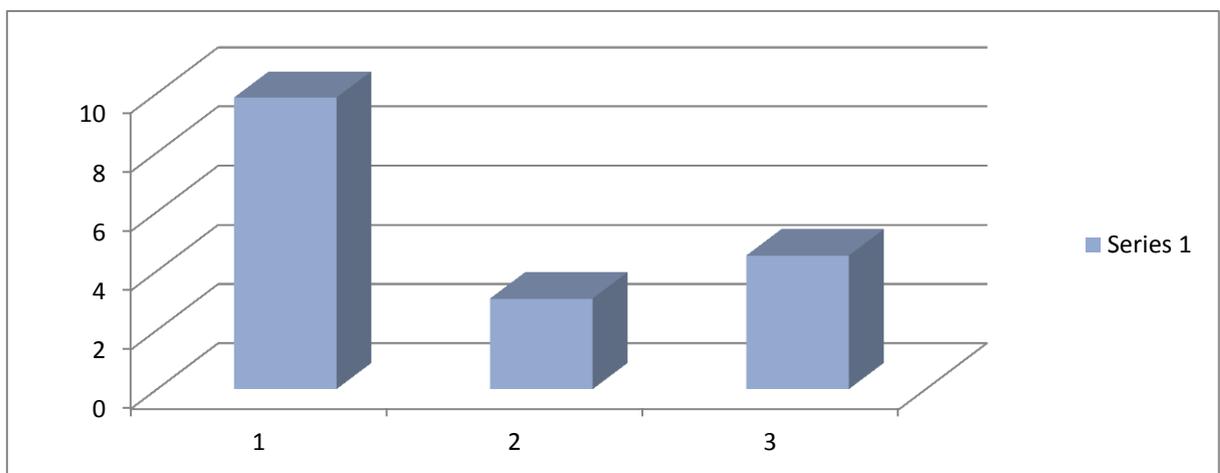
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración 5,307, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores, con la excepción del indicador 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos con puntuación de 4 no demostrando mayor cambio.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	9,856
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	3,066
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,52
TOTAL	17,442



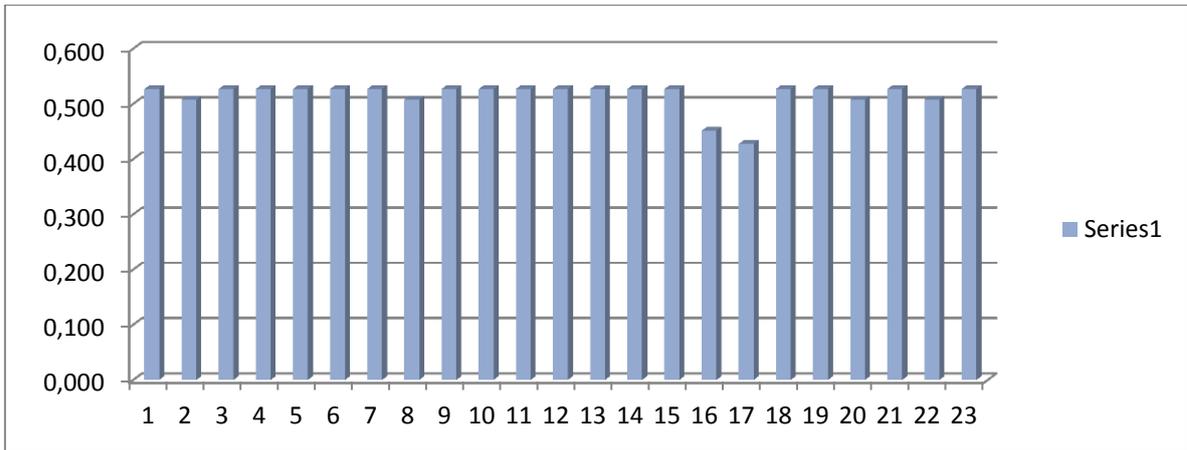
EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,1	0	0,392	2,635	7	3,159	0,451
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	0,3	0	0	2,635	7	2,899	0,414
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,987	11,869

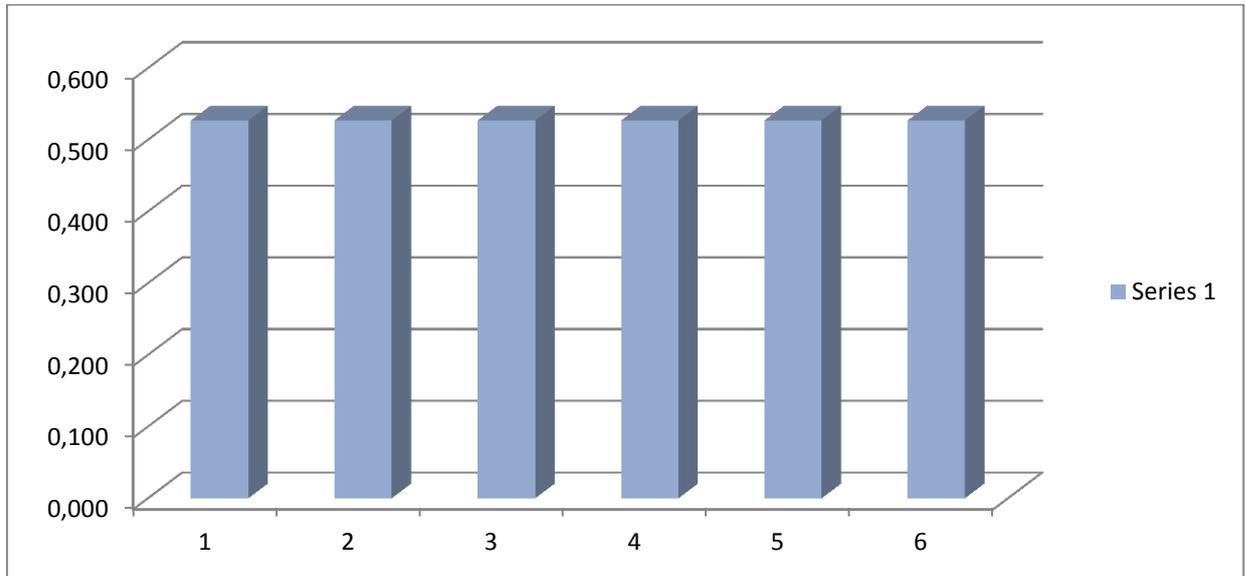
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 11,869, teniendo una valoración de 5 en la mayoría de los indicadores, siendo los más bajos: 1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución y 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.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,134	3,162

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 7



La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,162, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores

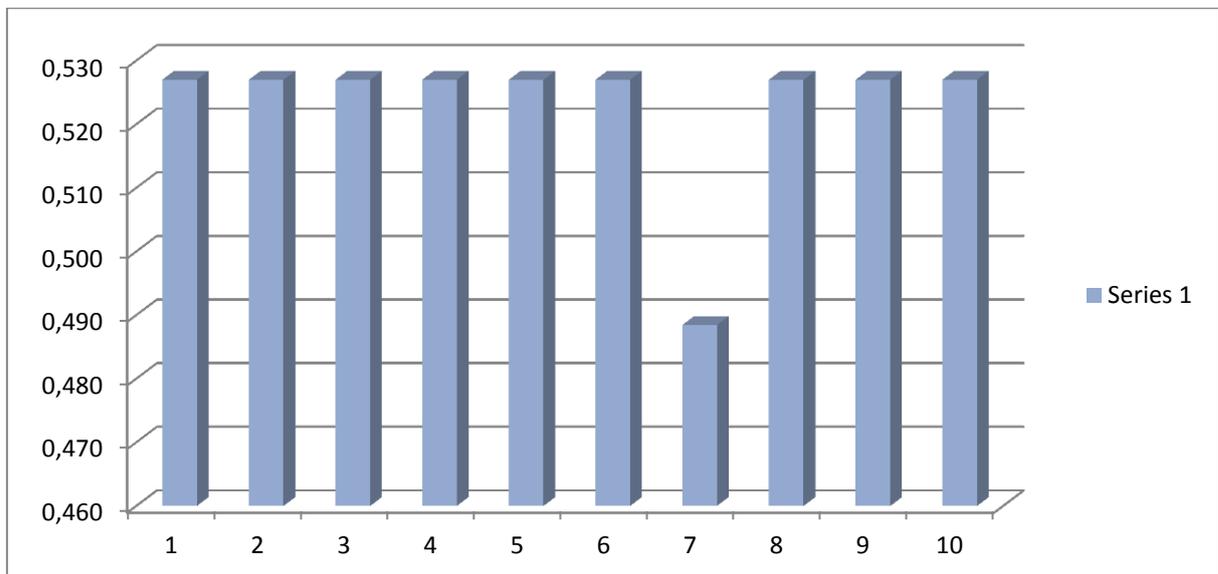
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,674	4,734
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,765

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

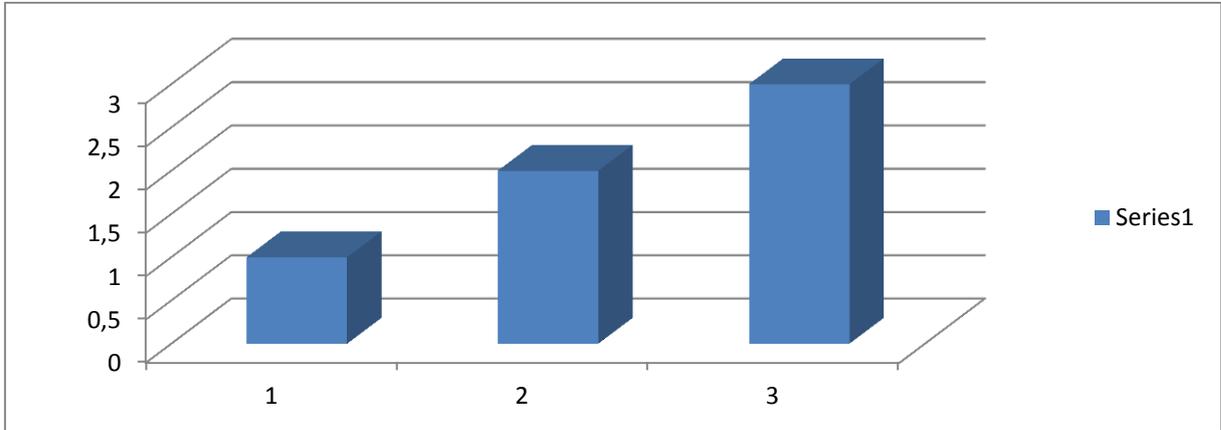
Total de docentes: 7



La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración de 4,734, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores, con la excepción del indicador: 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	11,869
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	3,162
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4,734
TOTAL	19,765



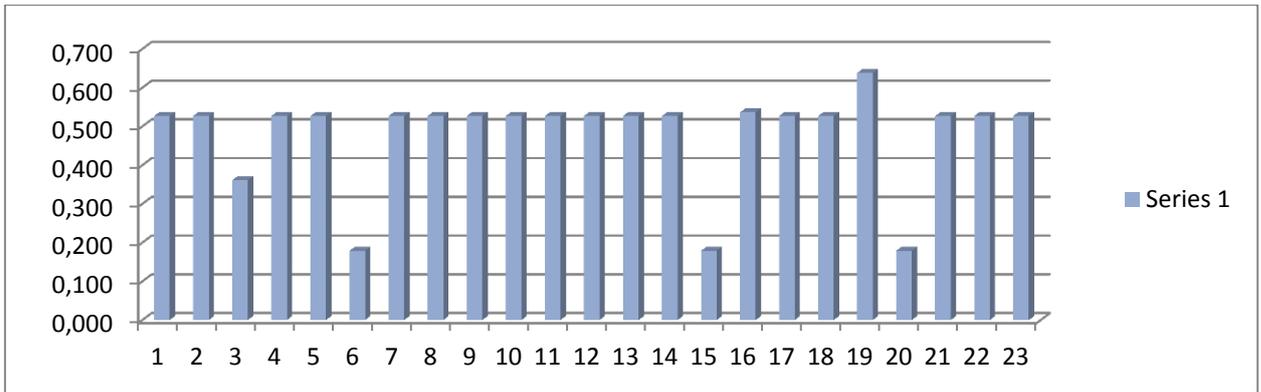
EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,8	0	0,000	7,865	21	9,655	0,460
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	3,8	0	0,000	0,000	21	3,759	0,179
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	15,015	21	15,015	0,715
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	3,8	0	0,000	15,015	21	18,774	0,894
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715

1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	3,8	0	0,000	0,000	21	3,759	0,179
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	1,3	0	0,000	10,010	21	11,263	0,536
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	2,680	11,440	21	14,120	0,672
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	3,8	0	0,000	0,000	21	3,759	0,179
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,000	15,015	21	15,015	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	305,329	11,539

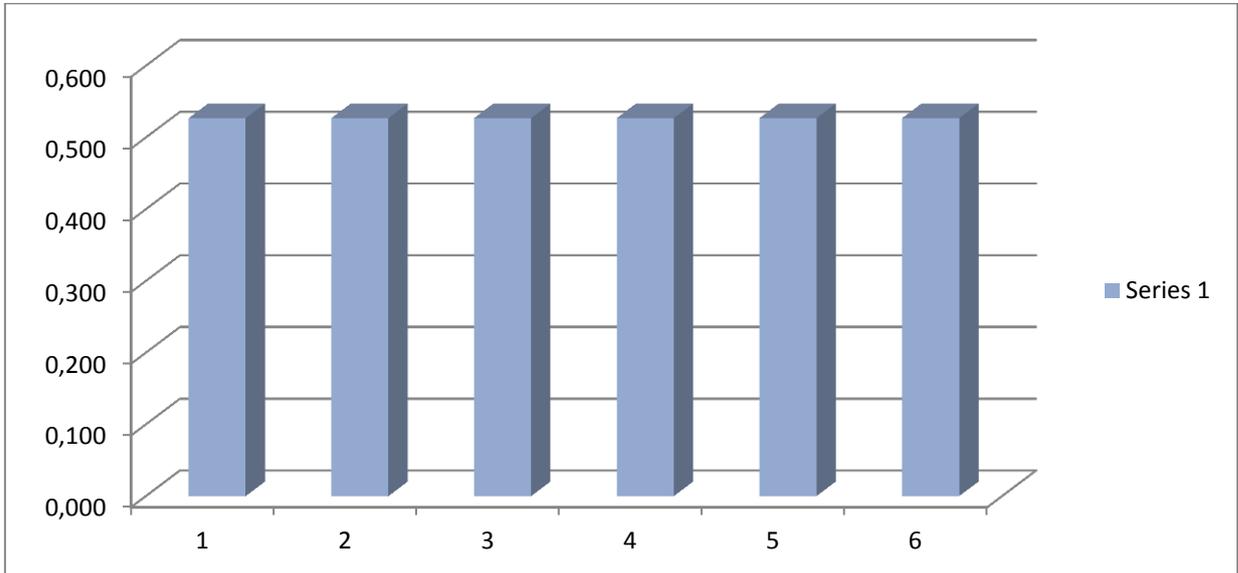
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 9,243, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, siendo los más bajos: 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, 1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia y 1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	11,067	21	11,067	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	11,067	21	11,067	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	11,067	21	11,067	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	11,067	21	11,067	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	11,067	21	11,067	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	11,067	21	11,067	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66,402	3,162

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

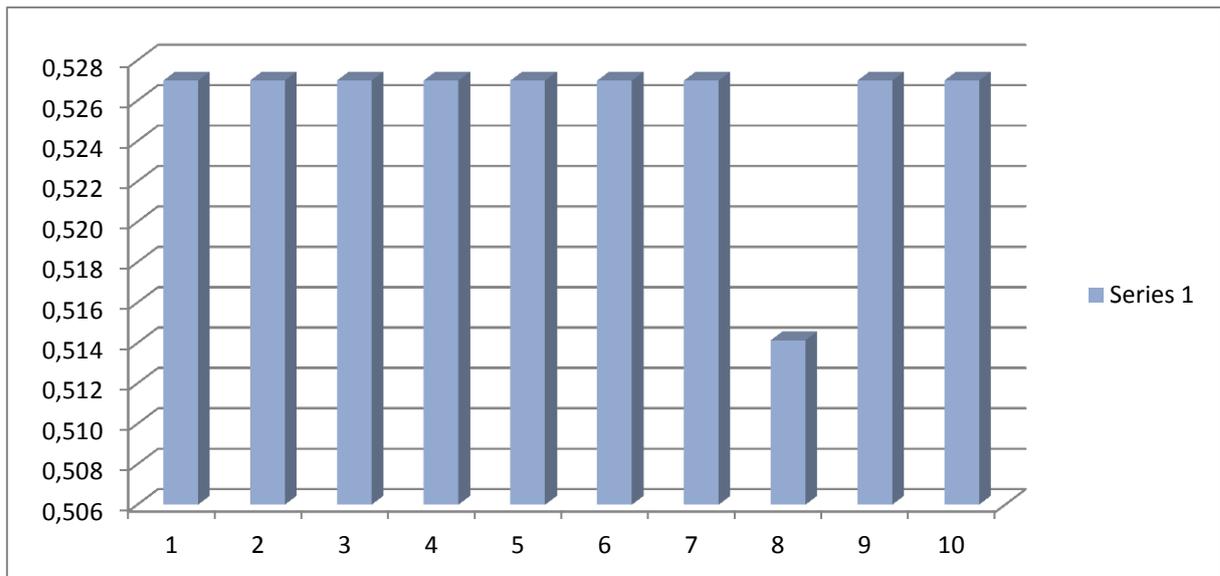


La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,162, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores demostrando gran preparación de los docentes.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,674	4,734
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,435

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 21

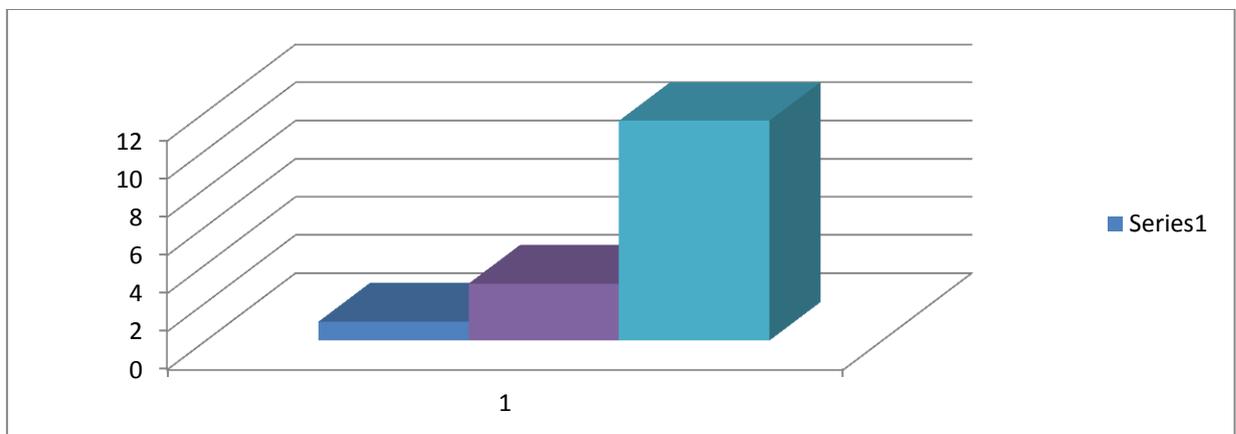


La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración 5,257, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores, con la excepción del indicador:

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	11,539
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	3,162
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4,734
TOTAL	19,435



Calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia.

$$(17,442 + 19,765 + 19,435) / 3 = 18.880$$

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

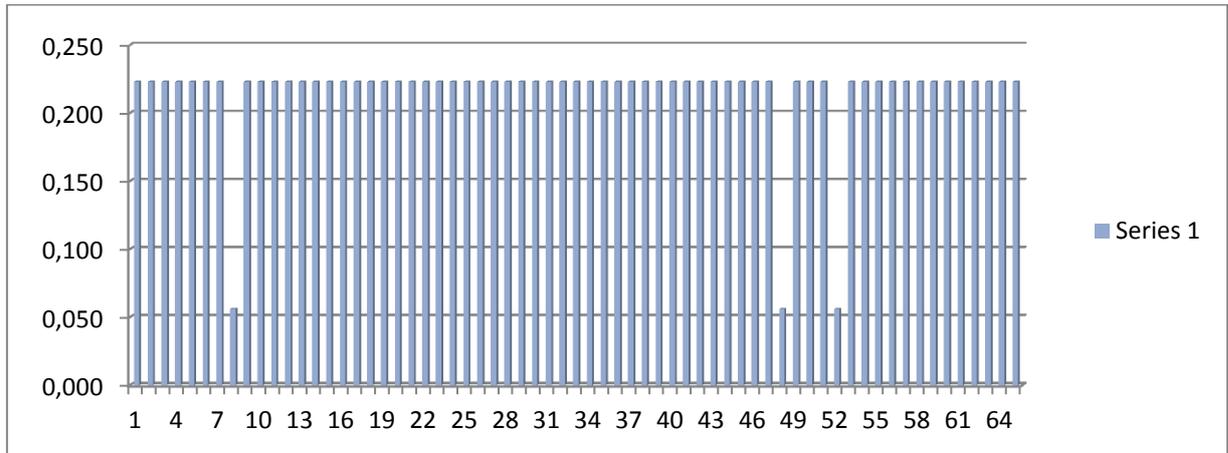
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,771	13,771

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 1

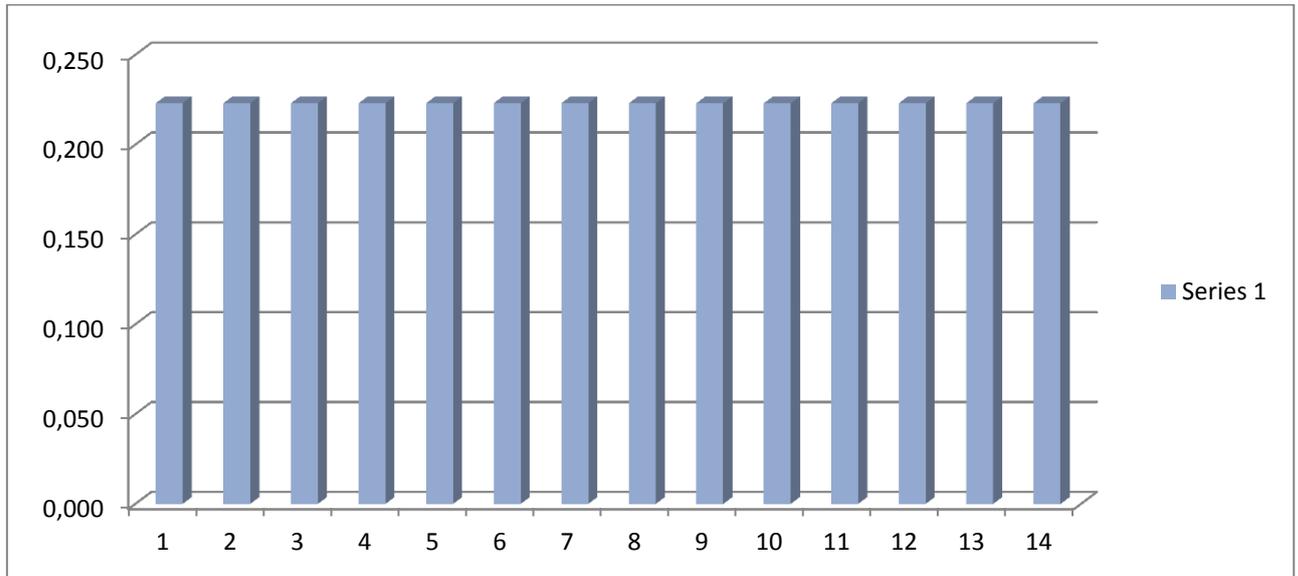


La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 9,243, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico, 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,122	3,11

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 1

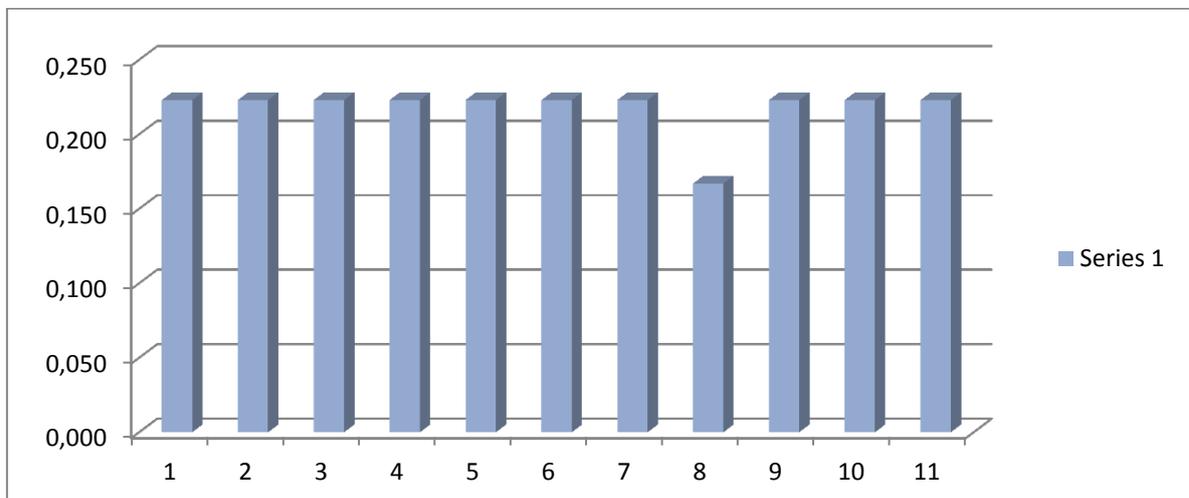


La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,122, teniendo una valoración perfecta de 5 en todos los indicadores.

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

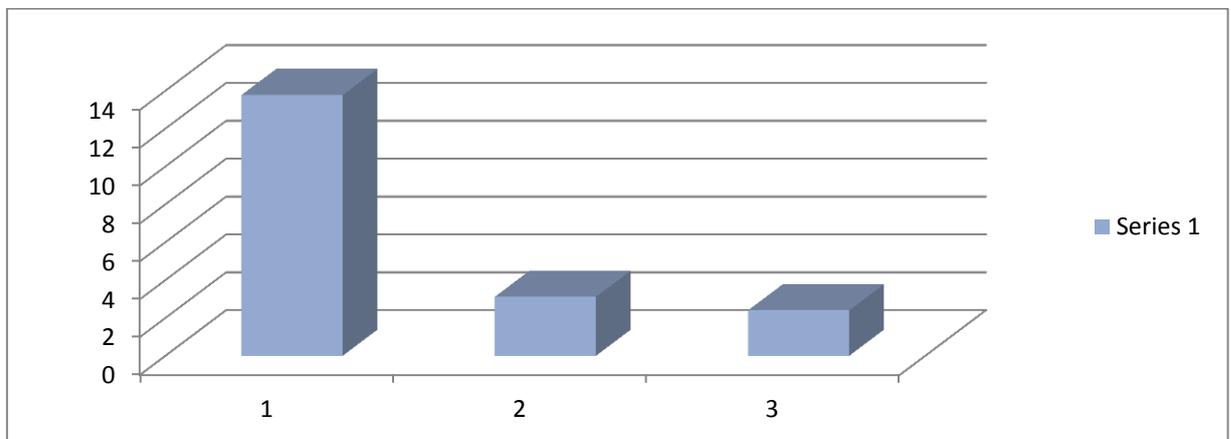
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,397	2,397
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				19.278

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 1



la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración 5,898, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores con la excepción del indicador 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	13,771
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	3,11
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,397
TOTAL	19,278



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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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

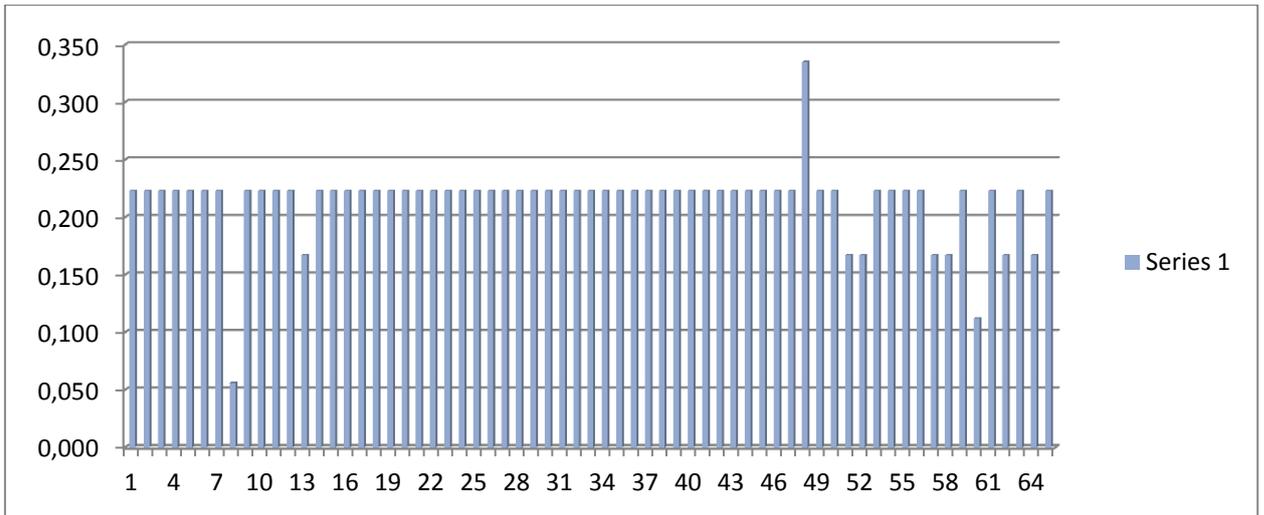
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,112	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,101	13,101

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 1



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 13,101, teniendo una valoración de 5 en todos los indicadores, con la excepción de ciertos indicadores que no son inherentes a su cargo.

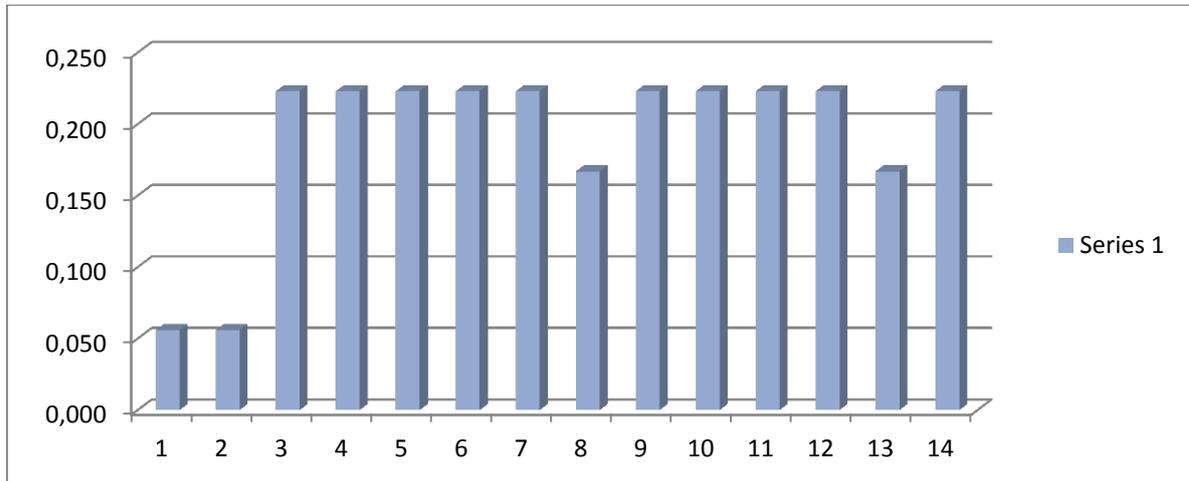
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,1	0	0	0	1	0,056	0,056
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,676	2,676

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 1

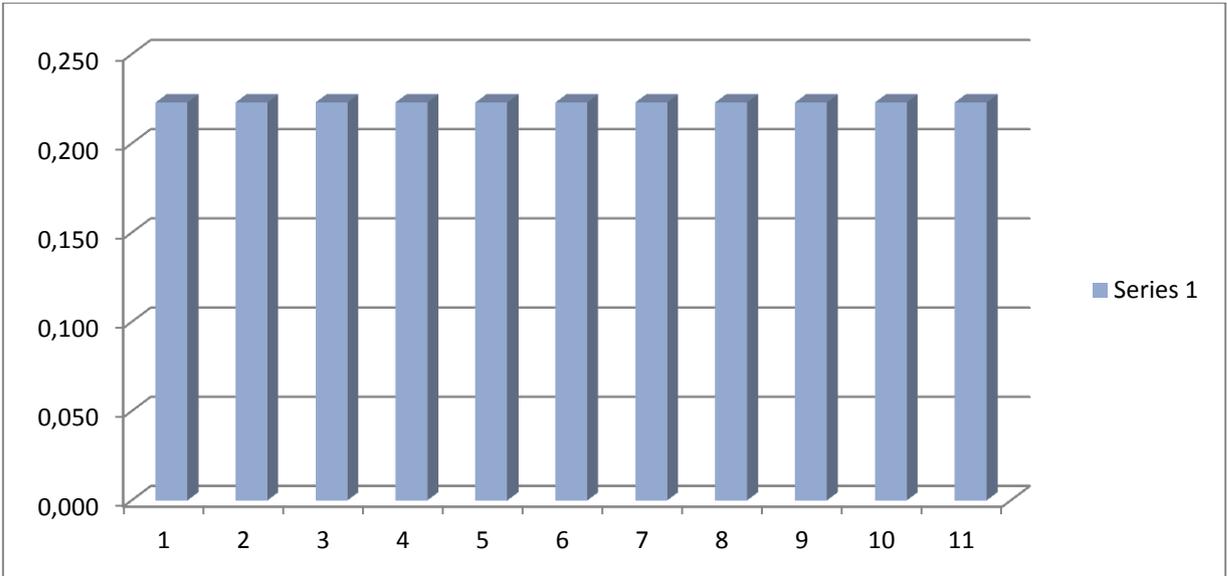


La dimensión competencias pedagógicas obtuvo una valoración de 3,319, teniendo una valoración de 4 y 5 en todos los indicadores, con la excepción de los indicadores: 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, 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, 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,453	2,440
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				18,217

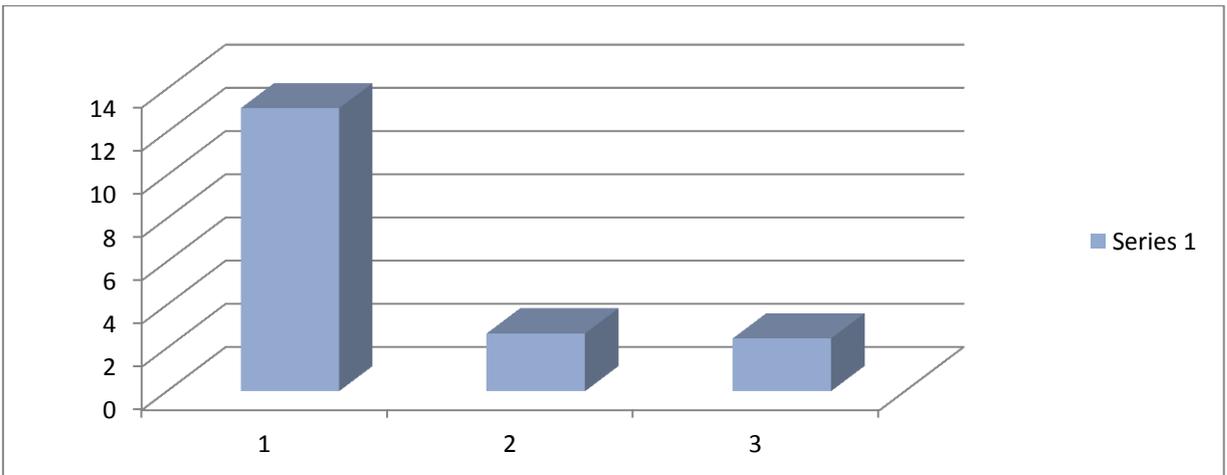
Fuente: U.E. Guadalupano
Elaboración: Diego Maldonado
Total de docentes: 1



La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración 2,453, teniendo una valoración perfecta de 5 en todos los indicadores.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	13,101
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2,676
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44
TOTAL	18,217



EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167

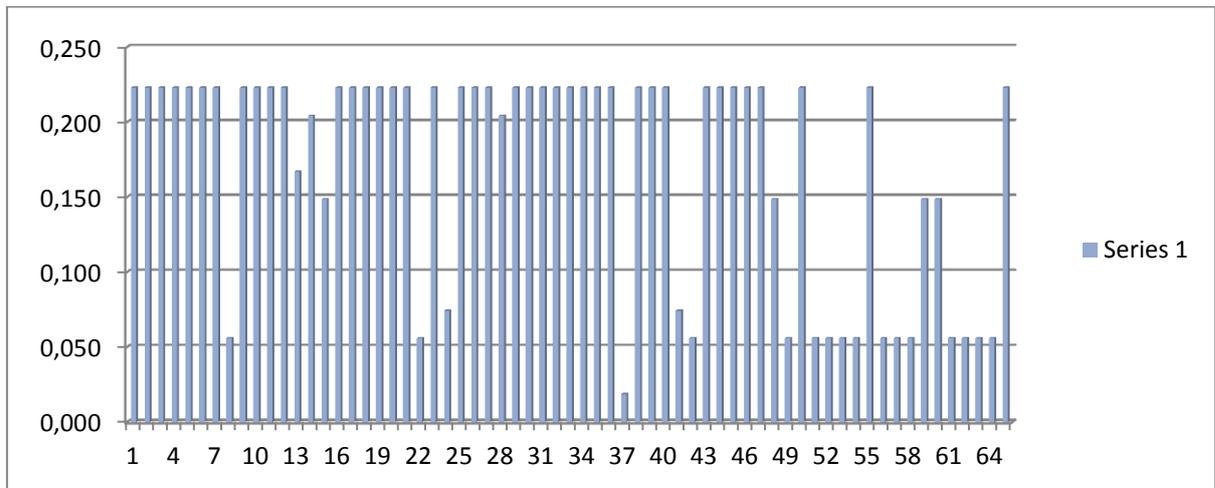
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0	3	0,446	0,149
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,074
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,1	0	0	0	3	0,056	0,019
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,074

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,334	0	3	0,446	0,149
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056

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	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0	3	0,446	0,149
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,293	11,098

Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3



La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 11,098, teniendo una valoración de 4 en unos casos y 5 en otros dada la poca participación en esos casos por no ser atribuciones de su cargo.

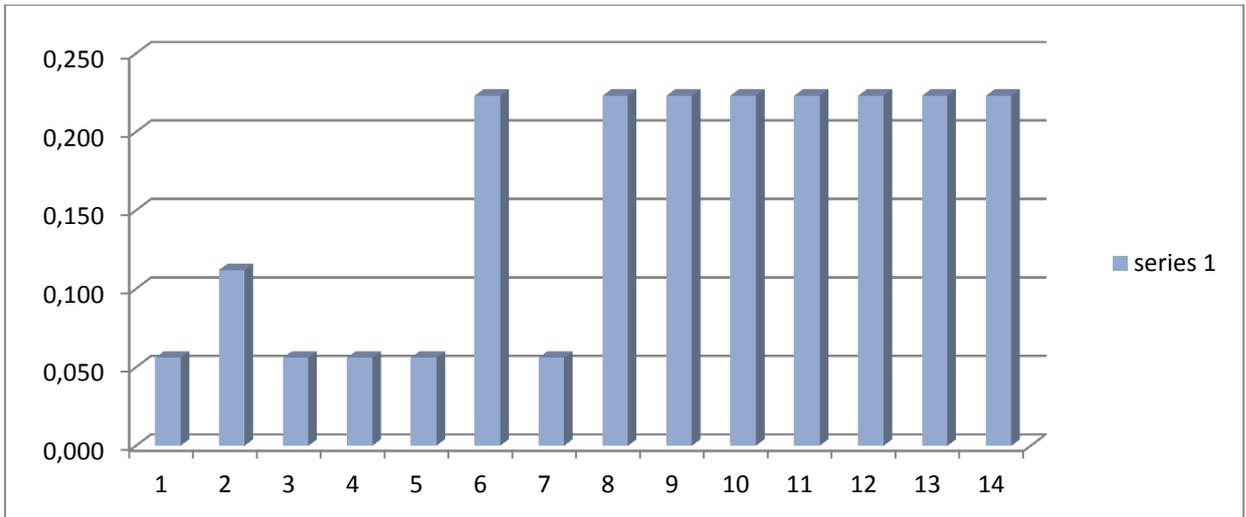
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	3	0,336	0,112
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056

2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,528	2,286

Fuente: U.E. Guadalupano

Elaboración: Diego Maldonado

Total de docentes: 3

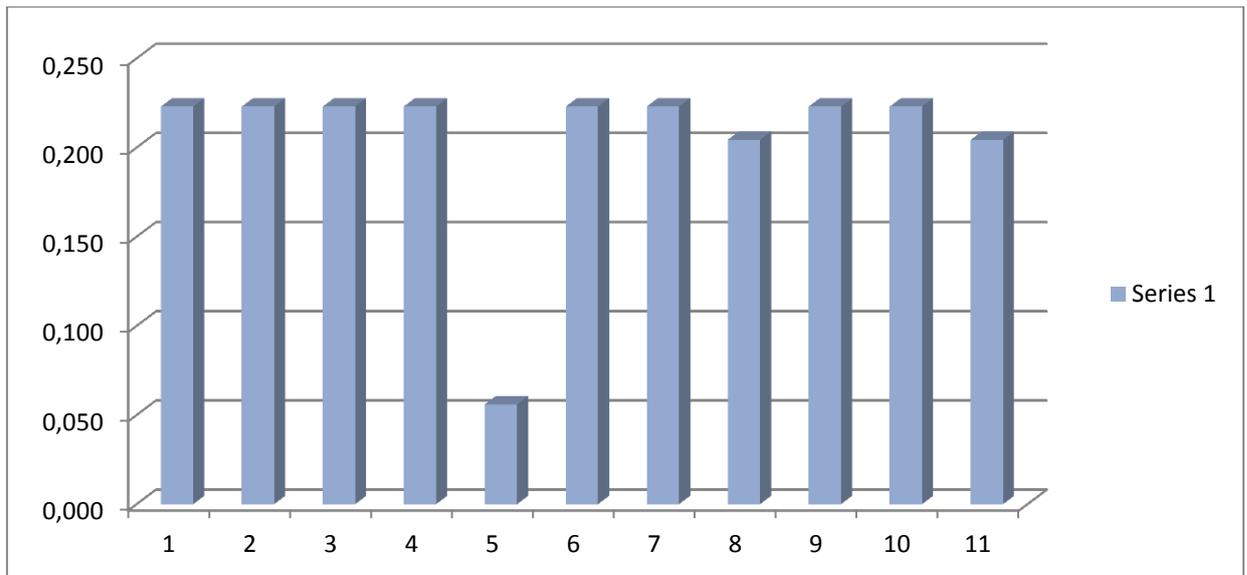


La dimensión competencias gerenciales obtuvo una valoración de 2,176, teniendo una valoración de 2 a 5 dada la falta de participación en ese tipo de actividades que no son inherentes a su cargo.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,2	0	0	0	3	0,168	0,056
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,746	2,249
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				15,633

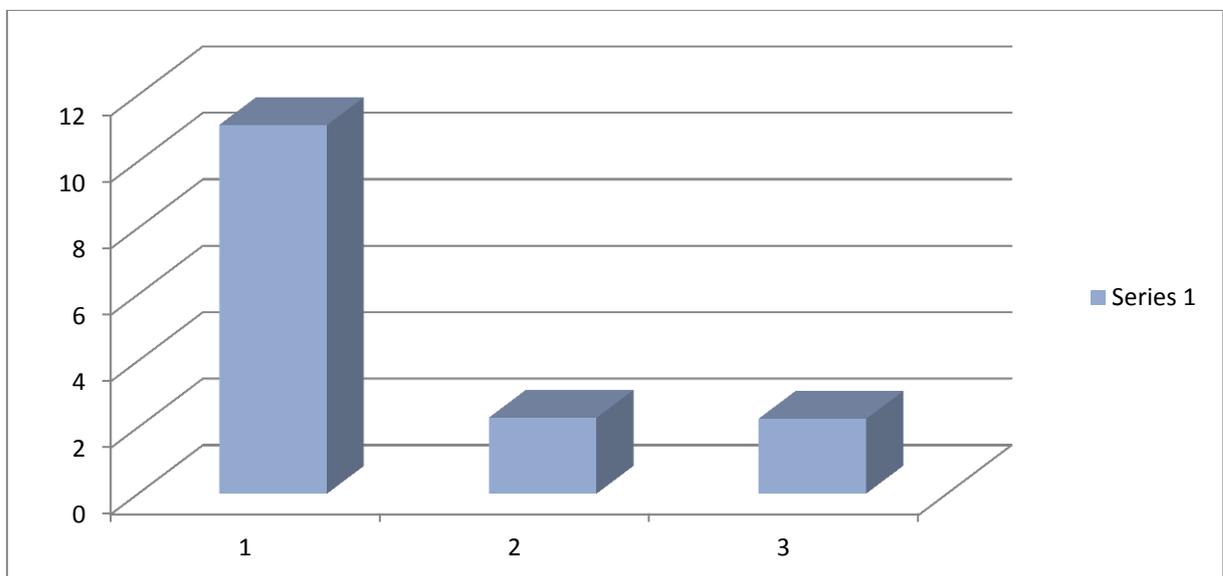
Fuente: U.E. Guadalupano
 Elaboración: Diego Maldonado
 Total de docentes: 3



La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad obtuvo una valoración 5,898, teniendo una valoración mayoritaria de 5 puntos, a excepción del indicador: 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	11,098
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2,286
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,249
TOTAL	15,633



Calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros miembros del Consejo Directivo por el Supervisor escolar. $(19.278 + 18.217 + 15.633) / 3 = 17.709$

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORIA.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	16,455		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	17,531		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	18.393		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	18.880		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	17.709		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	88.968/10	A	EXCELENTE

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	81.832/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	88.968/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	87.831/100	A	EXCELENTE

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

Sociabilidad pedagógica

Prima el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, a la vez que se propicia lo mismo a personas con capacidades diferentes y la no discriminación entre compañeros, debiéndose trabajar con mucho sobre la proximidad con los alumnos frente a las ausencias, fomentando la autodisciplina en el aula y tomando en cuenta sus sugerencias y opiniones. Es uno de los puntajes más altos en relación a los demás de 0,71 sobre 0,72 y lleva relación con el artículo 60 antes mencionado en el marco teórico donde se dice que los miembros deben participar según su tarea profesional en círculos de estudio.

Habilidades pedagógicas y didácticas

Tiene un puntaje muy alto también de 4,05 y demuestra que existe un buen lenguaje utilizado por los maestros, lo que permite la comprensión por parte de ellos, recalcando siempre el educador los puntos claves de los temas tratados en clase. A su vez los maestros manifiestan sus interrogantes e inquietudes, mediante el debate, primando siempre el respeto a las opiniones diferentes propiciando así la propagación correcta del conocimiento.

Desarrollo emocional

Los maestros aparecen seguros en sus decisiones, tratando siempre que su apariencia personal sea la mejor, a más que disfrutan de la labor que realizan. Por otro lado no se valora el mismo estímulo por parte de las autoridades.

La relación afectiva entre colegas es gratificante, pero es importante el mismo apoyo en la realización del trabajo diario, lo que permitiría una labor en equipo y la definición de sus objetivos.

Se aprecia también que deberían mejorar la relación entre padres de familia y maestros, ya que de no ser así la tarea educativa que realizan con sus hijos no es apoyada por ellos.

Atención a estudiantes con necesidades especiales

Se observa que los educadores están en la capacidad de detectar en el aula una necesidad educativa especial, debiendo elaborar adaptaciones curriculares, a pesar que permiten la integración espontánea de los estudiantes al ritmo de trabajo en la clase. Es de suma importancia que se mejore la comunicación constante con los padres de familia mediante informes o cuadernos y entrevistas personales para la información del avance del alumno con alguna necesidad educativa especial, a más de reconocer la necesidad de recomendar se trabaje con un profesional especializado.

Aplicación de normas y reglamentos

Se afirma la aplicación del reglamento interno de la Institución en las actividades que les compete, respetando y cumpliendo normas de la misma. Cumplen en la elaboración y entrega del plan anual y la unidad didáctica estipulada por las autoridades, a la vez que enmarcan este plan en su proyecto educativo. Las calificaciones de sus estudiantes no son entregadas de acuerdo a los resultados en los tiempos previstos pero las clases son planificadas en el marco del currículo nacional reguladas por la tendencia hacia la calidad como está estipulado en el mencionado artículo 60.

Relaciones con la comunidad.

Los profesores se encuentran abiertos al dialogo y trabajo planteados por la comunidad, siendo partícipes en las actividades relacionadas a este. No se aprecia su participación en las decisiones de consejos directivos o técnicos que con lleven a este tipo de trabajo, y a su vez colaborando en la consecución de objetivos y metas planteados.

Clima de trabajo

La predisposición de los maestros para aprender es evidente así como las actividades realizadas en conjunto, poniendo de manifiesto la presencia de un excelente clima laboral.

En conclusión, la educación impartida es muy importante, y con un buen nivel de calidad, donde se destaca la importancia en el desempeño de su labor.

Es trascendental el permanente fortalecimiento de la búsqueda de nuevos conocimientos así como el nivel de cumplimiento de sus funciones, ya que esto asegurará el cumplimiento de los estándares de calidad en esta unidad educativa.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Se aprecian resultados muy buenos dado que los docentes consideran que el mejoramiento en el desarrollo de las habilidades ha dado como resultado que los docentes cumplan con el plan anual en el proyecto educativo institucional. La innovación de tecnología presenta uno de los retos a sumir ya que a pesar de ser categorizados casi siempre con un puntaje de 5 sobre 5 se encuentra también en repetidas ocasiones la observación al respecto.

Cumplimiento de normas y reglamentos

Se registra un índice muy alto de 5 sobre 5 en este aspecto, en la evaluación se observa que el docente aplica a cabalidad el reglamento interno de la Institución en las actividades que le competen. Una de las falencias encontradas es la falta de puntualidad en la entrega de calificaciones de los estudiantes, no así en el plan

anual y la unidad didáctica en los tiempos requeridos por las autoridades. De igual manera es indispensable para el buen desempeño de todas las actividades la buena comunicación que se realiza con las autoridades, estudiantes y padres de familia.

Disposición al cambio en educación

Es importante la aceptación al cambio que se ha dado en la educación por medio de los maestros, debido a un constante desarrollo de sus capacidades y por tanta exigencia que se les ha impuesto y les ha llevado a ser protagonistas del mismo. No obstante se deberían familiarizar más con las normas de la familia ISO que ayudan a estandarizar no solo el trabajo sino los procesos de cambio hacia mejores costumbres.

Desarrollo emocional

El excelente nivel registrado afirma el ambiente de cordialidad y respeto que se evidencia entre los docentes, sin existir discriminación, esto ha dado como resultado un sentimiento mutuo efectivo entre colegas y estudiantes evidenciando un alto grado de compañerismo.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Sociabilidad pedagógica.

Es uno de los puntajes elevados únicamente entre 4 y 5 en el docente dada su capacidad para impartir una clase. Es una visión un tanto diferente a la de los estudiantes, ya que a diferencia de ellos se califica de buena manera el hecho de que saben y adecuar los conocimientos al contexto de los estudiantes, a más de tomar en cuenta las sugerencias, criterios y opiniones de ellos, propiciando el debate y respeto por las opiniones diferentes, siendo también de importancia para el maestro la explicación de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura del estudiante.

Se hace necesario el tomar en cuenta la selección de contenidos de aprendizaje, de acuerdo al desarrollo de los estudiantes, reajustando la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.

Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Se puede observar que no existe una óptima comunicación con los padres de familia con el fin de mantenerlos informados sobre el desarrollo que el estudiante presenta en una necesidad individual.

Es importante el propiciar en el aula el respeto y la no discriminación entre alumnos, además de que los docentes sean capacitados en la detección de estas necesidades en el aula, motivando la participación e integración espontánea en el aula, y ésta tarea además recae directamente en la competencia del rector como se nos dice en el artículo 44 literal 2.

Habilidades pedagógicas y didácticas

Las habilidades pedagógicas y didácticas registran excelentes niveles, tanto en la planificación así como en la programación, explicando en la mayoría de los casos al inicio del año todos los criterios de evaluación, debiendo tener en cuenta una mejor implementación de la tecnología en el desarrollo de sus clases.

La entrega de trabajos y pruebas calificadas en tiempos previstos es otra de las partes donde se debe parte donde se debe mejorar y de acuerdo a mi experiencia en la mayoría de las instituciones educativas.

Aplicación de normas y reglamentos

En esta parte se obtuvo una muy buena valoración ya que se observa un cumplimiento en las cosas dictaminadas por la institución así como por el ministerio de educación, como los docentes se identifican con su Institución. La ejecución de sus labores, a más de su evidente puntualidad así como la participación en consejos directivos y técnicos es evidente, siendo también capaces de manejar conflictos relacionados con su actividad.

Relación con la comunidad

Se evidencia un buen puntaje en relación con el trato con la comunidad ya que la mayoría de docentes participa activamente en actividades con la comunidad sobre todo educativa. Es necesario recalcar una mayor percepción en la falta de involucramiento por parte de las autoridades en este tipo de actividades y pedir colaboración al respecto.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Habilidades pedagógicas y didácticas

Se observan puntajes muy altos de parte de los estudiantes en este aspecto ya que se considera que los docentes son muy responsables en la preparación de sus clases, ejemplificando los temas tratados, permitiendo una mayor comprensión de los contenidos, desarrollando en ellos habilidades que les permiten procesar su aprendizaje, debiéndose únicamente tomar en cuenta el utilizar de manera más frecuente de la tecnología en sus clases.

Habilidades de sociabilidad pedagógica

Se aprecia un alto índice en la sociabilidad del conocimiento y la forma de evaluación de las asignaturas, recordando siempre al inicio de la actividad los temas enseñados en la clase anterior. Esto se debería más aún a el hecho de que existe un número bajo de estudiantes por clase haciendo esta una educación casi personalizada y efectiva en ésta institución educativa.

Atención a los estudiantes con necesidades individuales

No se evidencia una excelente comunicación con los padres de familia de los alumnos que presentan dificultades especiales al mantenerlos informados de su

desarrollo o al promover la integración de ellos en el aula al ritmo de la clase: se ve necesario el mejorar aspectos fundamentales como, que el maestro recomiende a los padres de familia un profesional especializado, a más de preocuparse cuando se producen ausencias frecuentes en ciertos estudiantes.

Relaciones con los estudiantes

Se observa que en el aula prima el respeto y la cortesía, a más de no existir discriminación entre sus diferencias, la disciplina es sin agresión verbal ni física, y se puede apreciar una relación cordial y amable entre alumnos.

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA

Relación con la comunidad

Se puede valorar un aprecio de los padres de familia hacia el trabajo de los docentes. Los padres o representantes contribuyen a acciones para el mejoramiento de las relaciones de sus miembros, a más de colaborar en las actividades en beneficio de la comunidad.

En conclusión, La evaluación nos permite reflexionar sobre la importancia de replantear nuevos retos en lo que se refiere a estudiantes con dificultades especiales, para que los docentes estén en la capacidad intervenir y ser apoyo para los estudiantes que presentan estas dificultades, se debería dar una asistencia en diferentes tipos de metodologías y capacitaciones para poder detectar este tipo de problemas.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

Actividades iniciales

Las clases observadas son iniciadas con puntualidad, haciendo una retroalimentación sobre la clase anterior, y dando a conocer los objetivos de la clase y tema. Además, se observa una revisión de tareas. No se observa un plan de clase escrito y al pasar el tiempo se puede observar que los procedimientos que son realizados se deben a la evaluación que se está realizando.

Proceso enseñanza aprendizaje

Se evidencia una muy buena interacción entre alumnos y maestros así como la utilización de recursos dinámicos y creativos en el aula, captando así el interés de sus alumnos. Se toma en cuenta en ocasiones las experiencias previas de sus estudiantes como punto de partida para la clase y en los temas utilizan ejemplos y anécdotas propicias a cada uno de los temas tratados.

Ambiente en el aula

Se percibe un ambiente, relajado y respetuoso con cierto tipo de familiaridad. Se incentiva la participación de sus alumnos logrando mantener una disciplina correcta ya sea por mi visita o por un compromiso encontrado entre las dos partes.

En conclusión, se evidencia el profesionalismo por parte de los docentes, producto de su buena preparación y experiencia. Son personas muy humanas y comprometidas con su trabajo, son creativos y utilizan en la mayoría de los casos todos los recursos que están a su alcance para lograr su objetivo de aprendizaje.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

Competencias generales

Se puede apreciar un cumplimiento en lo que respecta a estas competencias sin dejar por alto ninguno de las responsabilidades que atañen a su función. Esto contrasta con el respeto e intimidación que genera en las personas y se deja ver que lo dicho anteriormente en el marco teórico se cumple en cuanto a que la figura del Rector más allá de tener las atribuciones generales mencionadas en el artículo 44 es la persona que no solo regenta la institución sino también la que está vigilante en cuanto a la sanción y evaluación de todos sus componentes.

Competencias pedagógicas

Se observa un muy buen cumplimiento en estas funciones ya que es capaz de llevar a cabo cada uno de los procesos que estas habilidades pedagógicas requieren. Con un alto puntaje en cada una de las partes de su evaluación deja entrever que es la persona que no solo se encuentra al mando de la institución sino que da a conocer y evidencia las capacidades o limitaciones de sus regentados.

Competencias de liderazgo.

Se evidencia la capacidad en lo que a liderazgo se refiere, mantiene buenas relaciones con las personas, no existe discriminación, delega ciertas responsabilidades, promueve el desarrollo comunitario, hace coincidir las acciones de la institución con el desarrollo de la comunidad conjunto y promueve el desarrollo de actividades comunitarias.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Competencias gerenciales

Se evidencia una divergencia de opiniones en lo que respecta a los miembros del Consejo Directivo con respecto a ciertas competencias gerenciales del Rector, para lo cual se deberá tomar en cuenta los correctivos para el mejoramiento en este ámbito.

Competencias Pedagógicas

Se puede observar un cumplimiento satisfactorio en este ámbito, lo cual deja entrever una buena preparación del Rector en el desenvolvimiento de sus funciones. Esto demuestra una satisfacción y acogida de los padres de familia a su gestión realizada.

Competencias de liderazgo en la comunidad

Se puede ver que el Consejo Directivo considera que el Rector mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad y a la vez mantiene buenas relaciones en ella sin ninguna discriminación delegando y promoviendo, promover las acciones en beneficio del desarrollo de la comunidad.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

Competencias Gerenciales

El Consejo Estudiantil asegura que el Rector es puntual en su asistencia, no falta al trabajo, controla el cumplimiento de la jornada según horarios, exige puntualidad al personal, supervisa la conformación del consejo estudiantil, hace seguimiento al personal docente y administrativo, pero considera que es necesario el fortalecimiento en promover la participación del comité de padres de familia en más actividades del establecimiento. Se aprecia que se debe tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, y de rendir cuentas de la ejecución de los recursos del Comité de padres de familia a los organismos internos de la Institución.

Competencias Pedagógicas

Es importante la evaluación en este ámbito la evaluación del Consejo Estudiantil en el desarrollo de estas competencias, pues manifiestan que el Rector debería fortalecer estas, observando, supervisando, orientando y garantizando el desarrollo integro pedagógico.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

Competencias Gerenciales

Se aprecia que la ejecución de estas responsabilidades es acertada, debiendo mejorar ciertos puntos en los que tiene que ver al rendimiento de cuentas al tesorero del Comité Central y en búsqueda de fuentes de financiamiento para el correcto

funcionamiento de la Institución. Además, se puede apreciar la falta de conocimiento de las funciones que éste realiza por lo cual no se puede asegurar un conocimiento de las leyes en cuanto a deberes y derechos que los amparan a ellos y sus representados.

Competencias pedagógicas

Se encuentra un cumplimiento acertado en esta responsabilidad por parte de la Dirección.

Competencias de Liderazgo para la Comunidad

Es muy buena la apreciación observada por parte del comité central en su gestión, ya que logra mantener buenas relaciones con la comunidad educativa, pero de la misma manera se percibe una falta conformidad en el conocimiento de sus deberes y derechos como docentes así como los de la autoridad máxima.

En resumen el desempeño del rector de la institución se encuentra con una de las valoraciones más altas dentro de las evaluaciones con un puntaje de 18.80 sobre 20 notándose claramente un aprecio no solo a la persona sino también a la gestión realizada.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR, POR EL SUPERVISOR

5.3.5.1. Competencias Gerenciales

Por parte de la supervisión se ha podido constatar un cumplimiento de las competencias casi perfecto, teniéndose que perfeccionar ciertos ítems como son la supervisión del Consejo Directivo y Técnico en la distribución del trabajo de docentes así como también al rendir cuentas periódicamente sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la Institución. Se obtuvo una puntuación casi perfecta en la mayoría de las dimensiones evaluadas y se destaca la confianza ganada en el desempeño de sus funciones a través de los años.

5.3.5.2 Competencias Pedagógicas

Es importante observar como la supervisión reconoce que la mayor parte de las actividades que le competen al Rector han sido cumplidas, reconociendo pequeñas recomendaciones que se sustente las acciones que están en porcentaje inferior, como por ejemplo, la organización del Proyecto Educativo Institucional conjuntamente con el Consejo Directivo o Técnico a más de la participación del personal docente y administrativo y consejo estudiantil.

5.3.5.3 Competencias de liderazgo

Se reconoce el cumplimiento en estas competencias ha observado el cumplimiento siendo necesario que el Director mantenga una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, promoviendo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

7.1 Conclusiones

- La actualidad de la actividad educativa de la Unidad Educativa Guadalupano se encuentra dentro de los estándares de calidad del desempeño con un puntaje de 87.83 sobre cien, demostrando así que dicha institución posee niveles de excelencia académica.
- Existe una muy buena gestión administrativa pero el mayor problema que presenta es el no involucrar a los docentes así como a estudiantes y padres de familia en los procesos de tomas de decisiones que los atañen ya que es lo que no ha permitido cerrar el círculo de interacción entre los mismos.
- El conocimiento de los deberes y derechos de todos los actores educativos y la concientización de los mismos permitirá mejorar los aspectos en los cuales existen uniteralidad en el momento de tomas de decisión.
- Se debe mejorar en aspectos docentes como son entrega de pruebas, deberes y lecciones a tiempo.
- Existe una muy buena relación entre la parte administrativa y la supervisión.
- No existe un debido conocimiento de las leyes en cuanto a los deberes y los derechos que tienen los docentes, estudiantes y padres de familia.

7.2 Recomendaciones

- La Unidad Educativa “Guadalupano”, necesita implementar un sistema de calidad y por tanto se aconseja que se refuerce las actividades para un trabajo corporativo, donde se dé cabida a la reflexión compartida y se acojan los aportes de todos los estamentos de la Comunidad Educativa.
- Se aconseja el proveer capacitaciones por medio de El Ministerio de Educación llamadas a desarrollar programas continuos, donde se propicie información sobre los actuales estándares de calidad educativa. Es importante que se realicen jornadas de trabajo sobre esta temática de una manera sistemática y programada para que puedan llevarse a cabo y se llegue a compartir las responsabilidades que se requiere.
- Se sugiere la aplicación de talleres de capacitación tanto para padres de familia en sus responsabilidades así como docentes en cuanto a su trabajo que aquí se plantean ya que mejorará la interacción en el hogar y la clase y será un medio muy útil al momento de retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta

TALLERES “FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN Y EL CONOCIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “GUADALUPANO”, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2013 – 2014

2. JUSTIFICACIÓN

Una vez conocidos los resultados en lo que compete a la evaluación del desempeño profesional de los directivos y docentes, en la Unidad educativa “Guadalupano” se hace necesario el tomar en cuenta los puntos que presentan un índice menor al resto para elaborar una propuesta que contribuirá al mejoramiento de las debilidades encontradas sobre el desempeño docente, la falta de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa así como el conocimiento de sus deberes y derechos.

La falta de conocimiento de los deberes y derechos de los actores educativos no permiten una participación libre en un ambiente de respeto en donde todos sean parte activa de un mismo proyecto es la base en la interacción de todos quienes integran la comunidad educativa. Cada sujeto debe ser conocedor de su propia actividad y capaz de apoyar el trabajo de los otros actores.

En este contexto es necesario el planteamiento y desarrollo de talleres de conocimiento en la práctica para poder sentirse integrado en un trabajo comunitario y colaborativo, donde cada actor de la comunidad educativa tenga una visión compartida, que le permita canalizar el esfuerzo individual, hacia el logro de un fin común. Por ello es de vital importancia utilizar canales y métodos de comunicación eficiente y la capacidad de compartir información que con lleve a corregir procedimientos en la interacción de los actores de la comunidad educativa.

3.- OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el conocimiento, participación, comunicación y responsabilidad sobre los deberes y derechos de cada uno de los componentes de la Unidad Educativa” Guadalupano”, en el año lectivo 2013-2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar un sentimiento comunitario, permitiendo que todos sus miembros se impliquen en actividades conjuntas a realizarse en el mes de Agosto del 2014.
- Capacitar a docentes, estudiantes y padres de familia en los deberes y derechos que poseen ante la ley.

- Desarrollar en los directivos, docentes y padres de familia habilidades de comunicación, mediante talleres sobre cómo desarrollar

3. Actividades

ACTORES DE LAS ACTIVIDADES: DIRECTIVOS DOCENTES CONSEJO ESTUDIANTIL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

Cronograma de la propuesta

META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO
Motivar a los miembros de la Institución, para el desarrollo de los talleres.	Convocar a una charla – Taller sobre la importancia de La comunicación y conocimiento de los deberes y derechos de la comunidad educativa	Director Vicerrector	Sala de reuniones. Maestros. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos.	Septiembre 15-09-2013 (2 horas)
Tomar conciencia de la necesidad de mejorar la comunicación y el conocimiento de deberes y derechos para el proceso de interacción y coordinación en la Institución	Planificación de los talleres. talleres “Fortalecimiento de la comunicación y el conocimiento de los deberes y derechos de la unidad educativa “guadalupano” Contratación del Facilitador	Rector Facilitador contratado para el Taller. Vicerrector	Sala de reuniones. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Octubre 20-10-2013 (2 horas)
Taller – capacitación sobre los deberes y derechos de Directivos, docentes, estudiantes y padres de familia e identificar los errores que se llevan a cabo en la comunicación y toma decisiones sobre las	Convocar y efectuar El taller- capacitación y aplicación de Dinámicas y actividades de integración con directivos, docentes, consejo estudiantil y padres de familia	Facilitador en técnicas Rector Vicerrectora	Sala de reuniones. Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Noviembre 10-11-2013 (4 horas)

responsabilidades individuales y conjuntas para poder crear una cultura comunitaria.				
Analizar el problema detectado para mejorar la comunicación y conocimiento de deberes y derechos de docentes, directivos, consejo estudiantil y padres de familia del comité central.	Realizar el taller. "Mejora en la comunicación, coordinación y toma de decisiones" entre docentes y directivos.	Facilitador Vicerrector Directora Académica DOBE Inspección Representante estudiantil y de Padres de Familia.	Salón de reuniones Recursos Humanos Materiales y Tecnológicos	Enero 15-01-2014 (4 horas)
Elaborar una lista de estrategias y compromisos que guíen la continuidad en el proceso	Convocar a una reunión para la elaboración de plan estratégico con parámetros que mejoren la interacción entre directivos, docentes, consejo estudiantil y Comité central de padres de familia.	Facilitador Vicerrector Directora Académica DOBE Inspección Representante estudiantil y de Padres de Familia.	Sala de reuniones Humanos Materiales físicos y Tecnológicos.	Marzo 16-03-2013 (4 horas)

4. Localización y cobertura espacial

La presente propuesta se la construye para ser aplicada en la Unidad Educativa "Guadalupano", es una institución dedicada desde hace 29 años a la formación de la niñez y juventud de la Ciudad de Quito. Se encuentra ubicada en Nayon en el sector de la Pirámide.

5. Población objetivo

La propuesta se encamina a fortalecer la comunicación y el conocimiento de los derechos y deberes de Directivos (4), docentes (22), estudiantes (4) y representantes de los padres de familia (7) mediante la talleres de capacitación e integración mediante un proceso de participación e interacción.

6. Sostenibilidad de la propuesta

Recursos humanos:	Cantidad
• Directivos, docentes	22
• Personal administrativo	5
• Padres de familia	20
• Representantes estudiantiles	7
• Personal de capacitación	2

Recursos Tecnológicos:	Cantidad
• Proyector	2
• Computadoras	2
• Cámara	2
• CD's	6
• Personal de capacitación	2

Recursos materiales:	Cantidad
• Hojas de papel	1 resma
• Clips	1 caja
• Folders	100
• Esferos	5 cajas

• Marcadores	2 cajas
--------------	---------

Recursos Físicos:	Cantidad
• Aulas	2
• Sala de reuniones	1
• Pizarra	2

Recursos económicos:	Monto
Recursos de la unidad educativa.	600
Cuota Padres de familia.	450

Recursos organizacionales:	Cantidad
• Convocatorias	50
• Cronogramas	50
• Planificaciones	2

7. Presupuesto

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Presupuesto	Sept	Oct	Nov	Enero	Marzo	Total
Conferencistas CHEM (2)	\$0	\$150	\$150	\$150	\$150	\$600
Materiales de escritorio:	\$20	\$20	\$20	\$20	\$20	\$100
Copias	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	\$50
Varios	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	\$50
Refrigerio para 37 los cuatro días	\$50	\$50	\$50	\$50	\$50	\$250
Total	\$90	\$240	\$240	\$240	\$240	\$1050

9. Bibliografía

- Albornoz, M. E. (Septiembre de 2010). *Mayeutica Educativa*. Recuperado el 1 de Agosto de 2012, de Mayeutica Educativa: <http://mayeruticaeducativa.idoneos.com/index.php/347332>
- Alcalde, V. (09 de 09 de 2009). *Escuelas Eficaces. Factores de calidad en centros de enseñanza*. Recuperado el Agosto de 2012, de mailxmail.com: <http://www.emagister.com/curso-educacion-escuela-modelos-educativos-organizacion/escuelas-eficaces-factores-calidad-centros-ensenanza>
- Alcalde, V. F. (09 de 09 de 2009). *mailxmail.com*. Recuperado el 03 de Agosto de 2012, de mailxmail.com: <http://www.emagister.com/curso-educacion-escuela-modelos-educativos-organizacion/escuelas-eficaces-calidad-educacion>
- Alemán, M. (12 de 12 de 2001). *Eficacia y Eficiencia*. Chicago, Illinoise, USA.
- Arturo Alcaraz Avendaño, C. M. (2006). *Que es la Calidad?* Recuperado el 30 de mayo de 2012, de Panorama Administrativo: <http://admon.itc.mx/ojs/index.php/panorama/article/view/7>
- Etimologías de Chile. (Julio de 2012). *Etimologías de Chile*. Recuperado el 21 de Julio de 2012, de Etimologías de Chile: <http://etimologias.dechile.net/?calidad>
- Gárate, G. (3 de 11 de 2011). *Historia de la Evaluación*. Lima, Peru.
- Giné, C. (2002). "Des de l'esfera dels valors". *Revista de Blanquerna número 7*.
- Graells, D. P. (08 de 08 de 2011). *peremarques.pangea.org*. Recuperado el Agosto de 2011, de peremarques.pangea.org: <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm#factores>
- Lincoln, G. E. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En G. y. Lincoln, *Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa* (pág. 202). Hermosillo, Sonora: Word express.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (26 de 06 de 2012). *Educación.gob.ec/legislacion*. Recuperado el Agosto de 2012, de Educación.gob.ec/legislacion: www.educación.gob.ec/legislacion
- Mis respuestas.com. (Julio de 2005-2012). *Mis respuestas.com*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de Mis respuestas.com: <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-calidad.html>
- OCDE. (1995). *ibe.unesco.org*. Recuperado el 3 de Agosto de 2012, de ibe.unesco.org: <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/Spanish/Organisation/Workshops/Background%20at-4%20SPA.pdf>
- Sammons, H. M. (1998). *Características Clave de las Escuelas Efectivas*. Mexico, Jalisco, Mexico: Archivo PDF.

The Free Dictionary. (Agosto de 2012). *.thefreedictionary.com*. Recuperado el Agosto de 2012, de thefreedictionary.com: <http://es.thefreedictionary.com/evaluar>

Top study links. (Agosto de 2012). *Top study links*. Recuperado el 1 de Agosto de 2012, de Top study links: <http://www.topstudylinks.com/Top-Universities-in-the-World.aspx>

Trujillo, M. (20 de Mayo de 2010). *Correo del Caroni*. Recuperado el 24 de Mayo de 2012, de Correo del Caroni: http://www.correodelcaroni.com/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=174&id_articulo=153151&catid=73

Valencia, G. (22 de 3 de 2012). *.slideshare.net/*. Recuperado el Agosto de 2012, de slideshare.net/: <http://www.slideshare.net/ticsvalenciacano/evolucin-histrica-de-la-evaluacin>

Wikipedia. (Agosto de 2012). *wikipedia.org/*. Recuperado el Agosto de 2012, de wikipedia.org/: <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

ANEXOS

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

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					
TOTAL					

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y 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.					
TOTAL					

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

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

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y 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.					

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
TOTAL					

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

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló 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.					
TOTAL					

ACTA DE COMPROMISO

Quito, 11 de octubre de 2012

Ing. Fernando Andrade Dueñas.

Rector de la Unidad Educativa "Guadalupano".

Quito.

Reciba un atento y cordial saludo deseándole toda clase de éxitos en sus labores cotidianas.

La presente es para pedirle de la manera más comedida, se digne conceder la autorización para desarrollar el proceso de Investigación sobre: Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Institución a la que usted acertadamente dirige.

Por la acogida que brinda a la presente, hago llegar mi más sincero agradecimiento,

Consideración y estima personal.

De usted atentamente,

Lic Diego Maldonado

 COLEGIO GUADALUPANO

VICERRECTORADO

X

Ing. Fernando Andrade