



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN MAGISTER EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del
Colegio "Francesco Riccati", parroquia Cotocollao, cantón Quito, de la
provincia de Pichincha, durante el año 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Báez Estrella, Ximena Rita

DIRECTOR: Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

María Elizabeth Vivanco Vivanco

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado "**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio "Francesco Riccati", de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013**", realizado por el por la profesional en formación Bález Estrella, Ximena Rita; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, agosto del 2013

f

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo, Báez Estrella, Ximena Rita declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Báez Estrella, Ximena Rita.

CI: 1705854824

DEDICATORIA

El esfuerzo y dedicación invertidos en este trabajo de investigación, dedico a todos los docentes de mi patria. A aquellas personas, que día a día, entregan mucho más que conocimientos, a quienes, dejan en sus estudiantes, su ejemplo, sus sueños y con ellos parte de su vida. Hombres y mujeres inteligentes, desinteresadas, sensibles, que han hecho de su vocación una verdadera misión.

Con respeto y admiración

Ximena Rita

AGRADECIMIENTO

Mi eterno reconocimiento a todas aquellas personas e Instituciones que hicieron posible el desarrollo de este trabajo, muy especialmente a los directivos, personal docente, docente, padres y madres de familia del Colegio "Francesco Riccati", quienes generosamente me abrieron las puertas de su Institución, permitiéndome mirarles hacia adentro, dejándome conocer sus aciertos, temores y anhelos, gracias a lo que, pude cumplir con mi objetivo.

Sinceramente

Ximena Rita

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	5
1.1. Definición de calidad.....	6
1.2. Calidad educativa.....	7
1.2.1. Calidad en la educación ecuatoriana.....	9
1.3. Estándares de calidad.....	9
1.4. Factores que determinan la calidad educativa.....	12
1.4.1. El foco en la pertinencia personal y social.....	12
1.4.2. La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados.....	12
1.4.3. La fortaleza ética y profesional de los docentes.....	12
1.4.4. La capacidad de conducción de los directores e inspectores.....	12
1.4.5. El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.....	12
1.4.6. Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos.....	12
1.4.7. El currículo.....	13
1.4.8. Los materiales educativos.....	13
1.4.9. Las didácticas.....	13
1.4.10. Los incentivos socioeconómicos y culturales.....	13
CAPÍTULO II.....	14
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	14
2.1. Definición de evaluación.....	15
2.2. Fundamentación pedagógica.....	16
2.3. Objetivos y criterios de la evaluación Institucional.....	17
2.4. Evaluación del proceso.....	18

2.4.1. Puntos que se deben evaluar.	18
2.5. La evaluación de la calidad de las instituciones educativas, una prioridad.	20
CAPÍTULO III	22
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	22
3.1. Fundamentación legal.	23
3.2. Objetivos de la evaluación del desempeño docente.	23
3.3. La evaluación del desempeño docente en el país.	25
3.3.1. Impacto de la evaluación docente.	26
3.3.1.1. Impacto Social.....	26
3.4. Implementación de una cultura de evaluación.	28
CAPÍTULO IV	30
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.	30
4.1. Objetivos de la evaluación del desempeño profesional directivo.	31
4.2. Dimensiones que se evalúan.	31
4.3. Gestión educativa.	32
4.4. Recomendaciones para la realización de la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos.	33
CAPÍTULO V	36
METODOLOGÍA	36
5.1. Contextualización.	37
5.2. Participantes.	37
5.2.1. Muestra.	38
5.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	41
5.3.1. Técnicas:	41
5.3.2. Instrumentos.	41
5.4. Objetivos.	44
5.4.1. OBJETIVO GENERAL.	44
5.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	44
5.5. HIPÓTESIS.....	44
CAPÍTULO VI	45
RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	45
CAPÍTULO VII	127
DISCUSIÓN	127
CAPÍTULO VIII	138
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	138

8.1. Conclusiones.	139
8.2. Recomendaciones:	140
CAPÍTULO IX	141
PROPUESTA	141
9.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.	142
9.2. JUSTIFICACIÓN.	142
9.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.	143
9.3.1. Objetivo General:	143
9.3.2. Objetivos específicos:	143
9.4. ACTIVIDADES.	144
9.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.	149
9.6. POBLACIÓN OBJETIVO	149
9.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.	149
9.8. PRESUPUESTO.	150
9.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	152
CAPÍTULO X	154
BIBLIOGRAFÍA	154
CAPÍTULO XI	158
ANEXOS	158

RESUMEN EJECUTIVO

La "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo se realizó en el Colegio "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013.

Se trabajó con el universo de la población de docentes, coordinadores de área, directivos, consejo ejecutivo, gobierno escolar y supervisión, además con una muestra de los estudiantes y representantes.

Se dio prioridad al método Inductivo - Deductivo. Se utilizó la encuesta y observación. Los instrumentos aplicados fueron tomados del Ministerio de Educación. Los resultados de esta investigación, demuestran que los docentes de la Institución evaluada no hacen uso continuo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Se propone "Diseñar un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs)", con la finalidad de proporcionarles las herramientas necesarias para desarrollar su actividad profesional en forma eficiente. Esta propuesta será una excelente guía para directivos y docentes interesados en alcanzar la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES : Evaluación, desempeño , profesional.

ABSTRACT

The Assessment of the professional performance quality, of teachers and principals, was held in the School "Francesco Riccati " of Quito , Pichincha province, during 2012 -2013.

We worked with the total of the population of teachers, coordinators, manager, executive council, school governance and supervisors, in addition to a sample of students and parents.

Priority was given to the Inductive - Deductive method. This study used surveys and observation. The tools used were taken from the Ministry of Education. The results of this research show that, teachers from the assessed Institution do not uses continuously the information and communication technologies (ICTs) .

It proposes "Designing plan on the use of information and communication technologies (ICTs), with the aim of providing the necessary tools to develop a efficient professional activity. This proposal will be an excellent guide for principals and teachers interested in achieving educational quality.

KEYWORDS: Evaluation , Professional , Performance

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, tanto en el Ecuador como en otros países de América Latina, se está implementando en forma progresiva la denominada "cultura de la evaluación", en todos los sectores, especialmente en el educativo y está orientada a mejorar la calidad de la enseñanza.

En el desarrollo de este trabajo de investigación se hace referencia a temas que explican y fortalecen a la evaluación institucional. En el Capítulo I se trata de la calidad educativa, los estándares de calidad y los factores de la calidad educativa. En el Capítulo II se analiza la evaluación de la calidad en las instituciones educativas dando importancia a la evaluación del proceso. En el Capítulo III consta la fundamentación legal de la evaluación docente así como el impacto social y psicológico que ocasiona. En el capítulo IV se aclara sobre la evaluación del desempeño profesional de los directivos resaltando las dimensiones que se evalúan.

El colegio particular "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito permitió ser evaluado, fue donde se llevó a cabo el presente trabajo investigativo, cuyos resultados proporcionaron información valiosa que dejaron evidenciar la realidad institucional. Al analizar los resultados obtenidos en la investigación, se pudo determinar, que, el Colegio "Francesco Riccati", a pesar de ser una institución pequeña, cuenta con una buena organización, siendo ésta una de sus fortalezas, también se detectó, que su mayor debilidad es la falta del uso de las TICs de la educación en el desarrollo del proceso de enseñanza, situación que le pone en desventaja, en esta denominada "sociedad del conocimiento".

La aplicación de las TICs en la educación, proporcionaría muchas ventajas al Colegio "Francesco Riccati". Le permitiría desarrollar clases interactivas, totalmente visuales, conocer a través de la imagen, del sonido, trasladarse en el tiempo y espacio, adquirir aprendizajes significativos, ahorrar tiempo y esfuerzo, apreciar cosas inimaginables. Lamentablemente todas estas ventajas no están aprovechando los docentes y están privando del uso de la tecnología a un grupo de adolescentes y jóvenes. Ante esta realidad se propone diseñar un plan de capacitación sobre tecnologías, que será de mucho valor, no solo para la Universidad Técnica de Loja que auspicia este tipo de investigaciones, que directa o indirectamente está ayudando a detectar problemas y sobre todo a encontrar soluciones, sino también será de gran beneficio para el Colegio "Francesco Riccati". Los docentes ganarán confianza, seguridad, ampliarán sus puntos de vista, podrán llegar de mejor manera a sus estudiantes, lograrán identificarse con

los jóvenes, ya que comenzarán a hablar el mismo lenguaje tecnológico, es decir su labor será más eficiente e integral.

El estudio realizado permitió cumplir con los objetivos planteados. Se investigó el *marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional docente y directivo*, revisando información especializada en diferentes fuentes, a la que se la analizó y comparó, obteniendo de ella lo esencial, en base a lo cual se realizó la fundamentación teórica del tema.

Se cumplió con la metodología planteada por la UTPL, preparando y aplicando las encuestas destinadas para este fin. El análisis de los resultados obtenidos ayudaron a determinar que la mayor debilidad de la institución es la falta de la utilización de las TICs en el proceso educativo, por tanto se contó con los argumentos necesarios para plantear una propuesta de cambio, que consiste en diseñar un plan de capacitación dirigido al personal de la institución, a través del cual se pretende dotar de las herramientas tecnológicas necesarias para que el colegio "Francesco Riccati" cumpla óptimamente su labor diaria. Con lo expuesto anteriormente, se procedió a *estructurar el informe de investigación*, como dispone la Universidad Técnica Particular de Loja, cumpliendo así, con todos los objetivos planteados.

Esta investigación partió del supuesto de que :*" El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas del Ecuador, tiene característica de deficiente en función de los estándares de calidad"*, supuesto que no se pudo comprobar, ya que, en lo que respecta al Colegio "Francesco Riccati", los resultados obtenidos no permiten afirmar que el servicio educativo que entrega sea deficiente. Ciertamente es que tiene algunas debilidades, pero también muchas fortalezas y como toda actividad humana, la educativa, es perfectible.

La disposición favorable de sus autoridades, el deseo de hacer bien las cosas y el mismo hecho de haber permitido que la Institución sea evaluada deja ver la intención de cambio y el propósito de superar dificultades que tiene este centro educativo.

En este punto, es oportuno recordar lo que la doctora Rosa Torres escribió en la Revista Vanguardia: "No hay revolución educativa sin revolución docente y sin diálogo social" (Torres, 2009). El desafío está planteado, para los docentes comprometidos con los altos intereses sociales, quedándoles como única alternativa, superar obstáculos, sortear dificultades y avanzar con la mirada puesta en lograr una mejor educación para los niños (as), adolescentes y jóvenes del país.

CAPÍTULO I

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Definición de calidad.

Sin lugar a dudas, una de los términos más utilizadas en la sociedad actual, es la palabra calidad. La escuchamos en los discursos políticos, en las publicidades de cualquier producto o servicio; es tema de congresos y seminarios, se la nombra casi en todos los ámbitos de la actividad humana, pero pocas veces las personas se detienen a reflexionar sobre el verdadero alcance de su significado. En el (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 22va. Edición) se puede leer que " es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie".

Otras definiciones que están disponibles en <http://es.wikipedia.org/wiki/calidad> son las siguientes: Para la norma ISO 9000 "calidad es el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos" .Philip Crosby (1926-2001) empresario norteamericano, que inició el Programa "Cero Errores" afirma que "es el cumplimiento de requisitos". Joseph Juran, (1904-2008) de nacionalidad rumana, consultor de gestión del siglo XX, reconocido como "un evangelista" en este tema, manifiesta que la calidad "es la adecuación del producto al uso del cliente".

Armand Feigenbum, otro empresario estadounidense diseñador del concepto del "control total de la calidad", sostiene que es "la satisfacción de las expectativas del cliente".

Esta palabra simple, para la mayoría de las personas resulta difícil definirla, ya que depende de la percepción de la realidad, de la escala axiológica, del contexto, de las carencias y necesidades de quien lo exponga, lo que ha dado lugar a que existan las más variadas definiciones, en base a las cuales se puede concluir que *calidad es el conjunto de atributos cuantitativos y cualitativos de un producto o servicio*; los que le dan la capacidad de satisfacer necesidades, gustos y preferencias, además de cumplir con las expectativas del el consumidor. Estas propiedades o características podrían estar referidas a los insumos utilizados, al diseño, a la presentación, a la estética, a la conservación, a la durabilidad, al servicio que ofrece al cliente, etcétera.

Cierto es, que las definiciones antes detalladas, tienen que ver con la gestión empresarial, pero si se les analiza con profundidad se puede observar que toman en cuenta el contexto en el que se está desarrollando, es decir, el área de su incumbencia. Todas las definiciones están relacionadas con un *grado de excelencia* , esto puede hacer creer que no es aplicable en

educación, pero no es así, ya que un centro educativo es un empresa y los estudiantes los clientes a quienes se debe ofrecerles lo mejor, consecuentemente la calidad en educación es clave, un horizonte y una meta posible de llegar.

1.2. Calidad educativa.

Existe una tendencia en el ser humano de plantearse nuevos retos, de superarse a sí mismo, de avanzar, de ampliar el ámbito de sus necesidades. Si a éste sentir de las personas, se le agrega, la gran oferta educativa que existe en la actualidad; se estará frente a una verdadera situación competitiva, en la que el factor estratégico fundamental es la *calidad*, a través de la cual, las instituciones educativas intentan sobrevivir. Las circunstancias sociales que vive el mundo, como es la globalización, la obligatoriedad de la educación básica, las exigencias de las nuevas tecnologías, etcétera aumentan la demanda de la calidad educativa.

Las políticas educativas de muchos países del mundo, se plantean como objetivo fundamental, conseguir una educación de calidad. En la Constitución Política del Ecuador, se establece en el artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado". En el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. (Constitución del Ecuador,2008).

La sexta política del Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015) determina, que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación ,tomado del documento de Estándares de Calidad Educativa (Ministerio de educación y cultura.2011). En este mismo documento, se lee lo siguiente: "Nuestro sistema educativo, será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera, contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo que aspiramos para nuestro país". Analizando los fundamentos legales anteriores, se desprende que la equidad es uno de los elementos importante para que haya calidad educativa. Para definir este concepto, el Ministerio de Cultura, primero toma en cuenta el tipo de sociedad que se quiere tener. En el caso del Ecuador, se busca una sociedad no excluyente.

La UNESCO entiende a la calidad educativa de diferentes formas y toma en cuenta distintos factores, expresados en muchos documentos. Pero uno de los elementos fundamentales que considera es la *calidad del aprendizaje*, es por eso, que manifiesta la necesidad de mejorar

todos los aspectos cualitativos de la educación; para conseguir resultados de aprendizaje, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales. También relaciona a la calidad educativa con el *acceso de la educación* para todos y al *currículo* como una de las dimensiones de la calidad educativa.(UNESCO, Educación para todos. El imperativo de la Calidad, 2005).

La manera de definir a la calidad educativa, por parte de la Unesco, hace pensar que la educación ecuatoriana ya inició el proceso para alcanzarlo a pesar de las limitaciones que tiene.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos "OCDE" que entre otras cosas, se preocupa de elevar el nivel de vida de las personas, define a ésta como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipárale para la vida adulta"(OECD.s.f). Este pronunciamiento, valora tanto el conocimiento como su aplicación, da énfasis en la preparación, pero sobre todo a la práctica de los jóvenes, que serán los encargados de afrontar el futuro cada vez más competitivo.

Tomando en cuenta los valores, según Climent Giné," un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para ser accesible a todos los ciudadanos". Publicado en el número siete la revista de Blanquerna (URL.2002) Para que esto se haga realidad, los recursos deben ser ajustados a las necesidades de los estudiantes, así tendrán un crecimiento académico y personal.

Después de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la calidad educativa se ha convertido en principio fundamental de las políticas institucionales y estatales. Ciertamente es, que no existe una definición única, por tratarse de un término *polisémico, multidimensional y contextualizado*, encontrándose en constante construcción, todo dependerá del enfoque que se dé. La generalidad de las definiciones hacen referencia a los saberes y competencias adquiridas por los estudiantes, a los efectos valorados por la sociedad respecto a la formación de las personas, al grado de acceso que tienen los individuos a la educación y sobre todo a la práctica de la equidad.

En base a estos criterios, se puede considerar como una de las definiciones más completas e integradoras, pero con la posibilidad de ser mejorada, la de Alejandra Paula Gómez, licenciada en Ciencias de la Educación, quien en su artículo titulado:" Un aporte sobre calidad en

educación" dice que: "La calidad educativa es aquella que promueve la construcción de conocimientos significativos, el desarrollo de procesos de pensamiento que le permitan al sujeto aprender a aprender, la apropiación de instrumentos para participar de la vida económica, política y social, la inserción en condiciones adecuadas a la vida activa". Disponible en: <http://www.educar.org/articulos/Calidadeneducacion.asp>.

1.2.1. Calidad en la educación ecuatoriana.

El Ministerio de Educación, a través de la Viceministra de Gestión Educativa, doctora Mónica Franco, el 19 de abril del 2012, en informe que se encuentra disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/home/1153min> dio a conocer que el Ministerio está llevando a cabo un proceso enmarcado en tres fases, cuyo objetivo primordial es mejorar la calidad de la educación del país. Estas fases contemplan: a) El establecimiento de estándares de calidad, b) el sistema de registro y acreditación escolar y c) su implementación. Para el fiel cumplimiento de este proceso, las instituciones educativas deben cumplir con la evaluación docente, directiva e institucional. La doctora Franco insistió que "La evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones acertadas con el propósito de que su gestión y resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades del país."

Se puede deducir, que los cambios dados especialmente en los últimos cuatro años, así como, las exigencias orientadas a los centros educativos de todo el país, tiene un solo propósito, lograr que se cumplan con los estándares de calidad que tiendan llegar a la excelencia. Lamentablemente no todos los involucrados en el quehacer educativo tienen claro el gran objetivo del Ministerio, por tanto, la respuesta es tibia, dudosa y hasta en algunos casos contraria.

1.3. Estándares de calidad.

Estándares es un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la educación, apareció hace algunos años en el mundo anglosajón y a partir de allí se lo utiliza frecuentemente en el área educativa y de manera singular en la evaluación docente. No se debe confundir este término con estímulo, resultado o meta como a veces se lo hace.

El Ministerio de Educación, concretamente en el documento anteriormente señalado, lo define como: "descripciones de logros esperados de los diferentes actores institucionales del sistema educativo, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para

conseguir una educación de calidad", siendo su propósito guiar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo. Las directrices que dan los estándares de calidad se puede resumir de la siguiente manera.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas les da luces sobre lo que los estudiantes se espera que aprendan, pueden observar si ellos, están logrando los aprendizajes necesarios y en base a los resultados obtenidos realizar los correctivos que el proceso lo requiera.

A los estudiantes les ayuda a ver si sus metas lo están cumpliendo, les permite determinar la marcha de su aprendizaje, sus logros, sus fortalezas y debilidades a través de la autoevaluación y crítica de sí mismo.

Otros miembros de la comunidad educativa a los que orientan los estándares de calidad son los padres y madres de familia, promoviendo al diálogo entre escuela-familia, les clarifica sobre lo que deben aprender sus representados. Las familias aprenden a valoran los resultados y pueden exigir una educación de calidad.

El Ministerio de Educación tiene diseñando cuatro tipos de estándares. Estos son los siguientes:

Estándares de aprendizaje: Son descripciones de logros educativos de los estudiantes en los diferentes niveles, es decir los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante. Se ha definido los aprendizajes solamente de las áreas de Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Estándares de desempeño directivo: Son descripciones de lo que deben hacer los directivos de una institución, para que haya un buen desarrollo del centro educativo.

Estándares de desempeño docente: Son descripciones de lo que debe hacer un profesor (a) competente.

Estándares de gestión escolar: Hacen referencia a la gestión y prácticas institucionales que contribuyan a lograr los aprendizajes deseados, a que los docentes alcancen profesionalismo y a que la institución funcione de forma ideal.

Al formular un estándar de calidad, Silvia Enríquez, catedrática de la Universidad de Santiago de Chile, (Programa FIDD- MINUDUC:Consulta sobre evaluación de los alumnos del FIDD en función a los estándares de desempeño, 2002) recomienda tomar en cuenta que éstos cumplan con las siguientes características:

- Ser realistas, permitir adecuaciones, reflejar los conocimientos y destrezas.
- Ser rigurosos y tener como marco de referencia estándares internacionales.
- Incluir diferentes niveles de ejecución. (mínimos y altos).
- Combinar conocimientos, habilidades y actitudes en igualdad de condiciones.
- Deben ser escritos con claridad y comprensibles para todos los involucrados.
- Coherentes entre los estándares de desempeño docente y los de currículo.

Silvia Enríquez, (2002), nos recuerda, que las críticas más frecuentes acerca de que los estándares de calidad son las siguientes:

- Restrictivos.- Por factibilidad deben basarse solamente en algunos aspectos y no en todos los contenidos.
- Utilización de las inteligencias lingüística y matemática.- No toma en cuenta las otras inteligencias.
- Determinan solo la capacidad de responder.
- Resultan inequitativos y discriminatorios al medir a todos con la misma vara, lo que provocará más fracasos en los grupos débiles.
- Incentivan a una evaluación mecanizada, presentando diseños fáciles de computarizar
- Pueden ser sesgados en función de las necesidades del grupo que elabora y controla.

Los estándares de calidad, pretenden conducirnos por la ruta que lleva a la excelencia educativa; formando personas autónomas, capaces de desarrollar un proyecto de vida y llevarlo a la práctica.

1.4. Factores que determinan la calidad educativa.

A igual que el concepto de calidad educativa, que va evolucionando junto con la sociedad, los factores que determinan la calidad de la educación, también tienen que adaptarse a las exigencias actuales.

En diferentes foros , realizados por organismos internacionales preocupados por encontrar soluciones a los problemas sociales que aquejan a la humanidad, entre ellos la UNESCO, se ha debatido ampliamente sobre los factores determinantes de la calidad educativa en el siglo XXI, surgiendo entonces muchas ideas, algunas similares y otras no tanto, destacándose la que propone en su blog (Braslavssky, 2009) del cual se extrae lo más importante.

1.4.1. El foco en la pertinencia personal y social.

Se refiere al derecho de bienestar que tienen de los estudiantes, es decir sentirse bien cuando están en la escuela, aprendiendo lo oportuno en el momento preciso. Por tanto una educación de calidad debe ser "pertinente, eficaz y eficiente".

1.4.2. La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados.

Sostiene que la convicción es la clave del éxito, así como, la estima y la seguridad del maestro y demás involucrados en la actividad educativa.

1.4.3. La fortaleza ética y profesional de los docentes.

Valorarse y sentirse valorado por la sociedad, es una de las condiciones necesarias de un profesional de la educación, reflejadas en una integridad moral y una práctica permanente de valores.

1.4.4. La capacidad de conducción de los directores e inspectores.

Los directores no solo deben saber dar pautas de socialización, sino también promover vínculos de todo tipo con el entorno, promover el trabajo en equipo interna y externamente, es decir cumplir con una función formativa global.

1.4.5. El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.

Nadie puede nada solo, por lo que es indispensable trabajar juntos, en equipo.

1.4.6. Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos.

En la actualidad hay cada vez más actores educativos y las alianzas son más difíciles de construir. Las familias no facilitan el trabajo de los maestros; los empresarios demuestran descontento con los profesionales que el sistema ofrece; los medios de comunicación no asumen su responsabilidad de educar a la

sociedad. Éstas y otras situaciones se deben superar si se quiere lograr calidad educativa y una forma de conseguir es mejorando actitudes y prácticas que faciliten la construcción de alianzas.

1.4.7. El currículo.

Este factor hace referencia a los documentos básicos, a disposiciones político administrativas, que son imprescindibles para alcanzar la calidad educativa. Los documentos deben ser pertinentes, compatibles y adecuados a las características diversas de los estudiantes. Preocuparse de orientar la carga horaria, los contenidos, así como también dar la orientación necesaria para cada disciplina. En definitiva se debe procurar, a través de currículos bien definidos, cubrir adecuadamente el aspecto cognitivo, procedimental y actitudinal de los estudiantes.

1.4.8. Los materiales educativos.

Pese a la importancia que tienen los libros, no se puede prescindir de la nueva tecnología y de materiales como: televisión, cine, internet, mapas, museos, establecimientos de los alrededores, padres que saben algo especial, etcétera. Sin la utilización de estas ayudas no habrá educación de calidad.

1.4.9. Las didácticas.

De nada sirven los materiales, si no se cuenta con adecuadas estrategias. Los estudiantes, los profesores y los contextos son diferentes, por eso es necesario contar con didácticas apropiadas.

1.4.10. Los incentivos socioeconómicos y culturales.

Deben ser considerados indispensables, pero no los únicos, para el mejoramiento de la calidad educativa. Sin un presupuesto adecuado, sin salarios dignos, con niños mal alimentados y sin equipamiento adecuado imposible lograrlo.

Los factores antes mencionados, invitan a todos los involucrados en el quehacer educativo, a una *reflexión* interna, profunda, sobre cómo están desempeñando la función que les ha sido asignada a cada uno. ¿Se necesitará acaso cambios urgentes que conduzcan a las instituciones a una verdadera calidad educativa?. Hay que tener presente que ésta es un proceso constante que necesita voluntad, entusiasmo y dedicación, no de unos sino de todos.

CAPÍTULO II
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Definición de evaluación.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, evaluar quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas. Se puede evaluar a las acciones en general, no hay acto humano en el que no esté presente un juicio de valor, es por eso que la evaluación lo encontramos en todos los aspectos de la vida y por cierto también en el educativo. Con el afán de clarificar lo que es la evaluación, se transcribe las siguientes definiciones:

"Evaluar es darle valor a algo, es juzgarlo. Pero para juzgar uno debe tener información, y la formulación de un juicio, es un requisito previo para la toma de decisiones". (Cooper, s/f)". La evaluación es un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados obtenidos". (Macario, s/f).

Lo importante de la evaluación, es que los datos que entrega, sirven para tomar los correctivos necesarios. Permite determinar la eficacia del rendimiento de cualquier tarea. Es una fase indispensable en todas las actividades de la vida individual y colectiva, que valora los cambios del objeto evaluado. Ahora bien, es oportuno que se defina lo que es la Evaluación Institucional, para lo cual se tomará en cuenta los siguientes criterios:

La Evaluación Institucional es: "Parte integrante del proceso educativo, su rol es, esencialmente, el de retroalimentación y guía con el fin de contribuir a mejorar dicho proceso y de ayudarlo a obtener sus logros"(Grassau, s/f).

La Evaluación Institucional es: "Un proceso permanente e integrador, que se desarrolla dentro y / o fuera de la Institución, a los efectos de favorecer la calidad educativa, mediante juicios de valor, dando bases para la toma de decisiones"(Evaluación institucional, s/f).

Estas definiciones llevan a afirmar que, la evaluación Institucional, es un proceso que permite percatarse de los aciertos y errores que se producen en la práctica educativa, sí a éstos los ignoramos difícilmente el centro educativo podrá llegar a cumplir con los requisitos de una institución de calidad.

La fuente ya citada, (Evaluación institucional, s/f) Determina diferentes maneras de enfocar a la evaluación institucional, y lo hace como sinónimo de medición, de juicio profesional, como el proceso de comparar datos acerca de actuaciones con objetivos claramente especificados,

como el proceso de identificar y reunir información para asistir a quienes deben tomar decisiones.

Se debe tomar en cuenta, que la evaluación institucional es un proceso que conlleva a alcanzar la calidad educativa.

2.2. Fundamentación pedagógica.

No es fácil señalar una teoría que fundamente la evaluación institucional, debido a que la mayoría de éstas no tratan el tema en forma exclusiva, sino más bien en forma indirecta; entre los sustentos teóricos que más se acercan a éste proceso se señala, la Pedagogía Crítica y la Pedagogía Institucional.

La Pedagogía Crítica se enfoca al aprendizaje, sin embargo , algunos de sus principios se pueden aplicar a la práctica docente e institucional.

Entre otras cosas esta teoría propone, que el individuo alcance una "conciencia crítica dentro de su sociedad" Disponible en: (<http://henry-giroux.blogspot.com/2009/05/pedagogia-critica.html>) La Pedagogía Crítica lee de una manera diferente la realidad para responder a las problemáticas sociales del mundo moderno, exigiendo una reflexión consciente y responsable. Trata de potenciar la actividad del individuo ejercitando la crítica, aspecto básico en el momento de cumplir con cualquier tipo de evaluación. Desarrolla la autoconciencia en base a las experiencias personales, lo que permite a los docentes y a la comunidad educativa en general identificar las limitaciones y potenciar las capacidades de tal forma que permitan la auto superación.

Entre los elementos de la Pedagogía Crítica que se consideran durante el proceso de la evaluación son: la participación, comunicación y contextualización. En definitiva esta teoría permite a los miembros de la institución preguntarse sobre la labor que cumplen, ¿cómo lo hace?, ¿Para qué lo hacen?, las respuestas a estas interrogantes les llevará a determinar la verdadera realidad institucional.

Pedagogía Institucional. Se conoce con este nombre a un movimiento que apareció en Francia y cuyo objetivo es el análisis de las instituciones escolares. El análisis institucional, según George Lapassade, es el estudio de carácter dialéctico de un grupo organizado, posibilitando el descubrimiento de la realidad institucional. Salazar, Jesús (<http://>

teoriaeducativaugmblogspot.com/2010) Esta pedagogía se opone a la tradicional, promueve la autogestión, da mucho valor a la comunicación horizontal y a las experiencias del grupo.

Tiene una base sociopolítica, es considerada "una crítica antiautoritaria a la educación" <http://www.susanalopezg.com/pedagogiainstitucional/institucional.htm>. Está dentro de las corrientes libertarias y muy de acuerdo con la evaluación institucional.

2.3. Objetivos y criterios de la evaluación Institucional.

Con frecuencia se escucha, que el siglo XXI, es el siglo de la calidad y por eso es que en todos los ámbitos, las personas buscan alcanzarla. En educación, también se pretende lo mismo y uno de los caminos que lleva a este fin, es aplicar la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, a través de la cual se podrá determinar cuánto aporta la Institución al progreso de los estudiantes, pero, para que se cumpla esto, es necesario fijarse en todas las dimensiones del proceso escolar como: contexto, entorno familiar, procesos a nivel de centro educativos, de aula y también en las características de los docentes. En la generalidad de los casos, esta evaluación se lo hace en forma interna y externa.

La interna lo realiza la propia comunidad (docentes, consejos escolares, equipo directivo, estudiantes, padres de familia). La externa lo realiza un organismo ajeno a la Institución. Para cualquier tipo de evaluación que se aplique, es necesario plantearse preguntas, tales como: ¿Qué evaluar? ¿Para qué evaluar? ¿Con qué criterios evaluar? ¿Quién va a evaluar?.

Existen numerosos patrones que se pueden utilizar en la realización de la Evaluación Institucional. En este caso se ha tomado en cuenta el que propone, (Seijan Díaz, 2002). Esta propuesta establece los siguientes pasos:

- a) Formular los objetivos y delimitar los criterios de evaluación.
- b) Elegir el modelo teórico de referencia para realizar la evaluación.
- c) Definir los aspectos a evaluar.
- d) Relacionar los indicadores a utilizar.
- e) Establecer los productos de evaluación y determinar las propuestas de mejora de las realidades.

De todos estos pasos, el más importante sin lugar a duda, es la selección de objetivos, resultando ser el tema central de cualquier evaluación. Los objetivos tienen que estar en concordancia con los fines de la Institución.

2.4. Evaluación del proceso.

Cristóbal Quishpe Lema, (1998) en su libro Elementos básicos para la gestión educativa, dice que La evaluación del proceso es "Aquella que se realiza sobre la realidad educativa de una institución desde una perspectiva dinámica"(Quishpe, 1998). Este autor realiza una propuesta bastante clara sobre los puntos que se deben tener en cuenta al realizar este tipo de evaluación, de la cual se extrae lo más importante.

Los *objetivos* de la evaluación del proceso son: orientar a todos los órganos de la institución educativa, para el cumplimiento de la normativa vigente, retroalimentar y reorientar las estrategias y actividades que se cumplen. En la evaluación del proceso se contempla dos clases de evaluación. La evaluación del funcionamiento de la institución educativa y la evaluación del desarrollo de los procesos de aprendizaje.

La primera de estas evaluaciones se refiere a todos los aspectos que hayan sido planificados y organizados previamente, referentes a áreas de estudio, comisiones, comités formados, el personal docente, la relación de la institución con padres de familia, con el entorno social y cultural, actividad financiera y administrativa, clima institucional, relaciones con identidades educativas y no educativas, etcétera.

La evaluación del desarrollo de los procesos de aprendizaje, son observados, tomando en cuenta si el profesorado desarrolla los procesos de enseñanza - aprendizaje, de acuerdo con la normas y criterios previamente establecidos, sobre contenidos, actividades, metodología, material, entre otros.

La evaluación del proceso es un mecanismo de control para ver el cumplimiento de los planes y proyectos de la institución, con el fin de conseguir un adecuado funcionamiento del centro escolar. (Quishpe, 1998).

2.4.1. Puntos que se deben evaluar.

Entre otros puntos Cristóbal Quishpe, 1998, sugiere los siguientes:

Para evaluar al **Consejo Directivo** (*actual Consejo Ejecutivo*).

Frecuencia de reuniones realizadas, participación activa de sus miembros, acuerdos realistas y adecuados a las normativas, trabajo en equipo, cumplimiento de acuerdos.

Puntos para evaluar los **contenidos** mínimos y su aplicación.

Se especifican contenidos mínimos, éstos son conceptuales, procedimentales y actitudinales, se adaptan a la maduración de los estudiantes, al entorno geográfico, social y cultural, tienen continuidad y progresión, se controla su cumplimiento.

Puntos para evaluar las **actividades de aprendizaje**.

Se comprueba que responden a objetivos concretos, su desarrollo va de acuerdo con las necesidades e intereses de los estudiantes y con los criterios establecidos en la planificación institucional, su presentación es atractiva y no repetitiva, son significativos.

Puntos para evaluar *la* **metodología** empleada.

Se coordina la aplicación de los diseños metodológicos realizados en cada área, existen comprobaciones periódicas sobre el cumplimiento de los diseños metodológicos, el desarrollo de la metodología es activa, participativa, constructivista.

Puntos para evaluar la utilización de **material didáctico**.

Se adquiere material con criterio económico, existe control en la utilización y del material didáctico existente, hay un seguimiento de su deterioro y se evita gastos innecesarios.

Puntos para evaluar las **relaciones** de la institución educativa **con la comunidad**.

Los padres de familia tienen conocimiento de las planificaciones institucionales, se realiza reuniones en fechas previstas, hay control del cumplimiento en la atención a padres de familia, existe motivación para que los padres de familia intervengan en las actividades de la institución, participan los padres de familia en las eventos extraescolares y proyectos educativos institucionales.

Puntos para evaluar a los **docentes**.

Existe clima de confianza entre docentes y directivos, los docentes tienen libertad de expresión, su comportamiento es favorable a la consecución de los objetivos generales de la institución, hay simpatía y confianza mutua entre el profesorado, se sienten satisfechos de trabajar en su institución, demuestran fluidez y efectividad para comunicar la información, participan en las decisiones que afectan a la institución, así como en la planificación y gestión de la institución, trabajan con innovaciones educativas.

Evaluación al **estudiantado**.

Tienen libertad para comentar temas relacionados con la clase y la institución, existe una crítica constructiva por parte de los estudiantes y éstas son aceptadas por docentes y directivos, el comportamiento del estudiante es favorable al proceso formativo- instructivo, los estudiantes se sienten satisfechos de pertenecer a la institución educativa y suficientemente informados.

Al tomar en cuenta estos puntos, detallados por Cristóbal Quishpe en su libro Elementos básicos para la gestión educativa, lo que se pretende es cubrir todos los aspectos institucionales, para que el resultado sea lo más real posible. No se prioriza a ninguno en particular, sino más bien se valora el aporte que cada uno puede dar. Todos tienen la misma importancia.(Quishpe,1998).

2.5. La evaluación de la calidad de las instituciones educativas, una prioridad.

Evaluar la calidad de las instituciones educativas en nuestros tiempos no solo es importante, sino necesario, tanto como realizar una planificación de acuerdo a cada realidad.

La sociedad actual impone nuevas condiciones, tales como: económicas, sociales, políticas y culturales; las mismas que exigen competitividad en todos los aspectos, obligando dominio de la tecnología, capacidad de adaptación, enfrentar nuevos retos, ser emprendedores e innovadores. Exigencias que se esperan conseguir entregando una educación integral, endosando la gran tarea a los centros educativos, para que desde los primeros años de la educación formal se trabaje para lograr los más altos objetivos.

La tarea es inmensa y las condiciones no siempre son favorables. En el caso del Ecuador, la educación pública enfrenta grandes limitaciones, especialmente referente a infraestructura

escolar, masificación de estudiantes, necesidad de mayor número de docentes, falta de capacitación y actualización del profesorado y directivos, reformas y disposiciones no totalmente socializadas. Todo esto refleja un panorama poco alentador y muy complejo, en el que solamente con mucho esfuerzo, con gran trabajo y voluntad se podrá cumplir los nuevos retos.

En consecuencia se puede afirmar, que por las mismas limitaciones que padece la educación en el país, es conveniente cumplir con la evaluación de calidad educativa de las instituciones, en forma permanente, organizada y muy técnica, ya que es la manera más directa de conocer las debilidades, sobre las cuales se deben trabajar.

Cierto es que los resultados de las primeras evaluaciones ,no han sido de los mejores, pero son la pauta para emprender correctivos, cambiar de estrategias, replantear objetivos, en definitiva, hacer algo para mejorar la realidad educativa del país, lo que se logrará solamente con el esfuerzo mancomunado de los involucrados a todo nivel.

CAPÍTULO III
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

3.1. Fundamentación legal.

La fundamentación legal se encuentra en el capítulo noveno, de la Ley orgánica de educación intercultural (LOEI), el artículo 67, hace referencia al Instituto Nacional de Evaluación Educativa, señala que es "entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica que tiene como finalidad promover la calidad de la educación y que su competencia es la evaluación integral del sistema nacional de educación"(LOEI, 2011).

En el artículo 68 de la misma ley, detalla los componentes del Sistema Nacional de Evaluación e indica que este instituto debe realizar, "la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros".

La LOEI, en otro apartado señala funciones y atribuciones de este instituto, las que se resumen así: Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos, desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación, procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones y hacer públicos los resultados globales de la evaluación, participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

Según indica la está ley, los resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad.

Fácilmente se puede observar que el Instituto Nacional de Evaluación Educativa tiene el control de todo el proceso de evaluación educativa en el país, se encuentra amparado por las leyes y tiene la potestad de actuar permanentemente.

3.2.Objetivos de la evaluación del desempeño docente.

En el Manual de Evaluación, María Antonia Casanova, recuerda que Ralph Tyler, considerado como el Padre de la Evaluación Educativa, lo define a la evaluación docente como "El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos"(Casanova, 1999).

En los últimos años, se ha podido apreciar en muchos países del mundo y también en el Ecuador que se ha evaluado a los docentes, es decir se está realizando una rendición de cuentas. Para ejecutar este proceso, se han planteado diferentes objetivos. En el caso de nuestro país, todo el proceso de evaluación es responsabilidad del Ministerio de Educación y Cultura.

Para aplicar la evaluación de desempeño profesional en la institución seleccionada, se tomó en cuenta los objetivos que Víctor Chinín presenta en su Guía Didáctica. (Chinín, 2011), los que se detallan a continuación.

a) Instrumento para la autoevaluación docente.

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

b) Instrumento para la coevaluación de los docentes.

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

c) Instrumento de evaluación de los docentes por parte del Director o Rector.

Objetivo: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

d) Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiante y las relaciones con la comunidad.

e) Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En la Guía Didáctica ya mencionada, también se encuentra el objetivo planteado para la observación de clase, el mismo que dice: "Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula". (Chininín, 2011). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador 2011.

Al analizar estos objetivos claramente se ve, que la intención primordial es mejorar la práctica docente en el aula y los aprendizajes de los estudiantes, lo que sin lugar a duda ayuda a alcanzar calidad educativa en las instituciones, aportando directamente al desarrollo del país; respondiendo de una manera positiva, a las exigencias de la sociedad del conocimiento.

3.3.La evaluación del desempeño docente en el país.

Del artículo publicado por diario Hoy, 22 de septiembre del 2009 (Reseña del Conflicto, 2009), se extrae la siguiente información:

La evaluación del desempeño docente que se está aplicando en el país, prácticamente se inició en el año 2008 y fue planteada de manera voluntaria. Según datos del Ministerio de Educación y Cultura se presentaron 1569 docentes. En vista de la poca participación, las autoridades respectivas optaron por hacerla obligatoria y comprende la evaluación interna y externa.

En la evaluación *Interna* representa el 50% de la calificación total y en ésta se aplican:

La Autoevaluación: 5% de la nota, coevaluación: 5% de la nota, calificación de directivos: 5%, observación en el aula 15%, evaluación de padres de familia 8%, evaluación de estudiantes 12%.

La evaluación *externa* representa el 50 % de la calificación total y en ésta se aplican: prueba de conocimientos específicos: 30%, conocimientos pedagógicos: 10%, comprensión lectora: 10%.

Los docentes de planteles bilingües, rendirán una prueba de lengua nativa.

El proceso de evaluación docente, empezó en las provincias de la Costa en mayo del 2009, siendo convocados 7.512 maestros, pero se presentaron solamente 4.855. A los que no se presentaron al primero y ni segundo llamado y tampoco justificaron, el Ministerio respectivo inicio sumarios administrativos.

A partir del 2009 se ha continuado con la evaluación del desempeño docente en todo el país, calculando que falta todavía un 25% por ser evaluados.

El 25 de mayo del 2009, el Presidente de la República, economista Rafael Correa, firmó el decreto 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición.(Reseña del conflicto,2009).

3.3.1. Impacto de la evaluación docente.

3.3.1.1. Impacto Social.

Ante la obligatoriedad de la evaluación docente, se dieron diversas reacciones por parte de los distintos sectores de la sociedad.

Así por ejemplo la Unión Nacional de Educadores, rechazó frontalmente la evaluación a la que la calificó de inconstitucional, argumentando que dejaría en el desempleo a los docentes que no cumplan con lo mínimo establecido. Además amenazó con seguir un juicio político al Ministro de Educación, de ese entonces, doctor Raúl Vallejo y convocó a un paro nacional, que se desarrolló en septiembre del 2009.

Desde que se planteó la evaluación docente, surgió un enfrentamiento entre las autoridades y los dirigentes de la UNE, el mismo que duró meses y en el que se dieron declaraciones y acusaciones en forma mutua, resultando difícil llegar a acuerdos.

El gremio de los maestros solicitó priorizar la capacitación antes que la evaluación y derogar el acuerdo N° 025, que fue creado para cumplir con el Plan Decenal de Educación el 26 de enero del 2009 y que sustenta el proceso de evaluación. La UNE propuso que se forme una comisión nacional de evaluación, que sería la encargada de la rendición de cuentas de los docentes.

La FEUE (Federación de estudiantes universitarios del Ecuador) apoyó a la UNE a rechazar la evaluación docente. En cambio las autoridades educativas y la opinión pública en general se pronunciaron a favor de la evaluación docente. Diferentes sectores sociales coincidieron en decir que sin evaluación docente no se podrá mejorar la educación y que la población tiene el derecho de recibir una educación de calidad.

El Presidente de la República Economista Rafael Correa realizó un llamado a los ciudadanos a una concentración a favor de la educación de calidad, la misma que se realizó en la ciudad de Guayaquil el 29 de mayo del 2009.

Imagen 1

Mitin realizado en Guayaquil a favor de la Educación de calidad.



Fuente: Diario Hoy

A pesar de la resistencia tenaz que se presentó en contra de la evaluación docente y la nueva Ley de Educación, en enero del 2011, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en julio del 2012 se aprobó el reglamento respectivo. Obligando a todos los involucrados en el quehacer educativo, no solamente a conocerlos, sino a cumplirlos.

Después de haber recordado parte de los episodios que vivieron los docentes y las autoridades respectivas, no cabe más que una reflexión sobre el tema.

Cierto es que si no se detecta las debilidades del sistema no se pueden corregir, también es verdad que uno de los derechos de los ecuatorianos es recibir una educación de calidad, por tanto en el momento que vive el país y la globalización mundial, es innegable la necesidad de una evaluación del desempeño docente, pero hubiese sido mejor hacerlo, manejando esta situación delicada con mucho tino, considerando que nunca antes en el país se había realizado algo similar y sobre todo respetando los derechos de los profesores. Estuvieron demás los epítetos y términos descomedidos hacia el gremio de los docentes, quienes también son el resultado del sistema educativo que se ha venido desarrollando en el país. Maestros y maestras, tenían recelo de que la evaluación no sea técnica y transparente y posiblemente se dejaron llevar por un estrés innecesario.

No hay que olvidar que el maestro, es el artesano de la cultura, la escuela de la vida le enseñó, que para cumplir con su misión necesita no solo conocimiento, técnica y ética, sino una entrega total al servicio de los demás.

3.3.1.2. Impacto Psicológico.

Procesos como éstos, sin lugar a duda tienen un gran impacto psicológico, debido especialmente a los resultados obtenidos. Los docentes que superaron la nota mínima requerida, mantienen una autoestima alta, la misma que incide directa o indirectamente en la situación anímica de los estudiantes. En cambio en los profesores que obtuvieron resultados insatisfactorios, el autoestima decrece y su accionar se vuelve gris, opaco, influyendo también en los alumnos. Según Nathaniel Branden, psicoterapeuta canadiense, citado por Karin Willteln, en su trabajo de investigación relacionado con el impacto de la evaluación sobre el autoestima de los docentes, ésta tiene dos componentes. "La eficacia personal" que se basa en la confianza de las capacidades de cada uno y en el "respeto a uno mismo" que permite sentirse a gusto con los pensamientos, deseos y necesidades de cada persona. No solo es importante como cada uno se valora, sino también, tener el reconocimiento externo la valoración, consideración y aprecio de los demás. (Willteln, Karin, 2006).

3.4. Implementación de una cultura de evaluación.

En los últimos años, la evaluación ha sido una de las protagonistas en el sistema educativo, resultando ser en la actualidad, una gran preocupación en los centros escolares. La evaluación llegó para quedarse, obligando a las instituciones educativas a manejarse con responsabilidad, control y supervisión.

"De la mano de la evaluación ha llegado la rendición de cuentas" Según artículo escrito por (Moreno, 2010). Lo bueno, lo malo y lo feo: Las muchas caras de la evaluación, 2010). Lo que obliga a un manejo transparente no solo de los recursos económicos estatales, sino también a realizar una administración eficiente y eficaz. La rendición de cuentas es una característica propia de las sociedades democráticas.

El mismo autor trasmite la idea de que la evaluación tiene diversas *aristas*, que producen efectos positivos y negativos en la vida de las personas y de las instituciones educativas.

Entre los beneficios que la evaluación puede aportar está, determinar el grado de prestigio y reconocimiento de las instituciones; conocer la disponibilidad de recursos materiales con los que cuentan los centros escolares, pero sobre todo detectar fortalezas y debilidades que ayuden a tomar correctivos oportunos, que permitan empezar un proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

Entre los efectos negativos están, generar creencias y prácticas que resultan perniciosas para el desarrollo de la educación, como maximizarle a la evaluación, crear situaciones teatrales carentes de toda objetividad y veracidad y sobre todo generar un estrés innecesario.

Ante esta realidad y según el artículo ya citado, deben quedar atrás, la improvisación y el azar, que impiden y frenan el buen funcionamiento de los centros escolares. Este artículo afirma que se debe empezar a edificar una "cultura de la evaluación".

En el Ecuador, el Ministerio de Educación dio el primer paso en la implementación de esta cultura de evaluación, al crear el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas SER, encargado de evaluar a los actores del sistema educativo, a los funcionarios del Ministerio de Educación y al currículo, demostrando una visión integradora, estableciendo grados de corresponsabilidad de sus actores, sobre los logros o fracasos que anteriormente recaían solamente en los docentes.

Bien se puede decir entonces, que la cultura de la evaluación, es: "Desarrollar una actitud proclive a la utilización de la evaluación (Hintze, 2001).

Una cultura de evaluación "es un concepto en desarrollo, que hace referencia a la necesidad de evaluar en forma permanente" (Bolsegí, 2006).

Hintze, recalca, que para instalar la cultura de la evaluación en las instituciones, hay que darle nuevo significado a la evaluación, mejorando sus procesos y siendo constantes.

Los resultados de las evaluaciones no deben ser ignorados, escondidos, justificados. Tampoco debe el centro escolar vanagloriarse por su desempeño. Lo acertado es producir cambios que generen soluciones pertinentes.

Como se puede apreciar en esta sociedad del conocimiento, a la evaluación no se le puede eliminar, por tanto, no queda otra alternativa que aprender a convivir con ella y sacarle el mayor provecho posible, aplicando evaluaciones técnicamente estructuradas y solamente las necesarias, de tal manera que acabe con la antipatía que las personas sienten hacia ésta y se logre una relación amigable, lo que ayudará notablemente a los involucrados en el proceso, a adaptarse y a participar de forma pro-activa en la "Cultura de la Evaluación".

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1. Objetivos de la evaluación del desempeño profesional directivo.

El director o rector de un centro educativo, junto con el cuerpo directivo, deben ser los asesores de los docentes, estudiantes y padres de familia y su actividad tiene que estar dirigida a conseguir el crecimiento y continuo mejoramiento de la institución que dirigen, su actuación es importante, ya que todo depende de su labor, la relevancia, el prestigio y los logros que alcance el centro educativo.

Por este motivo, dentro del proceso de rendición de cuentas, también consta la evaluación profesional de los directivos, que al igual de la docente, comprende una Interna y otra Externa.

Los objetivos de esta evaluación, están planteados en relación a quién evalúa al directivo y todos tienen la misma intención. "Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige." (Chininin, Victor. 2011).

En este objetivo, el organismo encargado de la evaluación de desempeño profesional, ha tratado de sintetizar toda la información que se necesita para darse cuenta si el directivo reúne las competencias y capacidades que debe tener el líder de un centro educativo, es decir, si está respondiendo a las necesidades de la sociedad, administrando adecuadamente y con transparencia los recursos, en definitiva, si la gestión que está cumpliendo es eficiente y eficaz.

4.2. Dimensiones que se evalúan.

En la evaluación del desempeño profesional de los directivos de las instituciones educativas, según los instrumentos de evaluación presentados en la Guía Didáctica de (Chininin, Victor. 2011), las dimensiones que se evalúan son las siguientes: "*Competencias Gerenciales*". Esta dimensión indaga, el grado de puntualidad y cumplimiento de las funciones del directivo como: el seguimiento que realiza al trabajo del personal docente y administrativo, la aplicación de estímulos y sanciones de acuerdo con las normas legales, la delegación de funciones, propiciar el trabajo en equipo, planificar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, etcétera.

"*Competencias pedagógicas*". Con esta dimensión se trata de averiguar sobre la elaboración y cumplimiento del director, de los proyectos y planes de la Institución, su capacidad de organización y asesoramiento en general, la realización de la supervisión del proceso de evaluación de los aprendizajes, así como de acciones implementadas para evitar repitencia y

deserción de los estudiantes y el cumplimiento de los derechos de los estudiantes por parte del personal de la Institución.

"Competencia de liderazgo en la comunidad". A través de esta dimensión el punto que se investiga, es el comportamiento del directivo en comunidad, las buenas relaciones de las que es capaz de establecer, su capacidad de comunicación, así como una actuación no discriminatoria en ningún aspecto.

Al tomar en cuenta estas dimensiones en la evaluación de los directivos, lo que se trata es de recabar la información mínima necesaria, para poder encaminar la gestión de las autoridades y realizar los correctivos necesarios que lleven a lograr calidad institucional.

4.3. Gestión educativa.

Una buena gestión educativa impacta favorablemente en la calidad educativa. El nivel institucional depende fundamentalmente del director o rector del centro educativo. (Mayorga, 2007). Para clarificar la idea de lo que es la gestión, se toma en cuenta las siguientes opiniones.

La palabra gestión proviene del latín *gestión*, que significa acción de llevar a cabo. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 22va. Edición). En el documento publicado por el Ministerio de Educación (Evaluación de la Gestión Institucional, 2010) se lee que "Gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, pero sí la incluye, de la gestión escolar depende la cultura escolar".

Fernando Vela, en su escrito titulado "En mis trabajos académicos", publicado el 17 de julio del 2006 por (Vera, 2006) dice que la gestión escolar, debe ser entendida como "la capacidad de dirigir una organización educativa tendiendo como principal foco la generación de aprendizajes e involucrando a las diversas dimensiones que ésta tiene".

Para Justa Ezpeleta, en la publicación que hace en la página de la Universidad Internacional SEK, dice que la gestión pedagógica constituye "un enclave fundamental del proceso de transformación, articulador entre las metas y lineamientos propuestos por el sistema y las concreciones de la actividad escolar"(Ezpeleta, 2010).

Analizando estas definiciones se puede apreciar, que los autores (as) destacan en la gestión escolar, las funciones que realizan los directivos para lograr un cambio en sus instituciones, así

también hacen referencia a la capacidad que ellos poseen, es decir esa habilidad para involucrar a sus colaboradores para alcanzar metas. Además recalcan la gran importancia que ésta tiene en la vida de las instituciones.

4.4. Recomendaciones para la realización de la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos.

Muchas personas relacionadas con la educación, a través de revistas especializadas, diarios y artículos en general, dan a conocer sus opiniones y críticas sobre el proceso de evaluación del sector educativo, aportando desde hace algunos años la idea de mejorar la calidad en el Ecuador.

Al hacer un recuento de lo positivo y negativo que se puede encontrar en la realización de este proceso y por testimonios de docentes y directivos que han participado de la evaluación se deduce, que más es lo bueno que lo malo, por lo que amerita hacer algunas recomendaciones, para que las debilidades que se dan en el proceso pasen a ser fortalezas y poder cumplir con este gran reto que se han trazado las autoridades y organismos respectivos.

Sin lugar a duda la mayor ventaja que ofrece esta evaluación, es descubrir la verdadera realidad de la educación ecuatoriana, saber con cuánto está aportando para el desarrollo del país. Conocer las fortalezas y debilidades que tiene para tomar los correctivos necesarios. Darse cuenta si los resultados que arroja son los que el país necesita. Sí los logros obtenidos son comparables con los de otros países. La evaluación determina si el sistema educativo ecuatoriano está acorde a los cambios que vive el mundo, si responde a los grandes desafíos que la sociedad actual exige, es decir, si está siendo el puntal idóneo que le permita despegar a la educación ecuatoriana y sumarse al avance y desarrollo del mundo contemporáneo.

Entre los aspectos negativos se debe mencionar, la falta de una socialización oportuna del evento. A los primeros evaluados causó un gran impacto, ya que debían enfrentarse a algo que no se había realizado antes en el país y de lo que desconocían casi todo, especialmente, de las consecuencias que este proceso implicaría, lo que dio lugar a que surjan opiniones alarmantes, falsas, exageradas, que lo único que provocó fue una gran presión, dudas y hasta temor, en docentes y directivos.

Ante la experiencia vivida por un amplio sector del magisterio y con el afán de que no se repitan situaciones similares, que lo único que hacen es entorpecer el proyecto que el Ministerio de

Educación está aplicando, con la finalidad de mejorar la calidad educativa del país, se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Socializar ampliamente, los objetivos y metodología que serán utilizadas en la evaluación.
- Determinar con exactitud los indicadores de evaluación.
- Delimitar con precisión, contenidos, destrezas y competencias que serán evaluadas, evitando la generalidad.
- Crear confianza en los involucrados, realizando evaluaciones técnicamente estructuradas y manejadas con transparencia.
- Demostrar la idoneidad del organismo y del personal responsables de cumplir con esta función, es decir seleccionar a los más preparados, éticos y capaces.
- Dar a conocer los resultados completos lo más pronto posible y utilizarlos para implementar cambios.
- Encontrar alternativas eficaces para seleccionar a los evaluadores (estudiantes y padres de familia) Éstos deben conocer al maestro que es evaluado, no es suficiente que solo sean estudiantes o padres de familia de la institución.
- La evaluación no debe ser sancionadora.
- Permitir al evaluado, seleccionar a la persona idónea que le aplicará la coevaluación, tratando de que no salga perjudicado, al ser evaluado por una persona con la que quizá tenga discrepancias personales o profesionales.
- Respetar el derecho de las educadoras y educadores consagrado en la nueva (Constitución del Ecuador, 2008): Art. 349". "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente".

Estas recomendaciones lo único que buscan, es hacer más llevadera el proceso de la evaluación, cumplir con seriedad, responsabilidad, pero a la vez con eficacia y buena disposición, para que no parezca un castigo, sino mas bien que se transforme en una oportunidad de mejorar y crecer tanto como docente o directivo y por ende , crezca la institución a la que se pertenece el evaluado. De esta manera se pretende lograr cambios sustanciales en la educación y fortalecer la "cultura de la evaluación".

CAPÍTULO V
METODOLOGÍA

5.1. Contextualización.

En septiembre de 1997, se hizo realidad el sueño de dos maestros emprendedores, Luis Prado y su esposa Elba, quienes superando infinidad de dificultades lograron inaugurar la sección pre-básica del que ahora es la Unidad Educativa "Francesco Riccati", institución que acoge a niños (as) y jóvenes de recursos económicos modestos en la zona 10 del Comité del Pueblo, al norte de Quito.

El centro educativo fue incrementándose poco a poco y en la actualidad tiene hasta tercero de Bachillerato de ciencias en general.

En esta joven institución laboran hombres y mujeres comprometidos con su vocación, que entregan lo mejor de sí, a los estudiantes, con una visión responsable y emprendedora que junto con sus representantes interactúan en una comunidad generosa y participativa.

Este centro educativo tiene limitaciones físicas, carece de espacios amplios y muchas cosas más, pero le sobra tenacidad y voluntad, valores que le permitirán ser cada vez mejor.

5.2. Participantes.

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)	
Para el desempeño profesional docente	N° TOTAL
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Estudiantes de 8°,9°,10° de Educación Básica	8
Estudiantes de 1°,2°,3° año de Bachillerato	37
Padres de Familia	22

Para el desempeño profesional directivo:	48
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	1
Consejo Estudiantil	1
Padre de Familia, representante al Gobierno Estudiantil	3
Consejo Ejecutivo	1
Supervisor Escolar	3
	1

5.2.1. Muestra.

Para obtener la muestra utilizada en la investigación se procedió de la siguiente manera:

➤ **Definición del tipo de muestreo que se va a utilizar.**

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple.

➤ **Procedimiento del cálculo de la muestra.**

La fórmula estadística que se aplicó es: La de **muestra aleatoria simple**.

Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación General Básica

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(37)}{(0.05)^2 (37 - 1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(37)}{(0.0025)(36) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{(35.5348)}{0.09 + 0.9604}$$

$$n = \frac{(35.5348)}{1.0504}$$

$$n = 33.84$$

$$\underline{\underline{R = 34}}$$

Estudiantes del 1°,2° y 3° Año de Bachillerato

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(22)}{(0.05)^2 (22 - 1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(22)}{(0.0025)(21) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{(21.1288)}{0.0525 + 0.9604}$$

$$n = \frac{(21.1288)}{1.0129}$$

$$n = 20.85$$

$$\underline{\underline{R = 21}}$$

Padres de familia de la institución educativa

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(59)}{(0.05)^2(59 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(59)}{(0.0025)(58) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{(56.6636)}{0.145 + 0.9604}$$

$$n = \frac{(56.6636)}{1.1054}$$

$$n = 51.26$$

$$\underline{\underline{R = 51}}$$

Nota: Se logró recibir solamente 48 encuestas.

5.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

5.3.1. Técnicas:

a) Encuesta.

Para evaluar el desempeño profesional docente se utilizó las siguientes encuestas: autoevaluación, coevaluación, rector, estudiantes y padres de familia.

Para evaluar el desempeño profesional directivo se empleo las encuestas referentes a autoevaluación, al consejo ejecutivo, consejo estudiantil, representante de los padres de familia de padres de familia y supervisor Escolar.

b) Observación.

Durante el desarrollo de esta investigación se realizó la observación de una clase dada por el docente evaluado.

5.3.2. Instrumentos.

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

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes, conformado por siete dimensiones. Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.
- Instrumento para la coevaluación de los docentes compuesto por cuatro dimensiones. Desarrollo de habilidades pedagógicas didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en la educación y desarrollo emocional.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por el rector, tiene cinco dimensiones. Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por los estudiantes, tiene cuatro dimensiones. Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.
- Instrumento para la evaluación de los docentes por los padres de familia, tiene cuatro dimensiones. Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se utilizaron los siguientes cuestionarios:

- Instrumento para la autoevaluación del rector, tiene tres dimensiones. Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.
- Instrumento para la evaluación del rector por el Consejo Ejecutivo, tiene tres dimensiones. Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.
- Instrumento para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, tiene tres dimensiones. Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

- Instrumento para la evaluación del rector por parte del representante de los padres de familia al gobierno escolar, tiene tres dimensiones. Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

- Instrumento para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar, tiene tres competencias. Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

Y para observar la clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la *Matriz de Evaluación Observación de clase*, conformada por, actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente de aula.

En el desarrollo de este trabajo, se recurrió a las investigación Descriptiva- Explicativa. Es Descriptiva, ya que se utilizó los hechos observados e investigados. Además se procuró realizar una interpretación racional y un análisis objetivo de los datos obtenidos.

Se utilizó también la investigación Explicativa, ya que se trató de encontrar las causas, efectos y consecuencias de las fortalezas y debilidades arrojadas por la investigación, con el único propósito de encontrar la mejor propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

Los pasos que se siguió en esta investigación se pueden detallar de la siguiente manera: Primeramente se realizó el análisis e interpretación de la guía, para conocer los lineamientos a seguir. Luego se realizó la revisión bibliográfica, utilizando diferentes fuentes de información, entre los cuales están: libros, documentos especializados, revistas educativas, internet, artículos de prensa, lo que permitió el desarrollo del marco teórico. Después se procedió a indagar el contexto en el que se desarrollaría la investigación, para lo cual se realizó la entrevista con las autoridades del plantel elegido, logrando la autorización respectiva a través de documento firmado. Posteriormente se realizó la investigación de campo, aplicando los instrumentos previamente preparados a los diferentes estratos de la población investigada. Por último se aplicó la ficha de observación a cada docente evaluado.

Una vez obtenida la información necesaria, se comenzó a ordenar y clasificar las encuestas, a tabular los datos y con ellos a elaborar los cuadros, los gráficos estadísticos y las interpretaciones respectivas, lo que sirvió para realizar la redacción del informe y la discusión,

de la cual se desprendieron las conclusiones y recomendaciones y al final se pudo diseñar la propuesta.

Esta investigación se desarrolló teniendo como punto de partida los siguientes objetivos:

5.4. Objetivos.

5.4.1. OBJETIVO GENERAL.

- Desarrollar un diagnóstico evolutivo de los desempeños profesionales docente y directivos en el colegio "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha durante al año lectivo 2012-2013.

5.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del colegio "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del colegio "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo para el colegio "Francesco Riccati" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

5.5. HIPÓTESIS.

- El actual desempeño profesional docente en el colegio "Francesco Riccati" tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional docente en el colegio "Francesco Riccati" tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

CAPÍTULO VI
RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la evaluación realizada a docentes y directivos del colegio "Francesco Riccati" se obtuvieron los siguientes resultados:

Desempeño profesional docente

Autoevaluación docentes.

Tabla 1. Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,102	0,308	0,206	8	0,616	0,077	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,222	0,653	0,653

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN.					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	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	0,102	0,308	0,206	8	0,616	0,077
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,154	0,206	8	0,36	0,045
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090

2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,385	0,206	8	0,642	0,080
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0,462	0,206	8	0,668	0,084
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,102	0	0,618	8	0,72	0,090

2.24.2. Sintetizar	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0,618	8	0,618	0,077
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.16. Concluir.	0	0	0,102	0,231	0,515	8	0,848	0,106
2.24.17. Generalizar.	0	0,026	0	0,154	0,412	8	0,592	0,074
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,102	0,154	0,309	8	0,591	0,074
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,982	3,623

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 3. Desarrollo emocional.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,102	0,308	0,515	8	0,977	0,122	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,231	0,309	8	0,54	0,068	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,154	0,309	8	0,514	0,064	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,255	0,154	0,103	8	0,512	0,064	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,051	0,231	0,206	8	0,54	0,068	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,102	0	0,412	8	0,514	0,064	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100	
TOTAL	---	---	---	0	---	---	7,405	0,926	0,926

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084	
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,102	0,077	0,309	8	0,488	0,061	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,052	0,102	0,231	0,309	8	0,694	0,087	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0,308	0,309	8	0,719	0,090	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087	
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,052	0,102	0,077	0,515	8	0,746	0,093	
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,153	0,077	0,412	8	0,642	0,080	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,656	0,832	0,832

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0	0,618	8	0,72	0,090	
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0,051	0	0,515	8	0,592	0,074	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,332	0,917	0,917

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 6. Relaciones con la comunidad.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,204	0,077	0,309	8	0,59	0,074	
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,52	0	0,308	0,412	8	1,24	0,155	
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084	
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087	
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,74	0,843	0,843

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 7. Clima de trabajo.

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093	
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,077	0,618	8	0,746	0,093	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,48	0,810	0,810
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,602	

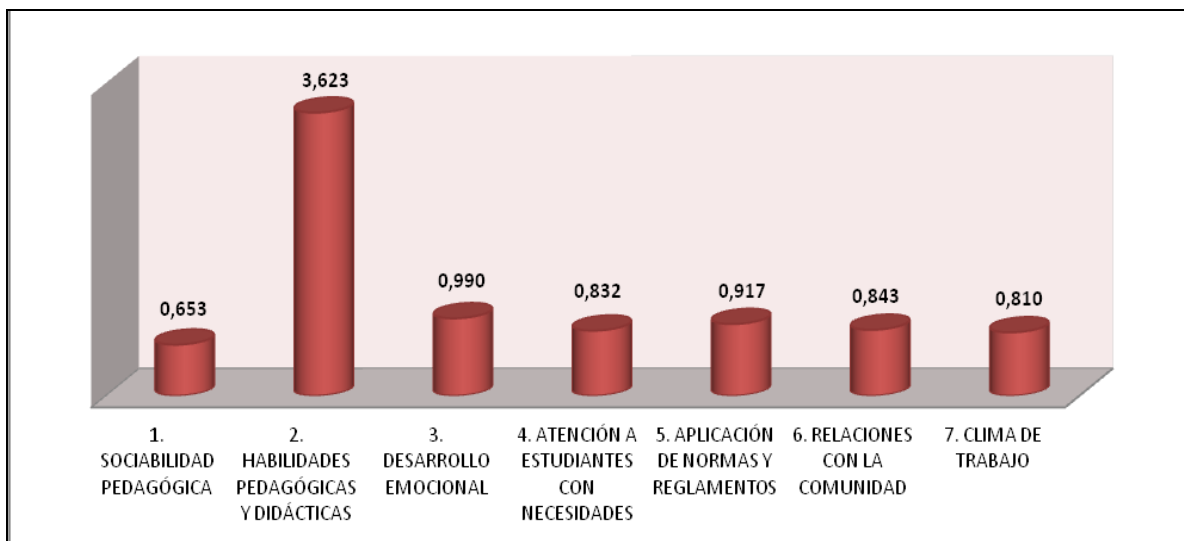
Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 8. Resumen de la autoevaluación docente

	Promedio	Porcentaje
1. Sociabilidad pedagógica	0,653	90,66%
2. Habilidades pedagógicas y didácticas	3,623	85,64%
3. Desarrollo emocional	0,990	87,58%
4. Atención a estudiantes con necesidades	0,832	80,78%
5. Aplicación de normas y reglamentos	0,917	88,98%
6. Relaciones con la comunidad	0,843	90,59%
7. Clima de trabajo	0,810	87,10%
Total	8,668	

Fuente: Encuesta a docentes

Figura 1. Autoevaluación Docente



Fuente: Encuesta a docentes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- La autoevaluación de los docentes es de gran valor, ya que lleva a una reflexión y autocrítica al profesional de la educación, permitiéndole reconocer

fortalezas y debilidades. De la autoevaluación de los docentes del colegio "Francesco Riccati, se obtienen los siguientes resultados:

Sociabilidad pedagógica 0,653 sobre 0,720, que representa el 78,64%, lo que demuestra un buen nivel de comunicación entre los miembros de comunidad educativa. *En habilidades pedagógicas y didácticas* el resultado es 3,623 sobre 4,230, que equivale al 85,65%, reflejando un buen manejo de estas habilidades por parte de los docentes, especialmente en lo que se refiere a crear espacios de comunicación. *En el desarrollo emocional* obtienen el 0,990 sobre 1,130 que representa el 87,61%, dato muy positivo ya que demuestra que existe una buena relación entre los miembros de la comunidad y hasta se podría afirmar que los docentes tienen vocación de maestros. *En atención a los estudiantes con necesidades especiales* alcanzan 0,832 sobre 1,030 que representa el 80,77%, dato satisfactorio y muy real, ya que al tratarse de una institución pequeña, es mínimo el número de estudiantes que tienen estas dificultades. *En la aplicación de normas y reglamentos* obtienen 0,917 sobre 1,030 que representa el 89,029%, demostrando un riguroso apego de los docentes al marco legal educativo. *En las relaciones con la comunidad* logran un 0,843 sobre 0,930 que representa el 90,64%, lo que demuestra la buena acogida que la institución tiene en el sector. *El clima de trabajo* 0,810 sobre 0,930 que representa el 87,09%. resultado que sin lugar a duda hace ver que es agradable la permanencia de los docentes en el centro educativo. El resultado final es 8,668 sobre 10, muy aceptable.

COEVALUACIÓN DOCENTES

Tabla 9. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,312	0,385	9	2,697	0,300	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,384	1,734	0,385	9	2,503	0,278	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,384	1,734	0,385	9	2,503	0,278	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	1,734	0,000	9	2,31	0,257	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	2,312	0,385	9	2,697	0,300	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	2,601	0	9	2,601	0,289	
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,96	1,156	0	9	2,116	0,235	
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,96	1,156	0	9	2,116	0,235	
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,576	1,445	0,385	9	2,406	0,267	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,949	2,439	2,439

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 10. Cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (9 cuestionarios)	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	0,384	1,445	0,770	9	2,599	0,289	
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	2,023	0,77	9	2,793	0,310	
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	2,023	0,77	9	2,793	0,310	
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,192	1,445	1,155	9	2,792	0,310	
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,384	1,445	0,77	9	2,599	0,289	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,576	1,508	1,508

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 11. Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,192	2,023	0,385	9	2,6	0,289	
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	2,023	0,77	9	2,793	0,310	
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,023	0,77	9	2,793	0,310	
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,734	1,155	9	2,889	0,321	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,075	1,231	1,231

Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 12. Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (9 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,384	1,734	0,385	9	2,503	0,278
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,384	1,734	0,385	9	2,503	0,278
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1,734	1,155	9	2,889	0,321
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1,445	1,54	9	2,985	0,332
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	2,023	0,77	9	2,793	0,310

4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,384	1,734	0,385	9	2,503	0,278	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	1,344	0,289	0	9	1,633	0,181	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,576	1,734	0	9	2,31	0,257	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,119	2,235	2,235
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,413	

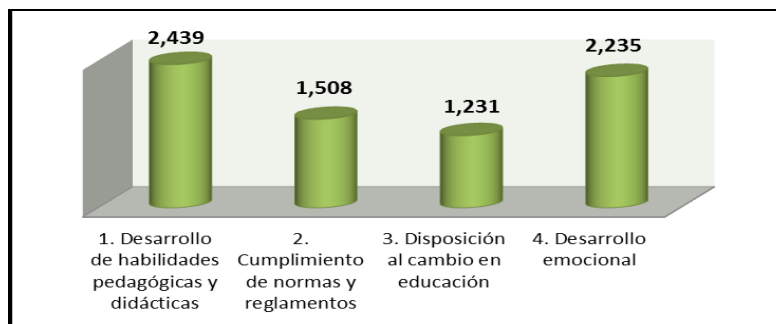
Fuente: Encuesta a docentes

Tabla 13. Resumen de la coevaluación docente

	Promedio	Porcentaje
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2,439	70,49%
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1,508	78,56%
3. Disposición al cambio en educación	1,231	79,91%
4. Desarrollo emocional	2,235	72,58%
Total	7,413	

Fuente: Encuesta a docentes

Figura 2. Coevaluación docente



Fuente: encuesta docentes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Una coevaluación bien aplicada proporciona información valiosa y es capaz de enseñar al docente a aceptar la opinión de otras personas sobre la labor que cumple. En la coevaluación los docentes del colegio "Francesco Riccati" obtienen los siguientes resultados:

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas 2,439 sobre 3,460 equivalente al 70,49%, lo que demuestra que la actividad educativa que realizan los docentes lo hacen en forma planificada. En el *cumplimiento de normas y reglamentos* obtienen 1,508 sobre 1,540 equivalente al 78,56%, sobresaliendo la puntualidad en la mayoría del personal de la institución. En lo que se refiere a la disposición al cambio en la educación el resultado es 1,231 sobre 1,920 equivalente al 79,91%, dato muy alentador, ya que se puede pensar que los docentes están dispuestos a emprender los cambios que la nueva educación exige. En el *desarrollo emocional* alcanzan un 2,235 sobre 3,080 equivalente al 72,58%, notándose una permanente práctica de valores y una educación incluyente. El resultado total es de 7,413 sobre 10, puntaje aceptable.

Evaluación de docentes por parte del Rector.

Tabla 14. Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	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	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,768	0,000	8	1,768	0,221	
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,548	2,194	2,194

Fuente: Encuesta a Rector

Tabla 15. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
En promedio, el docente de su institución:									
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	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	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,326	0,590	8	1,916	0,240	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,484	1,936	1,936

Fuente: Encuesta a Rector

Tabla 16. Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	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	2,360	8	2,36	0,295	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,221	2,065	8	2,286	0,286	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,221	2,065	8	2,286	0,286	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	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	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,884	1,180	8	2,064	0,258	
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	2,360	8	2,36	0,295	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,416	2,802	2,802

Fuente: Encuesta a Rector

Tabla 17. Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	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	0,442	1,770	8	2,212	0,277	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,221	2,065	8	2,286	0,286	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,578	1,447	1,447

Fuente: Encuesta a Rector

Tabla 18. Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (8 cuestionarios)	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	2,360	8	2,36	0,295	
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,221	2,065	8	2,286	0,286	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,366	1,171	1,171
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,549	

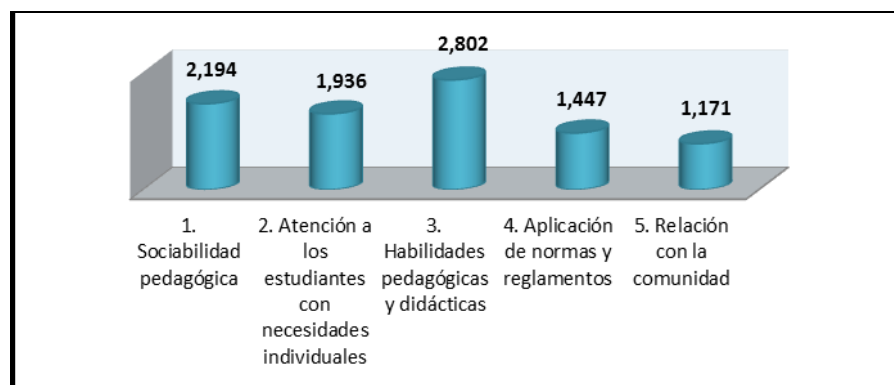
Fuente: Encuesta a Rector

Tabla 19. Resumen de la evaluación de docentes por parte del Rector

	Promedio	Porcentaje
1. Sociabilidad pedagógica	2,194	93,36%
2. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	1,936	93,98%
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	2,802	95,31%
4. Aplicación de normas y reglamentos	1,447	98,45%
5. Relación con la comunidad	1,171	99,22%
Total	9,550	

Fuente: Encuesta al Rector

Figura 3. Evaluación de docentes por parte del Rector



Fuente: Encuesta Rector

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Es muy importante la opinión de la autoridad de cualquier institución sobre el desempeño de los profesionales que le colaboran, ya que ésta influye directamente en el autoestima y acrecienta la confianza de los profesionales.

En la evaluación realizada por el Rector a los docentes del Colegio "Francesco Riccati" los resultados son los siguientes:

Sociabilidad pedagógica 2,286 sobre 3,350 que equivale al 68,23%, dato que refleja el interés y preocupación que los docentes tienen por sus estudiantes. En la *atención a estudiantes con necesidades individuales* logran 2,056 sobre 2,060 que equivale al 99,80%, resultado alto que evidencia el trato adecuado que los maestros (as) ofrecen a los y las jóvenes. En las *habilidades pedagógicas y didácticas* alcanzan el 2,885 sobre 2,940 que equivale al 98,12%, dato que permite deducir que el trabajo de los docentes se enmarca en el Proyecto Educativo Institucional. La *aplicación de normas y reglamentos* obtuvo 1,447 sobre 1,447 que equivale al 100%, siendo éste el resultado más alto que lograron los docentes y que ratifica el apego al marco legal educativo que tienen los docentes, cumpliendo todo lo que éste exige. En la *relación con la comunidad* el resultado es 1,171 sobre 1,180 que equivale al 99,23 % , lo que demuestra el gran compromiso que los docentes tienen con la Institución. El resultado final es de 9,550 sobre 10 puntos, siendo satisfactorio y el más alto de todas las encuestas que se aplicó en el colegio.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 20. Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	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	0,528	3,53	9,01	17,65	56	30,718	0,549
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,704	1,765	8,48	21,18	56	32,129	0,574
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,176	1,412	7,95	24	56	33,542	0,599
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,88	1,765	4,24	26,83	56	33,713	0,602
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	2,118	15,37	14,83	56	32,314	0,577
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,528	6,001	6,36	16,24	56	29,127	0,520
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,408	6,354	4,24	7,766	56	19,768	0,353
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,352	1,412	7,95	23,3	56	33,012	0,590
1.8.2. Sintetizar.	0	1,056	2,824	12,19	9,884	56	25,954	0,463
1.8.3. Reflexionar.	0	0,88	3,53	7,95	17,65	56	30,01	0,536
1.8.4. Observar.	0	0,352	3,177	7,42	20,47	56	31,423	0,561
1.8.5. Descubrir.	0	0,704	3,53	5,83	19,77	56	29,832	0,533
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,232	1,765	4,77	23,3	56	31,065	0,555

1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,704	3,883	6,89	19,06	56	30,539	0,545	
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,704	2,824	6,36	21,18	56	31,068	0,555	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	454,214	8,111	8,111

Fuente: Encuesta a estudiantes

Tabla 21. Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	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	0,704	1,765	8,48	21,18	56	32,129	0,574	
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,176	3,177	10,07	18,36	56	31,779	0,567	
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,176	2,824	11,13	17,65	56	31,78	0,568	
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,352	3,177	7,95	21,18	56	32,659	0,583	
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,88	4,942	10,6	11,3	56	27,718	0,495	
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,176	3,883	7,95	18,36	56	30,365	0,542	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	186,430	3,329	3,329

Fuente: Encuesta a estudiantes

Tabla 22. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	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	1,584	3,53	4,77	14,12	56	24,004	0,429	
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,936	4,236	6,36	7,06	56	19,592	0,350	
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	1,76	3,177	7,42	11,3	56	23,653	0,422	
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,528	3,177	11,13	14,12	56	28,955	0,517	
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0,88	5,648	5,3	9,178	56	21,006	0,375	
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,232	4,589	6,89	12	56	24,713	0,441	
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,352	3,883	11,13	14,83	56	30,191	0,539	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	172,114	3,073	3,073

Fuente: Encuesta a estudiantes

Tabla 23. Relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (56 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	2,118	5,3	28,240	56	35,658	0,637	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,352	1,412	2,65	30,358	56	34,772	0,621	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,352	3,53	3,71	26,122	56	33,714	0,602	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,528	1,765	8,48	22,59	56	33,365	0,596	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,88	3,53	3,71	21,89	56	30,006	0,536	
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,176	2,824	4,24	27,534	56	34,774	0,621	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	202,289	3,612	3,612
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,126	

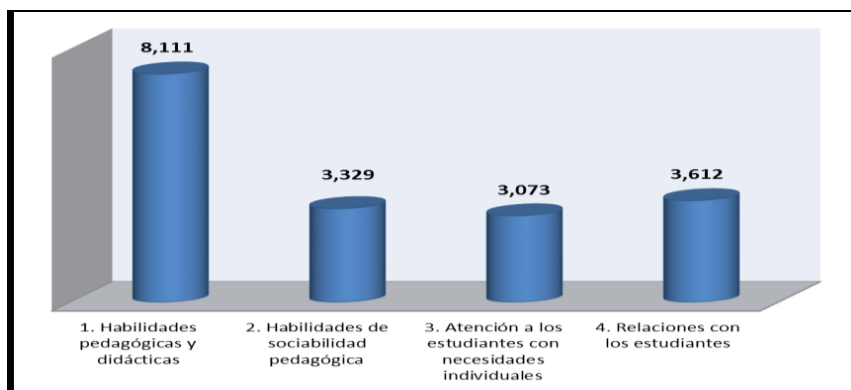
Fuente: Encuesta a estudiantes

Tabla 24. Resumen de la evaluación de docentes por parte de los estudiantes.

	Promedio	Porcentaje
1. Habilidades pedagógicas y didácticas	8,111	73,94%
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,329	80,80%
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	3,073	64,03%
4. Relaciones con los estudiantes	3,612	87,89%
TOTAL	18,126	

Fuente: Encuesta a estudiantes

Figura 4. Evaluación de docentes por parte de los estudiantes



Fuente: Encuesta estudiantes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- El criterio que los estudiantes tienen sobre el desempeño de los maestros (as) es importante y se debe tomar muy en cuenta, ya que ellos son los que mejor conocen su accionar. De la evaluación que realizaron los estudiantes a los docentes los resultados son los siguientes:

Habilidades pedagógicas y didácticas 8,111 sobre 10,970 equivalente al 73,93%, valoración que permite deducir que los docentes tratan de desarrollar en los estudiantes procesos y operaciones mentales básicas. En las habilidades de sociabilidad pedagógica el resultado es 3,329 sobre 4,110 equivalente al 80,80%, calificación que demuestra, que los docentes parten de los conocimientos previos en el proceso de enseñanza. En la *atención a estudiantes con necesidades individuales* alcanzan un 3,073 sobre 4,800 equivalente al 64,020%, ratificándose

el trato adecuado que los docentes tienen con los estudiantes. En las *relaciones con los estudiantes* logran el 3,612 sobre 4,119 equivalente al 87,88%, dato que refleja la educación en valores que se imparte en la Institución. El resultado final es de 18,126 sobre 24 aceptable.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

Tabla 25. Relación con la comunidad.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (48 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1,055	5,473	6,32	10,12	48	22,964	0,478	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1,266	3,789	11,38	9,273	48	25,704	0,536	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,422	3,368	10,11	11,8	48	25,704	0,536	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	74,372	1,549	1,549

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Tabla 26. Normas y reglamentos.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (48 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	1,263	10,74	22,76	48	34,768	0,724	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,844	1,684	6,32	24,45	48	33,295	0,694	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,211	4,21	8,216	17,7	48	30,34	0,632	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	2,111	1,684	4,424	24,45	48	32,666	0,681	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	131,069	2,731	2,731

Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 27. Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (48 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0,421	5,688	27,82	48	33,928	0,707	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,211	0,421	8,216	22,76	48	31,609	0,659	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,844	0,421	5,688	25,29	48	32,243	0,672	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,211	1,684	8,216	16,86	48	26,971	0,562	
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,422	1,684	8,216	19,39	48	29,711	0,619	
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2,321	3,789	3,16	15,17	48	24,444	0,509	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	178,906	3,727	3,727

Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 28. Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (48 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,633	5,052	8,216	12,65	48	26,546	0,553	
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,477	0,421	7,584	5,058	48	14,54	0,303	
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,633	2,947	5,688	11,8	48	14,54	0,303	
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,211	3,789	6,32	19,39	48	29,709	0,619	
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,633	4,631	3,792	16,02	48	25,073	0,522	
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	1,266	1,684	6,32	11,8	48	21,072	0,439	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	131,480	2,739	2,739
	PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								10,746

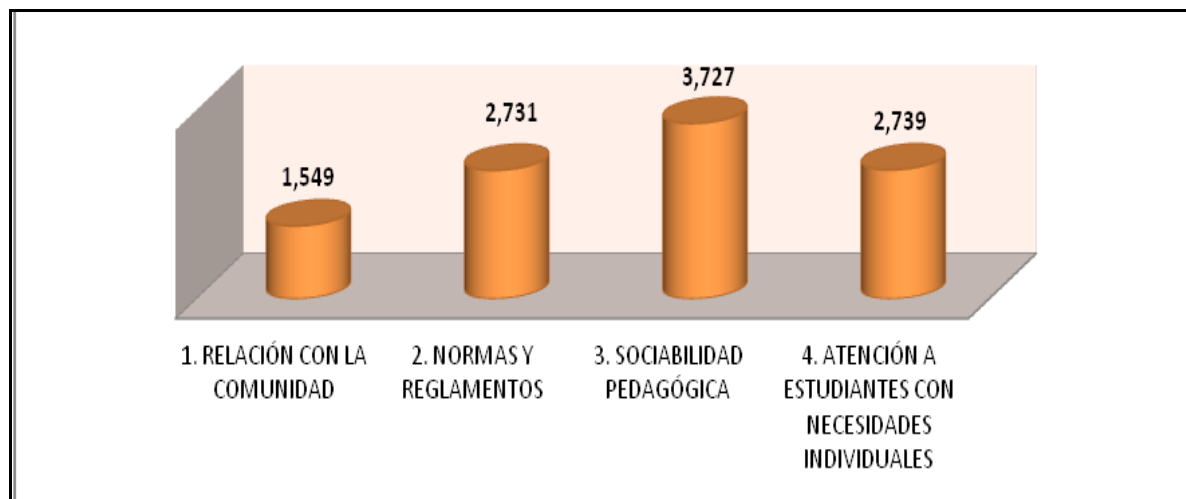
Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 29. Resumen de la evaluación de docentes por parte de los padres de familia y/o representantes.

	Promedio	Porcentaje
1. Relación con la comunidad	1,549	61,24%
2. Normas y reglamentos	2,731	81,03%
3. Sociabilidad pedagógica	3,727	73,81%
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,739	54,24%
Total	10,746	

Fuente: Encuesta a padres de familia

Figura 5. Evaluación de docentes por parte de los padres de familia



Fuente: Encuesta padres de familia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Los padres de familia y representantes son parte fundamental de quehacer educativo, por tanto sus opiniones sobre el desempeño de los docentes hay que tomarles muy en cuenta. Ellos evalúan a los docentes de la siguiente manera:

En *la relación con la comunidad* el resultado es 1,549 sobre 2,530 equivalente al 61,225%, dato que permite interpretar como una participación moderada de la Institución en su sector. En lo referente a las *normas y reglamentos* los docentes alcanzan el 2,731 sobre 3,370 equivalente al 81,03%, valoración que demuestra la percepción de cumplimiento y puntualidad que los representantes tienen sobre los docentes de la Institución. La *sociabilidad pedagógica* obtiene 3,727 sobre 5,050% equivalente al 73,80%, esto se debe al buen trato, respeto y cortesía que los maestros (as) demuestran en el desarrollo de sus actividades. En la *atención a estudiantes con necesidades individuales* logran el 2,739 sobre 5,050 equivalente al 54,23%, valoración baja y que no concuerda con los resultados anteriores de este parámetro. El total es de 10,746 sobre 16, siendo un resultado regular y una de la menos aceptable que se obtuvo.

Observación de una clase del docente por parte de maestrante

Tabla 30. Actividades Iniciales (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	1
2. Inicia su clase puntualmente.	9	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9	0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	2
Total respuestas	47	7
Puntaje total.	58,75	0,00
Puntaje promedio.	6,53	0,00

A cada respuesta **SÍ** se la multiplica por 1.25

A cada respuesta **NO** se la multiplica por 0.0

Fuente: Encuesta Maestrante

Tabla 31. Proceso enseñanza - aprendizaje (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:	Sí	No
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6	3
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	6	3
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	6	3
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	0
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	0
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	0
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	0
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	0
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	0
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	0
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	0
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	7
19. Envía tareas	2	7
Total respuestas	94	23
Puntaje total.	118	0
Puntaje promedio.	13,06	0,00

Fuente: Encuesta Maestrante

Tabla 32. Ambiente en el aula (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	1
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	8	1
22. Valora la participación de los estudiantes.	9	0
23. Mantiene la disciplina en el aula.	9	0
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	0
Total respuestas	43	2
Puntaje total.	53,8	0,0
Puntaje promedio.	5,97	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,56	0,00

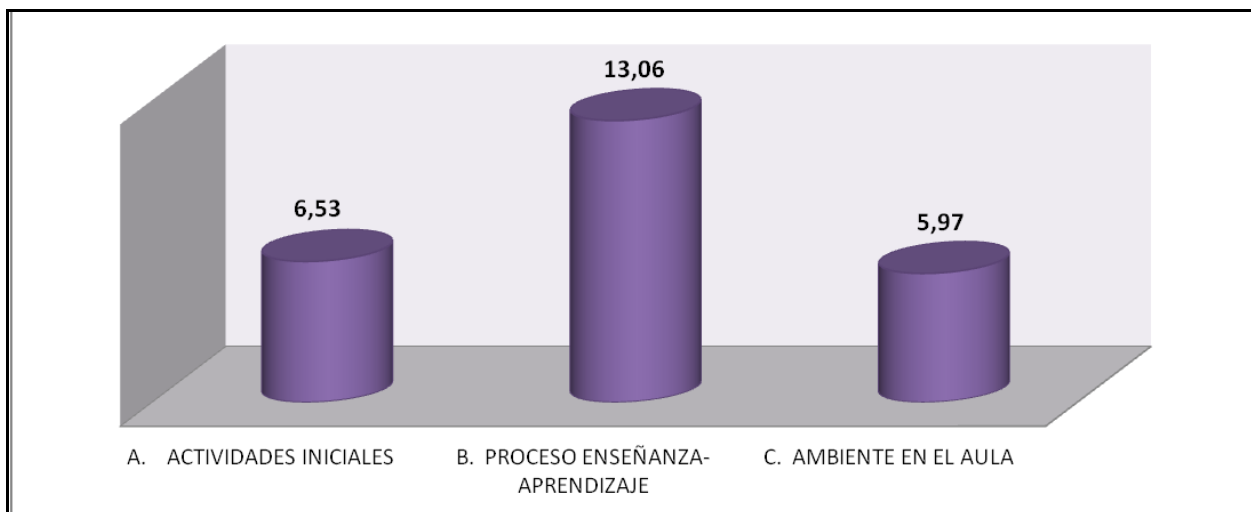
Fuente: Encuesta Maestrante

Tabla 33. Resumen de la observación de una clase del docente por parte del maestrante

	Promedio	Porcentaje
A. Actividades iniciales	6,53	87,04%
B. Proceso enseñanza-aprendizaje	13,06	80,37%
C. Ambiente en el aula	5,97	95,56%
Total	25,560	

Fuente : Encuesta Maestrante

Figura 6. Observación de clase



Fuente: Encuesta Maestrante

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Evaluar una clase demostrativa no es fácil, casi siempre el docente expresa cierta resistencia inclusive ante una persona desconocida y eso se debe que este tipo de evaluación se le relaciona con una calificación antes que como una oportunidad de conocer debilidades y fortalezas. En la observación de clase los docentes obtienen los siguientes resultados:

Actividades iniciales 6,530 sobre 7,500 equivalente al 87,06%, dato que demuestra que el docente tiene claro cuáles son las actividades iniciales y las cumple satisfactoriamente. En el *proceso de enseñanza aprendizaje* los educadores de la Institución evaluada obtienen 13,06 sobre 16,25 equivalente al 80,36%, valoración que entre otras cosas demuestra, que la mayoría de los maestros (as) parten de las experiencias de los estudiantes, se valen de ejemplos y relacionan los temas de estudio con la realidad. *En el ambiente el aula* logran el 5,970 sobre 6,250 equivalente al 95,52%, siendo el puntaje más alto de la observación de clase y se debe al respeto, al afecto demostrado por los evaluados a sus estudiantes, así como al control de la disciplina que ejercen durante sus clases. El resultado total es 25,560 sobre 30 puntos, aceptable.

Tabla 34. Calificación obtenidos/ por instrumento
Calificación del desempeño profesional docente

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,668		
Coevaluación de los docentes	7,413		
Evaluación de los docentes por Rector	9,550		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,125		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,746		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	54,502		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	25,560		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	80,062	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta Maestrante

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS

Autoevaluación de los Directivos: Rector, Vicerrector, Inspector General y miembros del Consejo Ejecutivo.

Tabla 35. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,116	0	0,000	0,932	6	1,048	0,175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0	0,175	0,699	6	0,932	0,155
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	6	0,582	0,097
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0	0,699	6	0,873	0,146
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0	0	0,699	6	0,757	0,126
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,058	0,232	0	0,466	6	0,756	0,126
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,116	0,116	0	0,7	6	0,932	0,155
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0	0	0,699	6	0,757	0,126
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,058	0	0	0,699	6	0,757	0,126
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,116	0	0,175	0,233	6	0,524	0,087

1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0	0,175	0,233	6	0,466	0,078
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,700	0,466	6	1,166	0,194
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,35	0,699	6	1,165	0,194
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,116	0	0	0	6	0,116	0,019
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	6	0	0,000
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,464	0,35	0	6	0,814	0,136
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,232	0,7	0	6	0,932	0,155
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	6	0	0,000
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,350	0,233	6	0,583	0,097
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0,466	6	0,641	0,107
1.24. Promuevo la participación del	0	0,116	0	0	0,699	6	0,815	0,136

Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,466	6	0,641	0,107
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	6	0,699	0,117
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0	0,175	0,466	6	0,699	0,117
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,116	0	0	0,932	6	1,048	0,175
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	0,058	0,116	0,175	0,699	6	1,048	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,175	0,466	6	0,641	0,107
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,058	0	0,000	0,699	6	0,757	0,126
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	0,175	1,165	6	1,34	0,223
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,35	0,932	6	1,282	0,214
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,116	0,116	0,175	0,466	6	0,873	0,146
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,699	6	1,224	0,204
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	6	0,932	0,155

1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,232	0,175	0,466	6	0,873	0,146
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	6	0,757	0,126
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,232	0,175	0,466	6	0,931	0,155
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,232	0	0,699	6	0,989	0,165
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,348	0	0,699	6	1,047	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0,466	6	0,641	0,107
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,058	0	0,175	0,466	6	0,699	0,117
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0	1,165	6	1,281	0,214
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0	1,165	6	1,281	0,214
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0	6	0,291	0,049
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,233	6	0,408	0,068
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,35	0	6	0,35	0,058

1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0	6	0,291	0,049
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0	6	0,291	0,049
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,350	0	6	0,35	0,058
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	6	0,466	0,078
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0,233	6	0,408	0,068
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0	0,233	6	0,349	0,058
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,466	6	0,466	0,078
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,000	0,233	6	0,349	0,058
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	0,35	0,233	6	0,583	0,097
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,058	0	0,175	0,466	6	0,699	0,117
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	0,233	6	0,583	0,097

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,35	0,233	6	0,583	0,097	
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,232	0,7	0	6	0,932	0,155	
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223	
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,514	8,086	8,086

Fuente: Encuesta a los directivos

Tabla 36. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	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	0,116	0	0	0,699	6	0,815	0,136	
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	0,116	0,116	0	0,699	6	0,931	0,155	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,699	6	0,99	0,165	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0,116	0	0,699	6	0,873	0,146	
2.5. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0,466	6	0,641	0,107	
2.6. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,058	0,116	0	0,699	6	0,873	0,146	
2.7. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0,116	0	0,7	6	0,874	0,146	
2.8. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0	0,175	0,466	6	0,699	0,117	
2.9. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0	0,175	0,466	6	0,699	0,117	
2.10. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,699	6	0,699	0,117	
2.11. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0	1,165	6	1,281	0,214	
2.12. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0	1,165	6	1,281	0,214	
2.13. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233	
2.14. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,699	6	0,699	0,117	
2.15. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,699	6	1,048	0,175	
2.16. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,398	6	1,398	0,233	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,5	2,417	2,417

Fuente: Encuesta a los directivos

Tabla 37. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	1,398	6	1,398	0,233	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0	0	0,699	6	0,757	0,126	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,340	0,223	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,340	0,223	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	1,166	6	1,341	0,224	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	1,165	6	1,34	0,223	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,652	1,942	1,942
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,444	

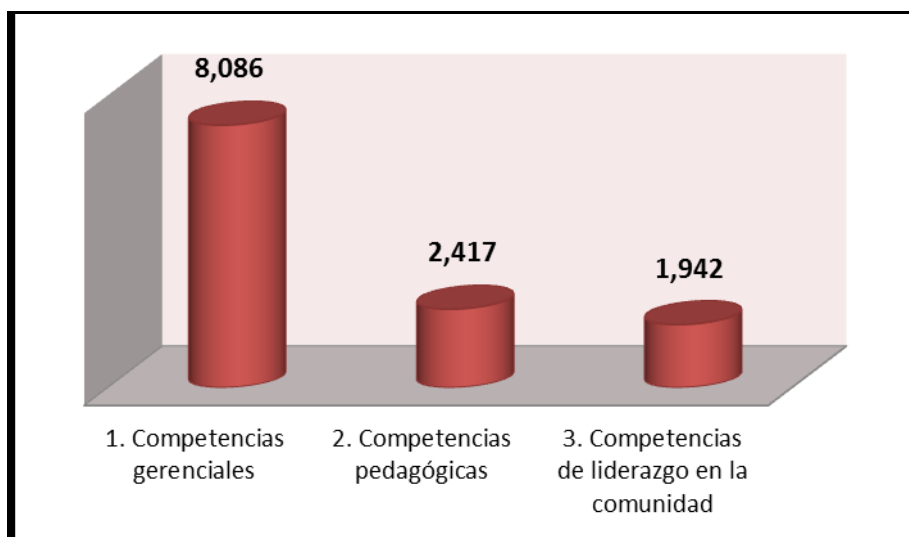
Fuente: Encuesta a los directivos

Tabla 38. Resumen autoevaluación de los Directivos: Rector, Vicerrector, Inspector General y Miembros del Consejo Ejecutivo.

	Promedio	Porcentaje
1. Competencias gerenciales	8,086	55,19%
2. Competencias pedagógicas	2,417	74,13%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	1,942	92,92%
TOTAL	12,444	

Fuente: Encuesta a los directivos

Figura 7. Autoevaluación de los directivos



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Para obtener una visión completa del desempeño profesional de un centro educativo es necesario realizar también la evaluación a sus directivos, de quienes depende no solo la organización de la institución sino además su funcionalidad y el tipo de servicio que ofrece a la comunidad. De la autoevaluación que se realizó a los directivos se obtiene los siguientes datos:

Competencias gerenciales 8,086 sobre 14,650 que equivale al 55,19%, resultado bastante bajo, al parecer éste se debe a que los miembros del Consejo Ejecutivo se calificaron con lo mínimo porque la mayoría de las preguntas estaban dirigidas al Rector. En las *competencias*

pedagógicas alcanzan el 2,417 sobre 3,260 que equivale al 74,14%, valoración que refleja a una Institución que planifica y realiza un seguimiento adecuado de sus obligaciones. Las competencias de liderazgo en la comunidad logran 1,492 sobre 2,09 con un porcentaje del 92,91%, lo que demuestra una buena relación con la comunidad. El resultado total es 12,440 sobre 20 puntos, equivalente a regular.

Evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo.

Tabla 39. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,236	1,416	0,472	14	2,242	0,160
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,531	0,472	14	1,357	0,097
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,059	0,354	0,531	0,708	14	1,652	0,118
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,354	0,531	0,944	14	1,829	0,131
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,59	0,531	1,416	14	2,537	0,181
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y	0	0,118	0,59	0,708	0,472	14	1,888	0,135

autorización del Consejo Técnico.								
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,295	0,236	0,177	0,236	14	0,944	0,067
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,472	0,236	0,354	0,472	14	1,534	0,110
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,472	0,236	0,354	0,472	14	1,534	0,110
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,472	0,236	0,354	0,472	14	1,534	0,110
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,177	0,354	0,354	0,472	14	1,357	0,097
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,236	1,416	0,472	14	2,242	0,160
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,295	0,59	0,354	0,467	14	1,7062	0,122
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,59	0,885	1,18	14	2,773	0,198

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,354	0,59	0,177	0,472	14	1,593	0,114
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,826	0,354	1,18	14	2,36	0,169
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,295	0,708	0,354	0,236	14	1,593	0,114
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,295	0,354	0	0,236	14	0,885	0,063
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,295	0,236	0	0,236	14	0,767	0,055
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más	0	0,295	0,236	0	0,236	14	0,767	0,055

documentos solicitados por la Dirección Provincial.								
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,354	0,708	0	0,472	14	1,534	0,110
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,354	0,708	0,177	0,236	14	1,475	0,105
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	0,295	0,708	0,708	0,472	14	2,183	0,156
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,354	0,708	0	0,236	14	1,298	0,093
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,354	0,708	0	0,236	14	1,298	0,093
1.31. Propicia el	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194

cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.								
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,708	1,062	0,472	14	2,242	0,160
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,354	0,708	0	0,236	14	1,298	0,093
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,708	1,239	0,236	14	2,183	0,156
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,826	0,885	0,472	14	2,183	0,156
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194

al final del año lectivo.								
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,708	0,5	0,472	14	1,739	0,124
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0,826	0,177	0,236	14	1,357	0,097
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,059	0,472	0,177	0,944	14	1,652	0,118
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,59	1,416	0,236	14	2,242	0,160
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,59	0,885	0,944	14	2,478	0,177
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,295	0	0	0,944	14	1,239	0,089
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,295	0	0	0,932	14	1,227	0,088
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,295	0	0	0,944	14	1,239	0,089

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,295	0	0	0,944	14	1,239	0,089
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,295	0,59	0	0,944	14	1,829	0,131
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,354	0	0	0,472	14	0,826	0,059
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,354	0	0	0,944	14	1,298	0,093
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,354	0	0	0	14	0,354	0,025
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,354	0	0	0,236	14	0,59	0,042
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,354	0	0	0,236	14	0,59	0,042
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	0,354	0	0	0,236	14	0,59	0,042
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,413	0	0	0,236	14	0,649	0,046
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,295	0	-	0,944	14	1,239	0,089
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,236	0	0,000	0,944	14	1,18	0,084
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181

necesidades de la institución.								
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,062	1,888	14	2,95	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	111,698	7,978

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Tabla 40. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	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	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
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	0,708	0,708	0,944	14	2,36	0,169
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,708	0,944	14	1,652	0,118
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,236	0	1,77	0	14	2,006	0,143
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,472	0,885	1,168	14	2,525	0,180
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,177	0,354	0,708	0,944	14	2,183	0,156

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,059	0,472	0,708	1,18	14	2,419	0,173	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,708	0	14	0,708	0,051	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,236	0,118	0	1,18	14	1,534	0,110	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,435	2,245	2,245

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Tabla 41. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,354	0	0	0,944	14	1,298	0,093	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,295	0,236	-	0,472	14	1,003	0,072	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,295	0	0,354	0,472	14	1,121	0,080	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,240	1,517	1,517
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,741	

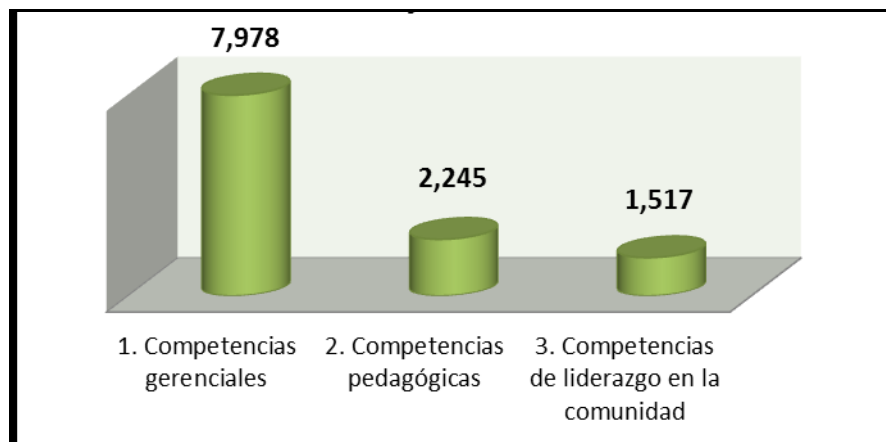
Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Tabla 42. Resumen evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo.

	Promedio	Porcentaje
1. Competencias gerenciales	7,978	54,68%
2. Competencias pedagógicas	2,245	68,25%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	1,517	71,56%
TOTAL	11,741	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo ejecutivo

Figura 8. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo.



Fuente: Encuesta al Consejo Ejecutivo

ANÁLISIS Y INTERPRETACIÓN.- La percepción que tienen los miembros del Consejo Ejecutivo sobre el desempeño de sus directivos aporta en mucho para comprender la realidad institucional. De ésta evaluación se obtienen los siguientes resultados:

Competencias gerenciales 7,978 sobre 14,590 equivalente al 54,680%, resultado que demuestra una relativa puntualidad y una casi nula rendición de cuentas por parte de los directivos, debido especialmente a que se trata de una institución particular. Las *competencias pedagógicas* alcanzan el 2,245 sobre 3,290 equivalente al 68,23%, este dato demuestra un cumplimiento a medias por parte de los directivos en el cumplimiento de algunas de sus funciones, especialmente las que tienen que ver con control y seguimiento. Las *competencias de liderazgo* en la comunidad obtiene el 1,517 sobre 2,120 equivalente al 71,55 %. siendo aceptable especialmente por la buena comunicación que existe entre docentes y estudiantes. El resultado total es 11,741 sobre 20 puntos, equivalente a regular.

Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil.

Tabla 4. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,785	3,752	2,145	15	7,682	0,512
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	1,785	2,68	10,010	15	14,654	0,977
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	6,432	2,145	15	8,577	0,572
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1,071	6,432	7,150	15	14,653	0,977
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,253	1,428	0	1,430	15	4,111	0,274
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,895	1,785	2,68	0,000	15	5,36	0,357
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,895	1,785	2,68	0,000	15	5,36	0,357
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	1,253	1,785	0,536	1,430	15	5,004	0,334
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,785	3,216	1,430	15	6,789	0,453
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	0,714	1,608	2,145	15	5,183	0,346
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,537	1,785	1,608	1,430	15	5,36	0,357
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	1,79	0,357	0	0,715	15	2,862	0,191

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,714	0,536	7,150	15	8,4	0,560	
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,357	2,144	7,150	15	9,651	0,643	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	103,646	6,910	6,910

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Tabla 44. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	1,785	0	1,430	15	3,752	0,250	
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,895	2,142	2,144	0,000	15	5,181	0,345	
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	1,071	4,288	2,860	15	8,219	0,548	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,716	0	0	2,860	15	3,576	0,238	
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1,785	1,608	5,005	15	8,398	0,560	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,126	1,942	1,942

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Tabla 45. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	5,36	3,575	15	8,935	0,596	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,714	4,824	2,860	15	8,398	0,560	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,714	1,608	7,150	15	9,472	0,631	
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	5,36	2,860	15	8,577	0,572	
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,714	5,36	2,145	15	8,219	0,548	
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,785	3,752	2,145	15	7,682	0,512	
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,071	2,144	5,720	15	8,935	0,596	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	2,142	3,216	2,145	15	7,503	0,500	
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	1,785	3,752	2,145	15	7,682	0,512	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,403	5,027	5,027
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,878	

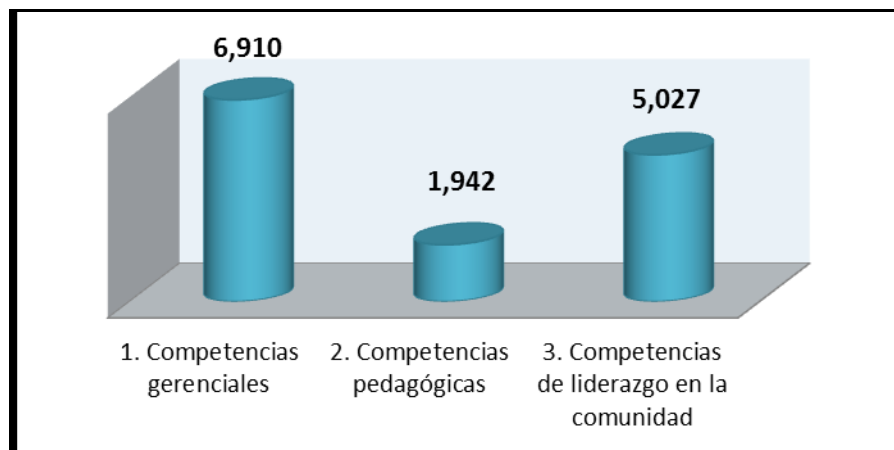
Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Tabla 46. Resumen evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil

	Promedio	Porcentaje
1. Competencias gerenciales	6,910	69,10%
2. Competencias pedagógicas	1,942	54,39%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	5,027	78,18%
TOTAL	13,878	

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil

Figura 9. Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil



Fuente : Encuesta consejo estudiantil

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- Es necesario escuchar la voz de los estudiantes y que mejor hacerlo que a través de sus representantes. Los resultados obtenidos en esta evaluación son los siguientes:

Competencias gerenciales 6,910 sobre 10,00 equivalente al 69.10%, resultado no tan alto, al parecer éste se debe al poco conocimiento de los estudiantes, sobre las funciones que cumplen los directivos. En *competencias pedagógicas* alcanzan el 1,942 sobre 3,570 equivalente al 54,39%, valoración algo baja, la misma que al parecer refleja el poco control que realizan las autoridades de las actividades institucionales. *competencias de liderazgo en la comunidad* obtienen el 5,027 sobre 6,430 equivalente al 78,18%, porcentaje aceptable y que

reconoce la apertura de la institución hacia la comunidad. El resultado total es de 13,878 sobre 20 puntos, regular.

Evaluación del Rector por el representante de los Padres de familia.

Tabla 4.7 Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,264	0	0,392	1,054	5	1,71	0,342
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,264	0	0,392	1,054	5	1,71	0,342
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,784	0,527	5	1,706	0,341
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,264	0,263	0	0,527	5	1,054	0,211
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,446
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,446
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,368
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,264	0,263	0	0,527	5	1,054	0,211

1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0,263	1,176	0,000	5	1,571	0,314	
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,052	0	0,527	5	1,579	0,316	
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447	
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	0,000		0,787	0,157	
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,526	0	0,527	5	1,053	0,211	
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	0,264	0,263	0,784	0,000	5	1,311	0,262	
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	0,784	0,000	5	1,31	0,262	
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	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393	
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,264	0	0,392	0,000	5	0,656	0,131	
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,054	5	1,841	0,368	
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473	
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,400	7,880	7,880

Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 48. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,056	
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,060	
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,23	0,064	
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,056	
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,060	
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,230	0,064	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,600	0,360	0,360

Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 49. Competencias de liderazgo en la comunidad

3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500	
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	1,568	0,000	5	1,831	0,366	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,176	1,054	5	2,230	0,446	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,109	4,222	4,222
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,462	

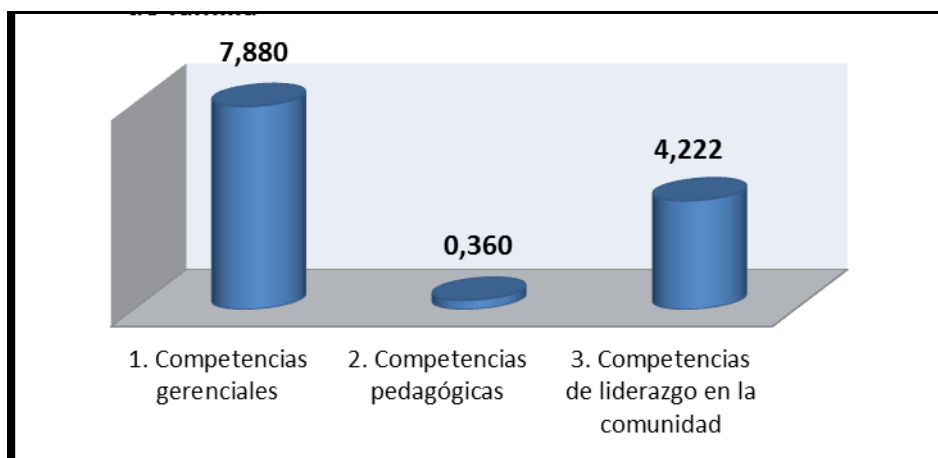
Fuente: Encuesta a padres de familia

Tabla 50. Resumen evaluación del Rector por el representante de los padres de familia.

	Promedio	Porcentaje
1. Competencias gerenciales	7,880	78,02%
2. Competencias pedagógicas	0,360	11,39%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	4,222	89,07%
TOTAL	12,462	

Fuente : Encuesta a padres de familia

Figura 10. Evaluación del Rector por el representante de los padres de familia.



Fuente: Encuesta padres de familia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- En la mayoría de los casos el criterio del representante de los padres de familia puede acercarse a la realidad institucional, aunque también a veces puede ser algo subjetivo. Los resultados obtenidos en esta evaluación son los siguientes:

Competencias gerenciales 7,880 sobre 12,100 equivalente al 78.02%, dato que demuestra que la percepción que tiene el representante de los padres de familia sobre el cumplimiento y puntualidad de los directivos es bastante favorable. En *competencias pedagógicas* obtienen el 0.360 sobre 3,160 equivalente al 11,39%, valoración bastante baja debido a que muchas de las

acciones que los directivos hacen para evitar la deserción, así como para elevar los porcentajes de promoción no son públicas. En lo que se refiere a las *competencias de liderazgo en la comunidad* alcanzan el 4,222 sobre 4,720 equivalente al 89,44%%. porcentaje que ratifica la apertura que tiene la institución hacia la comunidad. El resultado total es de 12,462 sobre 20 puntos, considerado como regular.

Evaluación del rector por parte del supervisor escolar

Tabla 51. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,167	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0,892	1	1,059	1,059
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

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
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0,892	1	1,059	1,059
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
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	0,056	0	0	0,223	1	0,279	0,279
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,056	0	0	0	1	0,056	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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056

Técnico.									
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	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	0,056	0	0	0	1	0,056	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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056	
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	---	---	---	---	---	---	13,102	13,102	13,102

Fuente: Encuesta a supervisor escolar

Tabla 52. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112	
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	0,167	0	1	0,167	0,167	
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	---	---	---	---	---	---	2,955	2,955	2,955

Fuente: Encuesta a supervisor escolar

Tabla 53. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	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	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

el aprendizaje de los estudiantes.									
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,005	2,005	2,005
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							18,062	

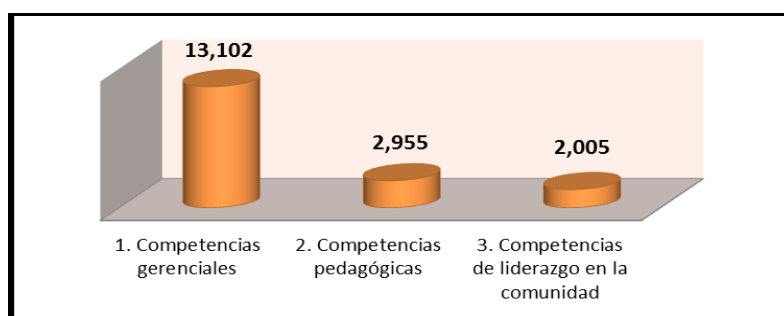
Fuente: Encuesta a supervisor escolar

Tabla 54. Resumen evaluación del rector por parte del supervisor escolar

	Promedio	Porcentaje
1. Competencias gerenciales	13,102	90,67%
2. Competencias pedagógicas	2,955	95,02%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2,005	82,17%
TOTAL	18,062	

Fuente: Encuesta a supervisor escolar

Figura 11. Evaluación del rector por parte del supervisor escolar



Fuente: Encuesta supervisor escolar

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.- El criterio del Supervisor Escolar, autoridad de control que en la actualidad tiende a ser reemplazado por algún funcionario de otra denominación, se basa más en su experiencia antes que en el conocimiento real del directivo.

De la evaluación realizada por el Supervisor Escolar se obtiene los siguientes resultados:

Competencias gerenciales 13,102 sobre 14,450 equivalente al 90,67%, el resultado es alto y quizá se debe a que el Supervisor sí conoce las funciones de los directivos y su alcance. En las *competencias pedagógicas* el Rector obtiene el 2,955 sobre 3,110 equivalente al 95,01%, dato también favorable y posiblemente se debe a que este funcionario tiene conocimiento que las planificaciones son una obligación con las que las instituciones deben cumplir. En las *competencias de liderazgo en la comunidad* alcanza un 2,005 sobre 2,440 equivalente al 82,17%, ratificándose la acogida de la institución en el sector donde desarrolla sus actividades. El resultado total es 18,062 sobre 20 puntos, calificación muy aceptable.

Tabla 55. Calificación obtenidos/ por instrumento

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	12,444		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	11,741		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,879		
Evaluación de los Directivos por el representante de los padres de familia	12,462		
Evaluación de los Rector por el Supervisor	18,062		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	68,588	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	80,062	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	68,588/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	74,325/100	A	BUENO

CAPÍTULO VII
DISCUSIÓN

La evaluación de cualquier institución educativa, resulta ser como la piedra angular de los sistemas de gestión y brinda beneficios tanto al centro educativo como a su personal. Al colegio le permite conocer que tan efectivos son los comportamientos y estrategias adoptadas, mientras que a los docentes les da la oportunidad de comunicarse mejor, valorar su desempeño y le crea nuevas expectativas. Sin lugar a duda este tipo de actividad impulsa el logro de objetivos institucionales.

Una vez, obtenidos los resultados de la evaluación realizada en el colegio "Francesco Riccati", se cuenta con los elementos necesarios para realizar la discusión de los mismos, considerando propicio hacerlo en forma separada, es decir primero de los resultados obtenidos por los docentes y luego los de los directivos.

Para evaluar a los docentes se aplicó seis instrumentos. El primero corresponde a la **autoevaluación**, dicha evaluación tiene siete dimensiones. La que mayor puntos obtuvo es la que se refiere a la sociabilidad pedagógica, (0,65 sobre 0,72). Y la menos puntuación fue la de habilidades pedagógicas (3,62 sobre 4,23). El total para la autoevaluación es de 8,68 sobre 10 puntos, equivalente a excelente.

A pesar de que los resultados de la autoevaluación son altos, al analizarlos detenidamente, se puede pensar que no son tan reales, ya que, la mayoría de los docentes se califican con lo máximo, lo que sin lugar a duda influyó en el resultado, situación que escapa del control por parte del investigador, quien tiene que respetar el pronunciamiento de los encuestados. La falta de objetividad de los datos de la autoevaluación se podrá apreciarlo mejor con los resultados de la evaluación que realizaron los estudiantes y padres de familia a los docentes.

Es lógico y hasta natural que todo individuo valore su trabajo y el esfuerzo que en él entrega, pero en la encuesta aplicada, la actitud de los docentes, es un impedimento para reconocer sus limitaciones y debilidades. El resultado no deja ver dificultades, tampoco enfrentarlas y encontrar soluciones. Lamentablemente no se cumplió el propósito de la Pedagogía Crítica de que el individuo alcance una "conciencia crítica dentro de la sociedad".

El segundo instrumento, referente a la **coevaluación** docente, está conformado por cuatro dimensiones. El mayor puntaje obtuvo la que tiene que ver con disposición al cambio en educación (1,23 sobre 1,51). La que menos puntos recibió fue la de desarrollo de habilidades

pedagógicas y didácticas (2,43 sobre 3,46) El resultado final es 7,41 sobre 10 puntos, siendo una calificación aceptable.

Estos resultados parecen más objetivos, debido a que fue una persona diferente a la interesada la que realizó y en algunos casos de forma imparcial. También porque es más fácil ver los aciertos y errores de los demás que los propios, aunque también pudo haberse dado algún grado de parcialidad, en los evaluadores que se dejaron llevar por afectos o desafectos.

Lo preocupante de estos resultados, es que a pesar de obtener un puntaje aceptable, en la dimensión que menos sacan los docentes, es en la denominada desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, aspecto fundamental en el desarrollo de toda actividad educativa, debilidad que la institución debe tener muy en cuenta, ya que es de vital importancia para el docente dominar los aspectos didácticos necesarios, para que pueda regular racionalmente la actividad educativa, relacionando adecuadamente el saber con el hacer.

Lo que también se puede apreciar es que, los docentes del colegio "Francesco Riccati" son bastantes observadores de las normas y reglamentos, ya que tanto en la autoevaluación como en la coevaluación tienen promedios altos. La duda que queda al respecto, es saber si cumplen con lo establecido por obligación o por convicción.

Lo positivo de esta evaluación es conocer, que el personal docente tiene una gran disposición al cambio en educación, lo que se debería aprovechar para implantar innovaciones que lleven a alcanzar los estándares de calidad que actualmente propone la educación ecuatoriana.

El tercer instrumento que se aplicó fue la evaluación del **rector** a los **docentes**. Constituida por cinco dimensiones, obteniendo el más alto puntaje la que tiene que ver con la relación con la comunidad (1,17 sobre 1,18). En cambio la calificación más baja la obtuvo atención a estudiantes con necesidades individuales (1,93 sobre 2,06). El resultado final es de 9,55 sobre 10, equivalente a excelente.

Este puntaje es el más alto que obtienen los docentes de la Institución investigada, resultado que lleva a deducir, que el Rector del Colegio Francesco Riccati, valora en alto grado al personal con el que cuenta. Confía mucho en los y las docentes del centro educativo, reconoce su profesionalismo y está conforme con la labor que cada uno desempeña.

Esta apreciación demostrada por la autoridad del plantel, es muy positiva, sobre todo para mantener una elevada autoestima en sus colaboradores, situación que genera un ambiente agradable de trabajo, compañerismo y buenas relaciones entre autoridad y docentes. Lo negativo de estos resultados, es que no permiten encontrar debilidades, porque al parecer todo está bien y no hay que mejorar, situación que no se conoce exactamente cuan cerca está de la realidad institucional.

El cuarto instrumentó que se aplicó fue la **evaluación de estudiantes a los docentes**, formada por cuatro dimensiones. La que más puntaje obtuvo es la que tiene que ver con la relación con estudiantes (3,61 sobre 4,11) y la de más baja calificación es atención a estudiantes con necesidades individuales (3,07 sobre 4,11). Uno de los resultados preocupantes que arrojó este instrumento es el de habilidades pedagógicas y didácticas, que a pesar de no ser el más bajo, logró alcanzar solamente un (8,11 sobre 10,97). El resultado total es de 18,12 sobre 24 puntos.

A lo largo de la evaluación docente la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, presenta cierta tendencia a ser bajo el valor que recibe. Al analizar detenidamente los resultados, una de las respuestas que influye en la calificación, es la 1.7 de esta dimensión, que dice "Utiliza tecnologías de comunicación para sus clases", pregunta a la que responden los estudiantes en un 66% con la valoración de 1,2 3 y solamente un 34% con 4 y 5. Por tanto se debe comenzar a creer que esta debilidad es un problema que debe ser atendido en forma prioritaria en la institución evaluada, ya que no se puede concebir a la calidad educativa con ausencia de tecnología y peor aún pensar que se cumplen los estándares de calidad que exige la nueva educación.

Para que los estudiantes tengan otra precepción sobre el uso de las tecnologías en el colegio, es necesario que la actividad educativa diaria se desarrollé dentro de los avances tecnológicos, lograrlo implica la necesidad de capacitar a su personal, entonces sí, podrán ofrecer una enseñanza acorde con las exigencias de la sociedad y se les estará permitiendo un mejor aprendizaje a los adolescentes y jóvenes de la institución.

Dentro de esta evaluación, también la de atención a estudiantes con necesidades individuales tiene una calificación baja, contrastando con las obtenidas en la autoevaluación y coevaluación docente, en las que obtuvo un alto puntaje. Este dato hace pensar, que los estudiantes que tratan a diario a sus compañeros conocen las fortalezas y debilidades de ellos y se dan cuenta, que de parte de los docentes no siempre hay un trato preferencial, quizá porque no detectan las

deficiencias de sus estudiantes. Siendo este un problema delicado y sobre todo humano, se debe sensibilizar a todo el personal de la institución a prepararse, asesorarse y disponerse a realizar una tarea diferenciada con los estudiantes de necesidades individuales, inclusive en centros educativos como éste que tiene un bajísimo porcentaje de alumnos (as) con capacidades diferentes.

Es muy positivo para la institución y particularmente para sus docentes el resultado obtenido en la dimensión denominada relación con los estudiantes, ya que el puntaje es alto, lo que demuestra la calidad humana que tienen, así como que son poseedores de valores que imparten a los jóvenes que tienen a su cargo.

En términos generales, los resultados de la evaluación que realizaron los estudiantes a los docentes del colegio "Francesco Riccati" es muy aceptable, los docentes en su mayoría tienen buena acogida. Posiblemente pudo haberse dado algún grado de parcialidad, en el sentido de que evaluaron tomando en cuenta sus preferencias, pero de todas maneras los resultados que arroja, parecen más reales.

El otro instrumento que se aplicó en la evaluación docente, es el de los **padres o representantes**, conformada por cuatro dimensiones, de las cuales la que más alto promedio recibió fue la relacionada con el cumplimiento de normas y reglamentos (2,73 sobre 3,37) y la que más baja puntuación tuvo fue atención a estudiantes con necesidades individuales (2,73 sobre 5,05). El resultado total es de 10,74 sobre 16 puntos, que es relativamente aceptable, tomando en cuenta, que varios representantes tuvieron dificultad de reconocer a los docentes de sus hijos (as) y algunos les confundieron, lo que demuestra lo poco que les conocen, situación que debió influenciar en la calificación. A pesar de ello, los datos obtenidos al aplicar este instrumento se parecen a los de las otras evaluaciones, lo que demuestra que tanto las fortalezas como las debilidades se perciben en toda la comunidad educativa. Un alto porcentaje de padres o representantes consideran que los docentes cumplen con normas y reglamentos, teniendo de ellos una muy buena imagen.

En lo que se refiere a la atención de estudiantes con necesidades especiales, el pronunciamiento de padres y madres, invita a que la institución ponga más atención a este problema, y tratar de entregar un servicio diferente de acuerdo a cada caso, ya que la realidad que se evidencia en este aspecto, está totalmente en contradicción al artículo 47, punto 7 de la sección sexta de la Constitución del Ecuador en el que consta que las personas discapacitadas

tienen derecho "a recibir una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su participación en igualdad de condiciones..."(Constitución, 2008).

Es obligación no solo de los docentes, sino de toda la población promover la inclusión social y que mejor empezar incentivando este deber social y moral, que últimamente en el país ha tomado relevancia, con los adolescentes y jóvenes, seres en formación, dueños de nobles sentimientos, capaces de gestos y actitudes generosas con sus semejantes.

El último instrumento que se aplicó en la evaluación docente fue **la observación de una clase** a todos los catedráticos de la institución.

Con este instrumento se calificó tres aspectos: Actividades iniciales, el proceso de enseñanza - aprendizaje y el ambiente de aula. En actividades iniciales los docentes obtuvieron un (6,53 sobre 7,50), en el proceso de enseñanza- aprendizaje (13,06 sobre 16,25) y en el ambiente en el aula (5,97 sobre 6,25). Resultados positivos.

Los datos pueden no ser totalmente objetivos, ya que los docentes fueron anticipados de que serían observados en una de sus clases, por tanto conocían que debían entregar la planificación respectiva, punto que cumplieron todos a excepción de un docente. Siendo una de sus fortalezas de los docentes de la institución, cumplir con normas y reglamentos, todos fueron puntuales en iniciar la clase.

En lo que se refiere al proceso se puede notar algunas debilidades, especialmente que tienen que ver con no siempre tomar en cuenta las experiencias previas de los estudiantes, y con la forma de presentar el tema de estudio. Los docentes evaluados no aplican la teoría del aprendizaje significativo propuesta por Ausubel en la década de los setenta, la que sostiene que los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del estudiante. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los adquiridos anteriormente. Para superar este punto, no estaría de más una breve capacitación al respecto.

El ambiente del aula, es la que mejor resultado tiene, se puede distinguir sin dificultad, la buena relación que existe entre docente- estudiante, la misma que se pudo constatar durante la aplicación de la encuesta a los estudiantes y en el momento de la observación de la clase.

Uno de los factores que ayuda a que se mantenga un ambiente agradable en el aula es el poco número de estudiantes por curso, lo que favorece a que se dé un alto nivel de interacción, una comunicación fluida e inclusive que haya más control por parte del docente.

Durante el desarrollo de la clase se percibió cierta familiaridad entre estudiantes y manifestaciones de confianza con relación a los maestros. Hubo entusiasmo y algo de novelería, al parecer antes no habían participado de una situación similar.

Concluida la evaluación docente en el colegio "Francesco Riccati" el resultado obtenido es muy satisfactorio, alcanza a un (80,06 sobre 100), siendo un buen indicador, de que las cosas se están haciendo bien o por lo menos lo intentan.

La evaluación docente cumplida en el colegio "Francesco Riccati" se enmarcó en la medida de lo posible en algunos de los elementos de la Pedagogía Crítica, especialmente lo que tiene que ver con la participación, comunicación y contextualización. También tomó en cuenta las experiencias personales, pero lamentablemente faltó potenciar una reflexión consciente y responsable en los involucrados. De todas maneras se logró identificar las limitaciones que existen a nivel de personal docente.

El profesorado de la institución, la mayoría de mediana edad, demuestran un buen sentido de pertenencia a su colegio e interés por la labor que cumplen, elementos valiosos en el momento de tomar correctivos que beneficie a la comunidad educativa y les encamine a lograr una educación de calidad.

Para realizar la evaluación a los directivos, se emplearon cinco encuestas. La primera que se aplicó fue la **autoevaluación de los directivos** conformada por tres dimensiones, obteniendo el más alto puntaje la relacionada con competencias de liderazgo en la comunidad (1,94 sobre 2,09). En cambio la calificación más baja fue para competencias gerenciales (8,08 sobre 14,65) . El resultado final es de (12,44 sobre 20) , por cierto nada favorable y esto se debe especialmente a que los miembros del Consejo Ejecutivo se calificaron con uno y dos en muchas preguntas, que estaban dirigidas más bien al rector, situación que bajó notablemente el promedio final.

También se presentaron preguntas especialmente referentes a presupuesto y manejo de fondos que se suponen reciben los colegios del estado."Francesco Riccati" es una institución particular, por lo que no todas las preguntas fueron pertinentes para la situación de éste centro educativo.

Con la segunda encuesta, el **Consejo Ejecutivo** evaluó a **las autoridades**. Ésta, tiene tres dimensiones. La relacionada con las competencias de liderazgo obtuvo (11,74 sobre, 20) siendo la que mejor calificación. Competencias gerenciales tuvo (7.97 sobre 14,59) fue la que menor calificación recibió. El total fue de 11,74 sobre 20 puntos, equivalente a regular.

De igual manera que en la evaluación anterior, en ésta también se presentaron preguntas relacionadas con aspectos que no son aplicados en los colegios particulares, que fueron contestadas con valores bajos y no aportaron en nada para acercarse a la realidad del centro investigado.

El tercer instrumento fue contestado por miembros del **Consejo Estudiantil**, y como se aplicó antes de que elijan a los nuevos miembros de este organismo, esta evaluación lo realizaron solamente tres personas que fueron parte del Consejo Estudiantil anterior que todavía se mantienen en el colegio.

Los resultados son ligeramente más altos que de las dos evaluaciones anteriores. La dimensión que mejor porcentaje tuvo es la referente al liderazgo en la comunidad con (5.02 sobre 6.43), y la que menos obtuvo fue competencias pedagógicas (1.94 sobre 3,57). La nota total fue de 13,878 sobre 20 puntos, que aproximando equivale a bueno.

Al parecer este resultado se debe a que los estudiantes que llenaron este instrumento (Vicepresidente y dos vocales) no conocían todas las funciones que cumplen especialmente los miembros del Consejo Ejecutivo y al desconocer contestaron un poco al azar. Estos datos son otros que seguramente no reflejan la verdadera realidad de la institución.

La evaluación que realizaron los **padres de familia** o representantes a los directivos consta también de tres dimensiones. En la de competencias de liderazgo en la comunidad el resultado fue de (84,22 sobre 4,74), en la de competencias pedagógicas (0,36 sobre 3,16). El resultado total es de 12,46 sobre 20 puntos equivalente a regular.

Este resultado se le puede considerar poco cierto, ya que el representante de los padres de familia al gobierno escolar, conoce en forma muy superficial a los miembros del consejo ejecutivo lo que perjudicó al resultado de la evaluación. Tampoco tiene muy claro las funciones de cada una de las autoridades y por eso su calificación fue mínima.

El último instrumento que se aplicó en la evaluación del desempeño directivo fue la del **supervisor**. En la dimensión de competencias gerenciales se obtuvo el resultado más alto (13,10 sobre 14,45), y el más bajo fue en competencias pedagógicas (2,95 sobre 3,11) . El total fue de (18,06 sobre 20).Ésta es la única evaluación del desempeño directivo en la que los resultados son muy buenos en clara contradicción con la apreciación expuesta a través de las encuestas de los miembros del consejo ejecutivo, del consejo estudiantil y el representante de los padres de familia y esto se debe posiblemente a que la supervisión tiene claro las funciones de cada directivo, comprende lo que se le pregunta y contesta con razón de causa, lo que no sucede con estudiantes y padres de familia.

Las encuestas empleadas para la evaluación docente no fueron totalmente idóneas, ya que los directivos tienen diferentes funciones y el cuestionario fue el mismo para todos. Para obtener resultados más reales se debió diseñar instrumentos diferentes según función de las autoridades y también tomando en cuenta si la institución evaluada es pública o privada, ya que las realidades son diferentes en varios aspectos, sin importar si están dentro de la misma ciudad o región.

Estas inconsistencias presentadas en la realización de la evaluación de desempeño profesional directivo dejan algunas dudas, pero también abrió la oportunidad de profundizar sobre las funciones de los directivos, una reflexión sobre su importancia y sobre todo darse cuenta que, inclusive profesionales de la educación no tienen claro cuáles son las verdaderas funciones de las autoridades, por tanto no se hace un seguimiento y en la mayoría de los casos, no se exige su cumplimiento, lo que va en desmedro de la calidad educativa de las instituciones.

Al finalizar la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, es bueno recordar, la definición de Armand Feigenbum sobre calidad, la misma que se mencionó en el marco teórico que sustenta este trabajo. Según este empresario "Calidad es la satisfacción de las expectativas del cliente" es oportuno entonces preguntarse si el servicio educativo que ofrece el colegio "Francesco Riccati" ¿está llenado las expectativas de estudiantes y padres de familia?, de acuerdo a los resultados obtenidos se podría decir que en parte. Es una institución joven que tiene todavía mucho por mejorar, está en condiciones de entregar más a la sociedad, lo que falta es potenciarlas y llegar a la meta que todo centro educativo tiene, como es alcanzar los tan anhelados estándares de calidad, para lo cual directivos, docentes y estudiantes deben cumplir con los parámetros que el sistema educativo del país exige.

El resultado final del desempeño directivo de la institución evaluada fue de (68,53 sobre 100) equivalente a buena.

La calificación total que alcanza el colegio "Francesco Riccati" es de 74,32 equivalentes a buena. La evaluación docente resultó ser excelente, la de directivos buena, lo que implica que hay muchos aspectos que deberán superar, para que este centro educativo que alberga a un pequeño grupo de adolescentes y jóvenes a más de ser un colegio acogedor en el que se siente la calidez humana de su personal, llegue a ser un buen referente educativo, un valioso aporte para el sector en el que se desarrolla, pero sobre todo un vivo ejemplo de lo que se puede lograr con esfuerzo y tenacidad.

El proceso de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo realizada, permitió obtener el resultado de la evaluación institucional, sustentada en la llamada Pedagogía Institucional, cuyo principal objetivo es el análisis de las instituciones escolares, es decir se realizó el estudio dialéctico de este grupo organizado. Además se cumplió con una de las cosas que esta pedagogía promueve, como es la comunicación horizontal.

La realización de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo está sustentada por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la que encarga al Instituto Nacional de Evaluación Educativa a que cumpla con la evaluación integral interna y externa del sistema nacional de educación, cuyos componentes son directivos, docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo entre otros.

Al concluir con el apartado de la discusión, parece oportuno compartir la experiencia vivida por muchos docentes del Ecuador durante el proceso de evaluación, pero especialmente el de una maestra que labora en una institución educativa pública, lo que le implica cumplir con disposiciones emanadas de las autoridades correspondientes.

Esta experiencia estuvo matizada por diferentes sentimientos y reacciones. Por ser algo nuevo y casi desconocido, la primera impresión fue fuerte, llena de dudas y no sabía por dónde empezar para cumplir con este reto. La falta de socialización del proceso dio lugar a que se tejieran las más diversas y hasta absurdas conjeturas, lo que generó un ambiente de desconfianza e incertidumbre.

Luego se fue asimilando y entendiendo la situación, encontrando que la mejor salida era comenzar a prepararse y si era necesario solicitar ayuda a otros profesionales. Se formaron

círculos de estudio, se intercambio información, experiencias, temores, anhelos, todo esto, fortaleció el compañerismo y los docentes crecieron como personas y profesionales.

Las expectativas, se acabaron solamente al concluir todo el proceso de evaluación, quedando la sensación de que se hizo lo que estuvo al alcance de las posibilidades. Restaba solamente esperar los resultados, que tardaron mucho tiempo en llegar.

La evaluación del desempeño docente, hay que entenderlo como la vía más directa que lleva a enfrentarnos con la realidad profesional del docente. Permite darse cuenta de lo positivo y lo negativo de la práctica docente, de lo que se está cumpliendo y de lo que se está dejando de hacer. De lo que podemos hacer y de lo que no. En definitiva descubre el verdadero yo profesional de cada uno.

Es una práctica que se debe cumplir periódicamente, pero siempre corrigiendo errores que seguramente se dieron, para que llegue a ser una evaluación técnica, real y equitativa, acogida de buena manera por los involucrados en este proceso.

La evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo, deja muchas enseñanzas, pero sobre todo la puerta abierta a la esperanza, para que la educación ecuatoriana encuentre la ruta del éxito y que la labor del maestro de los frutos que la patria necesita.

Se considera oportuno concluir parafraseando a Paulo Freire, cuando dijo: "*Todos nosotros sabemos algo. Todos ignoramos algo. Por eso, aprendamos siempre*"

CAPÍTULO VIII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones.

Después de haber realizado la evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio "Francesco Riccati", se llega a las siguientes conclusiones:

- El desempeño profesional docente y directivo de la Institución en general es bueno, resultado que contradice al supuesto del que se partió.
- Al particularizar los resultados, el desempeño profesional docente tiene una calificación de excelente y el de los directivos de buena, datos que permiten asegurar que el supuesto de la investigación no se pudo comprobar.
- La opinión que tienen padres de familia y estudiantes tanto de docentes como directivos de la Institución es aceptable.
- Las mayores debilidades que presenta la Institución, están en relación a la atención a estudiantes con necesidades individuales y en las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes.
- los docentes no utilizan frecuentemente las tecnologías de la comunicación e información para el desarrollo de su labor educativa.
- Directivos y docentes demuestran predisposición para capacitarse en el uso de las tecnologías de información y comunicación.
- En el colegio "Francesco Riccati" no se está cumpliendo a cabalidad , con las nuevas exigencias del sistema educativo del país, lo cual influye para que no se alcancen todos los estándares propuestos y por consiguiente tampoco se logre la calidad educativa deseada.

8.2. Recomendaciones:

- Se debe potenciar las fortalezas que presenta la Institución, para superar la calificación buena y lograr la excelente.
- Sería beneficioso aprovechar la buena disposición de cambio que tienen los docentes, para innovarse permanentemente en todas las áreas.
- Directivos y docentes del colegio deben asesorarse, prepararse e interesarse en la atención que requieren los estudiantes con necesidades individuales, propiciando un servicio educativo integral.
- La Institución debería fomentar permanentemente, cursos, talleres y programas de capacitación, especialmente sobre el uso de la tecnología y comunicación en el aula. (TIC) para que la labor educativa que cumple, vaya de la mano con las exigencias de la sociedad actual.
- Se debe contar con un sistema de seguimiento y evaluación permanente, para verificar los beneficios obtenidos tanto para los estudiantes como para los docentes, con la implementación de la tecnología en la educación.
- Los directivos y personal docente, deben usar permanentemente, la tecnología de la información y comunicación impartida en el programa de capacitación, generando un aprendizaje significativo, aporte valioso para alcanzar la calidad educativa.

CAPÍTULO IX
PROPUESTA

9.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.

"Diseñar un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs), dirigido a directivos y docentes del colegio "Francesco Riccati", que proporcione las herramientas necesarias para mejorar el servicio educativo que ofrece la institución".

9.2. JUSTIFICACIÓN.

La educación así como toda actividad humana importante debe ir en concordancia con la sociedad actual, que promueve la libre circulación de ideas, imágenes, sonidos y sobre todo fomenta un aprendizaje potenciado por las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), es decir promueve estrategias destinadas a lograr una mayor utilización de los adelantos modernos, requisito fundamental para crear sociedades del conocimiento, en las que las innovaciones deben estar al alcance de la mayoría de las personas. Esta es la mejor razón, para diseñar el plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías dirigido a directivos y docentes del Colegio "Francesco Riccati " centro educativo que tiene como una de sus debilidades la falta del uso de tecnologías de la comunicación e información para sus clases.

Siendo esta una de las quejas, que expresan los estudiantes en relación a sus maestros (as) no se puede ignorarla, al contrario, la institución debe asumir como un reto y con gran responsabilidad, toda actividad que este destinada a superar este limitante.

Entre las alternativas que se presentan para mejorar este problema, la propuesta presentada es la mejor, ya que con una buena organización y empleando recursos con los que cuenta la institución se podrá capacitar a todo el personal en un tiempo prudencial, pudiendo observar casi inmediatamente los resultados. En cambio si se recurre a la otra posibilidad, que es dejar en libertad a cada uno para que por iniciativa propia se capacite, difícilmente se lograrán los resultados esperados.

Por lo expuesto anteriormente es indispensable y urgente diseñar el plan de capacitación sobre el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs), con el cual la Institución elevará su nivel académico y se encarrilará en el sendero del mundo digital, el mismo que se desarrollará los sábados, entre los meses de septiembre del 2013 a enero del 2014 de 8H00 a 12H00, tiempo en el cual se desarrollaran cuatro bloques de contenidos. (Word, Excel, Power Point e Internet).

9.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

9.3.1. Objetivo General:

Elaborar un plan de desarrollo de capacidades para el manejo de tecnologías de información y comunicación (TICs) en los directivos y docentes del colegio “Francesco Riccati”.

9.3.2. Objetivos específicos:

- Motivar la participación de los directivos y docentes en el desarrollo de los diferentes módulos de la capacitación.
- Propiciar una capacitación tecnológica continua, que permita mejorar el desempeño profesional directivo y docente en el colegio "Francesco Riccati".
- Incorporar nuevas tecnologías y promover su utilización en la actividad educativa de la institución.
- Evaluar los resultados del plan de capacitación continua.

9.4. ACTIVIDADES.

Objetivos	Actividades	Horas	Resultado	Responsables	Evaluación
1. Propiciar un mejor nivel tecnológico entre el profesorado, que permita mejorar el desempeño profesional docente y docente a través de una capacitación continua	Formación del grupo gestor.	2	Presentación del grupo gestor.	Rector.	Nómina de participantes en el Plan de capacitación.
	Diseño del Plan de capacitación por el grupo gestor.	4	Presentación del Plan de capacitación.	Miembros del grupo gestor.	
	Sensibilización al personal de la Institución sobre la necesidad de capacitación sobre las (TICs)	2	Docentes y directivos inscritos en el Plan de capacitación.	Coordinador del grupo gestor.	
	Socialización a docentes y directivos del plan de capacitación.	4	Docentes enterados de contenidos y beneficios del plan de capacitación.	Secretario del grupo gestor.	

	- Designación del facilitador para el plan de capacitación	2	Presentación del facilitador.	del Grupo gestor.	
	Elaboración del cronograma para el plan de capacitación.	4	Cronograma de capacitación.	de Facilitador del Plan de capacitación.	
2. Incorporar nuevas técnicas educativas basadas en el uso de la tecnología que propicien una educación integral.	Realización del plan de capacitación. - Módulo 1 Word Operaciones con documentos. Formatos de fuentes Formatos de página Formatos de página Word Art. Imágenes Organigramas.	12	Manejo de herramientas Word.	Facilitador Participantes	Pruebas escritas Aplicación de ejercicios.
	- Módulo 2 Excel Entorno excel	12	Manejo de herramientas		

	Manipular celdas Fórmulas Funciones Gráficos estadísticos Validaciones		Excel.		
	-Módulo 3 Power Point Trabajar con diapositivas. Manejar objetos. Diseñar presentaciones. Trabajar con imágenes. Trabajar con tablas. Trabajar con gráficos. Elementos multimedia. Animación.	12	Manejo de herramientas Power Point.		
	-Módulo 4 Internet Introducción. Conexión a internet. Los navegadores. Los buscadores. Correo electrónico. Comunicación on line. Foros, grupos de discusión. Blogs y micro blogs. Jornadas de evaluación.	12	Manejo de Internet		

3.Realizar procesos de de seguimiento y evaluación, para garantizar el desarrollo eficaz del Plan de capacitación.	Jornadas de evaluación.	4	Aprobación de los participantes	Grupo responsable del seguimiento y evaluación.	Observación de clase.
	-Determinar responsables de llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación permanente sobre el desarrollo del Plan de capacitación.	1	Presentación del grupo responsable de seguimiento y evaluación		
	Elaboración de criterios de evaluación e indicadores de logro.	3	Enlistado de criterios de evaluación.		
	Ejecutar el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de capacitación.	8	Presentación de informes		

	Elaboración y presentación de informes cada quimestre, sobre la aplicación del plan de capacitación.	2	Copias de los informes		
	Implementación de procesos de retroalimentación, sobre la capacitación.	4	Jornada de retroalimentación		

9.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

Este Plan de capacitación está dirigido para docentes y directivos del colegio "Francesco Riccati" ubicado en la provincia de Pichincha, al norte de la ciudad de Quito, en el sector más populoso del Comité del Pueblo, cerca del que existen otros centros educativos de educación básica y bachillerato, pero también dependencias públicas, como el Centro Médico # 9. Se trata de una zona bastante comercial y densamente poblada.

El colegio "Francesco Riccati" fundado hace quince años por su propietario y rector el MGs. Luis Prado, cuenta con 150 estudiantes, repartidos en los diferentes años de la educación inicial, media, superior básica, y en el bachillerato. Sus actividades desarrollan en instalaciones propias.

El centro educativo investigado cuenta con una aceptable acogida y tiene el reconocimiento de los moradores del barrio, por su apertura a la comunidad.

9.6. POBLACIÓN OBJETIVO.

La población objetivo de esta propuesta, en primer lugar son los directivos y docentes de toda la Unidad Educativa, no solamente los docentes del colegio, ya que algunos de ellos, son maestros en grados de la educación básica media. Constituyen también parte de la población objetivo los estudiantes, quienes serán los directos beneficiados del Plan de capacitación que se ejecutará y por último los representantes y padres de familia quienes evidenciarán el mejoramiento del servicio educativo que recibirán sus hijos (as).

9.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

El Plan de capacitación "Docentes on line" es totalmente factible de realizar ya que cuenta con los siguientes recursos:

➤ **Humanos**

Directivos

Docentes

Facilitadores de la capacitación.

➤ **Tecnológicos**

Un laboratorio de computación, con 12 máquinas

Dos impresoras
Un proyector
Una pantalla portátil
Una cámara digital
Servicio de internet.

➤ **Materiales**

Mesas y sillas
Material de escritorio
Folletos especializados
Otros documentos.

➤ **Físicos**

Aula con instalaciones adecuadas para que funcione el Laboratorio de computación
Un bar
Cancha adyacente.

➤ **Económicos**

La institución aportará con el 50% del costo de los honorarios del facilitador, también con las instalaciones que se requiere y el valor del material de apoyo con el que contará cada participante.

Los docentes cubrirán el otro 50% del de los honorarios del facilitador y el gasto que representen los refrigerios de toda la capacitación.

➤ **Organizacionales**

Se cuenta con el grupo gestor encargado de la organización, motivación, difusión, diseño del cronograma y del plan de capacitación.

Se tiene un grupo responsable, del seguimiento y evaluación del desarrollo del plan de capacitación.

9.8. PRESUPUESTO.

Necesidad	Costo
Honorarios del facilitador	800,00
Material de apoyo (folletos y otros documentos)	200,00

Refrigerios	150,00
Total	\$ 1.150,00

9.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

N°	ACTIVIDADES	Sep.				Oct.				Nov.				Dic.				Ene.				Feb.							
		Semanas																											
		1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta	1era	2da	3era	4ta
1	Formación del grupo gestor	x																											
2	Diseño del plan de capacitación		x																										
3	Sensibilización al personal sobre la necesidad de la capacitación sobre las (TIC)			x																									
4	Socialización a docentes y directivos el plan de capacitación			x																									
5	Designación del facilitador				x																								
6	Elaboración del cronograma para el Plan de capacitación.					x																							
7	Realización del plan de capacitación "Docentes on line"						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x									

CAPÍTULO X
BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- BOLSEGUÍ, M. (2006). Cultura de evaluación. Caracas, Venezuela.
- CASANOVA, M.A. (1.999).Manual de evaluación. España.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR.(2008).Quito, Ecuador.
- CHININÍN, V. (2011) Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante al año lectivo 2012 - 2013. Loja, Ecuador. Guía Didáctica.
- DICCIONARIO, de la Real Academia de Lengua española.(22va. edición)
- ENRÍQUEZ,S.(2002).Función de los estándares de desempeño Santiago, Chile.
- EZPELTA, J. (2010).Gestión Pedagógica. Quito, Ecuador. s/e
- GONZÁLEZ, R. (2012).Prólogo.Trust,7. s/l
- GRASSAU, E. (s.f).Significado de evaluación. s/e
- HINTZE. (2001).Reflexiones sobre el conflicto y la participación en la evaluación de políticas sociales. Buenos Aires, Argentina.
- LOEI. (2011).Transcripción del contenido del registro oficial 2SP417.
- MEC. (2010).Evaluación de la gestión institucional. Quito, Ecuador.
- MEC. (2011).Estándares de calidad. Quito, Ecuador.
- MORENO, T. (2010).Lo bueno, lo malo y lo feo: las muchas caras de la evaluación. s/e

- MAYORGA MORENO,A.(2007).Gestión escolar y los componentes de la calidad educativa. México. s/e
- QUISHPE, C. (1998). Elementos básicos para la gestión educativa. Quito. Fundación Hanns Seidel.
- SEIJÁN, A. (2002).Evaluación de la calidad de los centros educativos. Primera edición. España.

Revistas:

- TORRES, R. (2009).Vanguardia. Quito, Ecuador.
- UNESCO. (2005).Educación para todos. El imperativo de la calidad. París.
- VERA, F. (2006).Mis trabajos académicos. s/e
- WILLELM,K. (2006). Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente sobre la autoestima profesional en profesores evaluados en la comuna de Valdivia. Reseña del conflicto. (22 de septiembre 2009). DIARIO HOY.

Páginas Web:

BRASLAVSSKY.(2009).<http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar>.Consulta 18-08-12.

<http://evaluacioninstitucionalidoneos.com>.(s.f).Consulta 20-08-12.

<http://www.educar.articulos/calidaddeduccion.asp>.(s.f).consulta10-09-12.

MACARIO,B.(s.f) [htt://definición de evaluación](http://definición de evaluación). Consulta 10- 09 -12.

OECD.(s.f).Disponible en: <http://www.oecd.org>.Consulta 15.10-12.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>. Consulta 18-11-12.

<http://www.susanalopezg.com/pedagogiainstitucional/institucional.htm>.

<http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>. Consulta 20-11-12.

<http://www.educacion.gob.ec/home/1153min.Consulta17-02-13>.

CAPÍTULO XI
ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Loja, mayo del 2012

Mgs. Luis Prado

Rector del Colegio "Francesco Riccati"

En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Posgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL, DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**

Por lo expuesto, solicito a usted Mgs. Luis Prado, Rector del Colegio "Francesco Riccati", muy comedidamente autorice a Ximena Rita Báez Estrella, Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL, se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su institución.

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Mgs. Carmen Sánchez L.
**COORDINADORA DE LA TITULACIÓN
DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Quito, 28 de agosto del 2012

Mgs. Luis Prado

Rector del Colegio "Francesco Riccati"

En su despacho.-

De mis consideraciones:

Yo, Báez Estrella Ximena Rita con cédula 170585482-4, Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Solicito muy comedidamente, se me autorice la investigación en la institución que usted muy acertadamente dirige, en el Proyecto Nacional cuyo tema es: "**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL, DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013.**"

Segura de contar con la favorable atención al presente, me suscribo de usted, expresando mis sincero agradecimiento.

Atentamente

Lic. Ximena Báez

Quito, 05 de Septiembre del 2012

Magister

Carmen Sánchez

**COORDINADORA DE LA TITULACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Presente.-

De mi consideración:

Para su conocimiento y fines consiguientes, notificó que este rectorado autoriza a la Lic. Báez Estrella Ximena Rita, maestrante del postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice la investigación requerida para su proyecto en "**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL, DOCENTE Y DIRECTIVO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE AL AÑO 2012-2013**", para lo cual se le brindará las facilidades necesarias.

Gracias por su atención.

Atentamente,

Mgs. Luis Prado

Rector

Instrumentos de Evaluación

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"	
NOMBRE DEL DOCENTE:	Lic. MIGUEL ARTEAGA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					

1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta la 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 representante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Prepara las clases en función de la 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 de 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 claves de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar.					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar					

2.24.4. Observar					
2.24.5. Descubrir					
2.24.6. Exponer en grupo					
2.24.7. Argumentar					
2.24.8. Conceptualizar					
2.24.9. Redactar con claridad					
2.24.10. Escribir correctamente					
2.24.11. Leer comprensivamente					
2.24.12. Escuchar					
2.24.13. Respetar					
2.24.14. Consensuar					
2.24.15. Socializar					
2.24.16. Concluir					
2.24.17. Generalizar					
2.24.18. Preservar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.					
4.3. Envío tareas extras 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 entreguen espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					

5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN				
	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 al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro con la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los consejos directivos o técnicos que aplique un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"

NOMBRE DEL DOCENTE: Ing. ESTEBAN CARRILLO

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarque el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar					
1.8.2. Sintetizar					
1.8.3. Reflexionar					
1.8.4. Observar					
1.8.5. Descubrir					
1.8.6. Redactar con claridad					
1.8.7. Escribir correctamente					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"

NOMBRE DEL DOCENTE: Lic. MIGUEL ARTEAGA

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN
---	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					

3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL DOCENTE:	Lic. MAURO CORONEL

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:	

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras(Especifique).....

Educación especial para niños y niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8 EB 9 EB 10 EB

Bachillerato

1 Bach 2 Bach 3 Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de la Evaluación

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Inspector General

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL PRIMER VOCAL:	Lic. FERNANDO SIMBAÑA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					

1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					

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

estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la Planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizó arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimiento de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo. Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos del aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					

3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"	
NOMBRE DEL RECTOR:	MSC. LUIS PRADO

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

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

		veces		
--	--	--------------	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					

3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del representante de los de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL DIRECTOR:	MGS. LUIS PRADO

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.4. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.5. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.6. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					

1.7. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.8. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.9. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.10. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.11. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.12. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.13. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.14. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.15. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.16. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.17. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FRANCESCO RICCATI"

NOMBRE DEL RECTOR: MSC. LUIS PRADO

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- b) Frente a cada pregunta marque una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clase semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinden cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN
------------------------------------	-------------------

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

que requieren información sobre sus hijos.

--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	"FRANCESCO RICCATI"
NOMBRE DEL VICERRECTOR:	Lic. MIGUEL ARTEAGA

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN
------------------------------------	-------------------

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

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					

1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevé las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					

1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo institucional con el consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					

2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de la Evaluación:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FOTOGRAFÍA 1

Entrada principal de la Unidad Educativa "Francesco Riccati"



FOTOGRAFÍA 2

Estudiantes de Décimo Año de Educación Básica llenando encuesta de evaluación de docentes.



FOTOGRAFÍA 3

Observación de clase.



FOTOGRAFÍA 4

Estudiantes del Colegio "Francesco Riccati"

