



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básico y Bachillerato del Colegio Fiscal “Nono”, parroquia nono, distrito metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Cortez Bonilla, Pamela Elizabeth

DIRECTOR DE TESIS: Guardaras Valverde, Carlos Enrique. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Grace Natalie Tamayo Galarza.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básico y Bachillerato del Colegio Fiscal “Nono”, parroquia nono, distrito metropolitano de quito, provincia de pichincha, durante el año 2012-2013”** realizado por el profesional en formación: **Cortez Bonilla Pamela Elizabeth**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2013

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Cortez Bonilla Pamela Elizabeth**, declaro ser autor a 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”

Quito, Octubre del 2013

f.....

Cortez Bonilla Pamela Elizabeth

Cédula 0919081125

DEDICATORIA

Existen tantas cosas en la vida que uno las prefiere olvidar, tantas penas y caídas; al pensar que la vida debería acabar de repente; con ganas de dejar todo atrás y quedarse ahí, Sin respirar.

Pero en ese momento de mi vida es donde aparece mi Madre, ser bello y eterno que me ayuda; con tan solo una palabra me da fuerzas y me empuja a salir ADELANTE sin pedirme nada a cambio con la certeza de que nunca me va a fallar.

¡QUE DIOS LABENDIGA!

Esta Tesis va dedicada a mi madre que con amor, ternura y tolerancia, han hecho posible que culmine mis estudios con éxito, a mi queridísimo hijo John David Mina Cortez el pilar fundamental de inspiración para hacer realidad mis más profundo sueños.

¡GRACIAS MADRE E HIJO POR HABERME DADO TANTO!

Cortez Bonilla Pamela Elizabeth

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial mi entero agradecimiento, profesores UTPL, quienes me brindaron ayuda, y apoyo incondicional en el desenvolvimiento de mis estudios, que jamás me permitieron declinar en mis metas, la que siempre estuvo presente en mis fracasos y mis triunfos, siempre alentándome para seguir adelante.

Gracias por siempre queridos Maestras y Maestros, que Dios los bendiga por ser unas personas íntegras y desinteresadas.

Cortez Bonilla Pamela Elizabeth

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Calidad de las instituciones educativas.....	9
1.1.1. Concepto de calidad.....	9
1.1.2. La calidad de las instituciones educativas en el siglo xxi.....	9
1.1.3. Calidad de las instituciones educativas.....	10
1.1.4. Predictores de calidad de una institución educativa.....	14
CAPITULO II: EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	22
1.1. Conceptualizando a la calidad.....	23
1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	30
1.3. Evaluación de la calidad educativa.....	32
CAPITULO III: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE.....	34
1. Justificación.....	38
2. El desempeño docente.....	39
3. evaluación del desempeño docente.....	41
CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	43
Evaluación del desempeño docente profesional de los directivos.....	44
1. Evaluación de los directivos.....	44
2. Proceso de la valuación de desempeño.....	46
METODOLOGÍA.....	48
1. Participantes.....	48
2. Muestra de investigación.....	49

2.1. Población a investigarse.....	50
2.2. Cálculo de la muestra.....	51
2.3. Muestra a investigarse.....	48
3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
3.1. Métodos.....	53
3.1.1. Inductivo-Deductivo.....	53
3.1.2. Analítico.....	53
3.1.3. Estadístico.....	53
3.1.4. Observación directa.....	53
3.2. Técnico.....	54
3.2.1. Objetivo de las técnicas de investigación.....	54
3.2.2. Técnica de campo.....	54
3.2.3. Técnicas de investigación.....	54
3.3. Instrumentos.....	54
3.3.1. Cuestionario para la encuesta.....	55
3.3.2. Para la realizar la observación de la clase.....	55
3.3.3. Valoración de la evaluación del desempeño.....	55
3.3.4. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	56
3.3.5. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.....	57
3.3.6. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional.....	58
3.3.7. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	59
3.3.8. Calificación del desempeño.....	60
3.3.9. Calificación del desempeño profesional docente.....	60
3.3.10. Calificación del desempeño profesional directico.....	62
3.3.11. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa	62
4. Diseño Y procedimiento.....	63
4.1. Tipo de investigación.....	63
4.2. Proceso de investigación.....	63
5. Comprobación de los supuestos.....	64

RESULTADOS.....	65
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	122
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	132
CONCLUSIONES.....	133
RECOMENDACIONES.....	135
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	138
CRONOGRAMA.....	143
BIBLIOGRAFÍA.....	144
ANEXOS.....	148

RESUMEN

En las instituciones educativas general básica, bachillerato y educación superior del Ecuador; existe la preocupación; no realizan óptimamente las evaluaciones del desarrollo profesional docente y directivo. Razones, poca capacitación docente, infraestructura, tecnológica y escasa inversión del Estado, a sectores rurales que carecen de presupuesto; nulo acceso tecnológico entre otras, para esto se realizó una investigación en el Colegio Fiscal Nono durante el año lectivo 2013.

Previa la autorización de autoridades del establecimiento; se aplicó instrumentos como; encuestas a estudiantes, sección vespertina, profesores, miembros del consejo directivo, rectora, padres de familia, consejo estudiantil y ficha de observación a docentes: obteniendo un puntaje correspondiente a categoría A equivalente a excelente en la institución educativa.

En base a los resultados se pudo evidenciar, los docentes se adecuan a cambios según las exigencias del Ministerio de Educación, debiendo transformar aspectos puntuales, vinculación y relación con la comunidad, acercamiento con las necesidades e inquietudes de estudiantes, uso de tecnología y la implementación de materiales didácticos en las clases. La presente tiene el propósito de aportar al mejoramiento educativo; y hago una invitación a ustedes lectores, que conozca este trabajo.

PALABRAS CLAVES: Investigación, evaluación, desempeño, docentes, directivo, educación, tecnología, didáctica, calidad.

ABSTRACT

In basic general educational institutions, high school and higher education Ecuador, there is a concern, do not perform optimally assessments and teacher professional development manager. Reasons, poor teacher training, infrastructure, technology and low investment of the state, rural areas that lack budget, no technological access among others, for this research was conducted at the College Fiscal Nono during the school year 2013.

Authorities prior authorization of the establishment, was applied as instruments, student surveys, evening section, teachers, board members, leadership, parents, student council and teachers observation sheet: obtaining a category score corresponding to equivalent to excellent in the school.

Based on the results it was evident, teachers conform to changes as required by the Ministry of Education, must transform specific aspects, linking and relationship with the community, closer to the needs and concerns of students, use of technology and implementation teaching materials in the classroom. This is intended to contribute to educational improvement, and make an invitation to you readers, who knows this work.

EYWORDS: Research, evaluation, performance, teaching, management, education, technology, didactics, quality.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se lo realizó en el Colegio Fiscal Mixto “NONO” año lectivo 2012-2013 ofreciendo una propuesta de mejora parte del desempeño profesional docente; directivo aporte al desarrollo de una educación integral de calidad. Deduciendo importantes diferencias respecto a lo que constituiría la calidad. En los enfoques humanistas, lo central es el desarrollo de las capacidades de los educandos para que construyan significados y den sentido a lo que aprenden, siendo el docente un mediador en dicho proceso. En función de esto, se pondera que los planes de estudio deban considerar las características y necesidades de cada alumno para aprender. Las corrientes conductistas, por el contrario, enfatizan la importancia de la enseñanza estructurada, graduando paso a paso lo que el alumno aprende y verificando sus resultados. En este caso, el docente dirige el aprendizaje controlando los estímulos y respuestas. Más radicalmente, en los enfoques críticos, que abarcan una amplia gama de teorías, se estimula el análisis crítico de la realidad y la principal preocupación es que la educación contribuya al cambio social y a la reducción de las desigualdades, promoviendo la autonomía y la emancipación de los marginados.

De igual modo, en la región existe consenso respecto de la baja calidad de la educación, pese a los esfuerzos realizados en aumentar el tiempo de aprendizaje, definir nuevos currículos, elaborar materiales didácticos o formar a los docentes, entre otros. Este juicio se basa en los magros resultados de aprendizaje obtenidos en mediciones y evaluaciones comparadas, especialmente en lectura, escritura y matemáticas. Si bien dichas competencias son la base de los demás aprendizajes, definir la calidad de la educación solamente por los resultados de aprendizaje en determinadas áreas conlleva el riesgo de sesgar tanto la formulación de políticas como la actividad docente.

Uno de estos sesgos es el reduccionismo instrumental, que supone limitar la calidad a aquellos aspectos mensurables mediante pruebas estandarizadas, olvidando aprendizajes de vital importancia que difícilmente pueden evaluarse con estos instrumentos como, por ejemplo, la creatividad, la resolución de conflictos o el cuidado del medio ambiente, entre otras.

La falta de conocimientos y capacidades para afectar más directamente lo que ocurre en las aulas y la dificultad de incorporar las dimensiones subjetivas en el análisis, ha entrañado que el debate de la calidad en el ámbito de las políticas se haya centrado en enfoques provenientes del campo económico, dando gran importancia a aspectos tales como eficacia, eficiencia o competitividad; medidas que, aun siendo necesarias, no han mostrado ser suficientes para resolver los problemas de la baja calidad de la educación.

Por otra parte, en los países de América Latina y el Caribe se observan al menos dos interpretaciones acerca de lo que es “calidad de la educación”. La primera concibe la educación como la base de la convivencia y la democracia, dando importancia a las dimensiones ciudadanas, cívicas y valóricas. La segunda se relaciona con los efectos socioeconómicos de la educación, en términos de limitaciones o aportes al crecimiento económico, el acceso al empleo y la integración social. La riqueza del marco ético se refleja también en la legislación internacional, la cual constituye un punto de partida indispensable para cualquier debate amplio sobre la calidad de la educación.

Por tanto, el objetivo del presente proyecto se enmarca, en primera instancia, en el desarrollo conceptual de la calidad educativa como fundamento de la responsabilidad social en los niveles básicos, secundarios y universitaria; como parte medular, el desarrollo de un modelo como propuesta que permita evaluar el grado de cumplimiento de estándares de calidad educativa que dan sustento y fundamento a la responsabilidad social que la universidad pública en nuestro país y en la región latinoamericana como formadora de recursos humanos, puedan alcanzar.

Probablemente, el proceso más significativo de transformación, que inició la Universidad ecuatoriana en la última década del siglo anterior, fue la apertura a la aceptación de criterios de rendición social de cuentas, evaluación y acreditación de las Instituciones de Educación. Por este manifiesto y por las diferentes transformaciones que se vienen dando en el sistema educativo puedo decir que en la institución Colegio Fiscal “NONO” en el año lectivo 20011-2012 se aplica la evaluación del desempeño profesional docente y directivo con la finalidad de detectar la problemáticas que aquejan a la institución.

De acuerdo al análisis descrito anteriormente podemos deducir que está investigación se basa en los criterios socioeducativa de los paradigma; criterios

expuestos por la UTPL auspiciante de la maestría en pedagogía que muy acertadamente se preocupa por la educación ecuatoriana con el fin de mejorar la calidad del desempeño profesional en las diferentes instituciones donde los maestrante realizamos dicha investigación; siendo así los benefactores son toda la comunidad educativa es decir: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia ; que con su apoyo y colaboración hace posible llevar a cabo este trabajo.

Es por ello que la presente investigación tiene un alto grado de importancia ya que aporta no solamente con un análisis de discusión sino también ayuda al mejoramiento de la educación no solo a nivel local sino a nivel nacional; es decir es un aporte del cual se beneficia el sistema de educación del Ecuador.

Por lo tanto para la UTPL el propósito de dicha investigación es encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación al desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo. Por lo que el presente trabajo de investigación, requiere que la parte organizacional haga mayor énfasis a los resultados de la misma con la finalidad de generar un cambio profundo en los diferentes problemas que aquí se detectan. Ya el único beneficiado es el sistema educativo como: estudiantes, padres de familia, docentes y comunidad en general.

La presente investigación es factible de realizar en la institución ya que la rectora desde su inicio mantuvo su predisposición a colaborar en el desarrollo de la misma conjuntamente con el apoyo del personal docente, estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general; además de los recursos necesarios que ayudaría para el proceso de la misma; lo que delimitó en alguna medida el diagnóstico situacional del plantel.

Los objetivos que se buscan alcanzar con la realización de la investigación son:

El objetivo general de esta investigación es desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación general básica y bachillerato del Colegio Fiscal "Nono", durante el año 2012-2013. Mediante la obtención de los resultados obtenidos del diagnóstico podemos encontrar las problemáticas que surgen en proceso educativo de la institución relacionados con el desempeño profesión de los docentes.

Los objetivos específicos son:

- ❖ Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación general básica y bachillerato de Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo. Mediante la búsqueda en las diferentes fuentes de información; que me servirán como guía para la sustentación teórica de la investigación.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional docente; de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; mediante aplicación de los diferentes instrumentos de evaluar proporcionados por la UTPL; y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional directivo; de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; mediante aplicación de los diferentes instrumentos de evaluar proporcionados por la UTPL; y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional directivo.
- ❖ Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía. Una vez obtenida la información se procede a la redacción detallada de todo el proceso de investigación.
- ❖ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato. Las propuestas de mejoramiento estarán dirigidas a aquellas que de acuerdo a los resultados obtenidos puedan evidenciar menor porcentaje de calificación.

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

El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador, tratando de responder a las preguntas de si

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

De acuerdo con lo expuesto anteriormente podemos concretar que en la actualidad existe una masiva concientización por parte del Ministerio de Educación e instituciones relacionadas en el ámbito educativo; y el fortalecimiento del desempeño profesional docente y directivo, por lo que los resultados obtenidos de las encuestas, es que los docentes deben mejorar algunos aspectos puntuales como: la vinculación con la comunidad, la implementación de materiales didácticos en las clases diarias en el aprendizaje significativo. Considerando el hecho de ser un establecimiento del sector rural; y que existen estudiantes en gran mayoría que vienen de lugares muy apartados de la institución es decir de otras parroquias sumándose a esta problemática el factor de los padres que no saben leer ni escribir.

CAPITULO I:
MARCO TEÓRICO

1.1. Calidad De Las Instituciones Educativas

1.1.1. Concepto de calidad

La calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura. Las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos. Durante el desarrollo de la revisión bibliográfica se descubre la forma en que estos conceptos actualmente considerados por la mayoría como meramente académicos se van aplicando.

En las instituciones educativas alrededor del mundo. Al mismo tiempo, se comienzan a proponer modelos para estudiar las relaciones entre la Calidad Total, el Aprendizaje Organizacional y la Administración del Conocimiento. (Gento, 2002)

1.1.2. La calidad de las instituciones educativas en el siglo XXI

Si la calidad de la educación es hoy una necesidad ampliamente sentida por individuos y grupos para su propio desarrollo y progreso, ningún sistema educativo puede ser considerado como de auténtica calidad acomodado las necesidades de los individuos y las sociedades si no cuenta con los necesarios recursos, los procesos y los resultados apropiados a este paradigma de la calidad o, incluso mejor, a la calidad total o integral.

Conceptualización del término calidad “A pesar de la expansión y hasta generalización del término „calidad“ que hoy se aplica a la optimización de medios, situaciones, procesos y resultados de una determinada entidad o actividad, no siempre se da la necesaria claridad y unanimidad en la conceptualización e interpretación del término „calidad“.

Una profunda reflexión sobre su significado, lleva a la convicción de que la “Calidad “es el rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados

valorables en grado máximo, de acuerdo con su propia naturaleza” (Gento, 2002: 11).

En un sentido general, la calidad puede ser considerada como el completo desarrollo individual, auténtico, integral y supremo de todas las potencialidades de un determinado ser o entidad“

Esta concepción de la calidad requiere, pues, la evidencia de los rasgos siguientes:

- ❖ Debe ajustarse al logro de una realidad específica que puede ser evaluada y valorada.
- ❖ Ha de ser peculiar y específica de individuos, grupos, instituciones o entidades en su propio entorno y contexto.
- ❖ La peculiaridad y circunstancias de la entidad de que se trate a de ser considerada.
- ❖ Ha de ser auténtica, lo que significa que debe acomodarse a la condición peculiar de la entidad de que se trate.
- ❖ Tiene que ser integral es decir: ha de incluir todas las esenciales dimensiones o componentes de la entidad a la que se refiera.
- ❖ Debe ser suprema puesto que la calidad total o absoluta es una tendencia a la perfección que nunca se alcanza pero hacia la que siempre se puede avanzar.
- ❖ Tiene que ser posible o viable: aunque la perfección total es inalcanzable, las metas y objetivos han de ser realistas y alcanzables por las personas que traten de lograrlos. (España, 2012).

1.1.3. Calidad de las instituciones educativas

Una institución educativa de calidad es aquellas en la que los recursos disponibles, los procesos que se llevan a cabo y los resultados conseguidos se acomodan al modelo teórico ideal de perfecto funcionamiento en el ámbito educativo.

Esto requiere que la institución, con la participación de todos los implicados e interesados, Defina su propio modelo de calidad.

Modelo de Calidad Total para Instituciones Educativas (Gento, 2002)

La calidad de una institución educativa es el producto de la excelencia lograda en los componentes de tal institución. A este respecto, se parte de una propuesta de referencia que se pone a disposición de los miembros de cada institución educativa

El modelo que se propone y que se somete a consideración de la comunidad educativa establece que en la calidad de cada institución cabe distinguir componentes a los que se denomina „identificadores y otros a los que se les considera “predictores”

Los primeros facilitarían la identificación de la evidencia de calidad; los segundos permitirían predecir la posibilidad de tal calidad. Pero, en realidad, esta distinción es puramente metodológica y se establece para facilitar la comprensión de un sistema global (cuál es el de una institución educativa) y su funcionamiento. En la práctica, sin embargo, es difícil separar radicalmente tales componentes. Así, por ejemplo, si bien la metodología es un factor determinante de calidad, no cabe duda que su forma de actuar determina modos de actuación que pueden ser considerados como resultado, dado que se ha producido una determinada forma de abordar el aprendizaje.

Identificadores de calidad de una institución educativa Identificadores de calidad son aquellos componentes que, conectados con el producto educativo logrado, con la apreciación del mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten la evaluación del grado de calidad alcanzado por una institución educativa. Tales identificadores son los siguientes:

- ❖ El producto educativo
- ❖ La satisfacción de los estudiantes.
- ❖ La satisfacción del personal.
- ❖ El impacto del producto educativo.

a) El producto educativo

En una institución educativa el producto ha de referirse, obviamente, al logro de la educación. Pero este concepto general implica una” diversidad de elementos deben

especificarse y hacerse operativos con el fin de facilitar su control y evaluación” (Burbules, 2004: 8). El análisis conceptual y la reflexión integral sobre estudios comparativos (entre ellos: UNESCO, 1972; Marín, 1993: 44-57) ponen de manifiesto que una concepción integral de la educación, particularmente dentro del contexto Europeo y de la cultura occidental, implica que el patrimonio más específico de la educación son los valores. Estos valores pueden agruparse en torno a los siguientes tipos:

- ❖ Físicos y emocionales
 - ❖ Intelectuales
 - ❖ Morales o éticos.
 - ❖ Estéticos o artísticos.
 - ❖ Socio relacionales y ambientales
 - ❖ Prácticos y utilitarios
 - ❖ Trascendentes o sobrenaturales.
- b) La satisfacción de los estudiantes. Este identificador de calidad es similar a lo que en una empresa productiva o agencia de servicios es considerado como „la satisfacción del cliente externo“: no, precisamente, porque los estudiantes sean elementos externos a la institución educativa, sino porque son ellos los que directa e inmediatamente reciben el producto educativo de la educación, es decir, son los primeros afectados por el desarrollo que la educación produce. La satisfacción de los estudiantes hace, pues, referencia a aquellos a los que, de modo inmediato, se ofrece el producto educativo o que logran dicho producto (aunque tales estudiantes son, indudablemente, co-agentes en la consecución de tal producto). Ciertamente existen otras personas e instituciones (entre ellos, los padres y hasta la sociedad en general) a los que afecta la educación lograda; pero los primeros e inmediatos beneficiarios son los propios estudiantes.

Un análisis de la satisfacción de dichos estudiantes exige la atención a las áreas o ámbitos a cuya satisfacción debe atenderse, entre las que cabe considerar:

- ❖ Las necesidades básicas (de supervivencia y confort).
- ❖ El sentimiento de seguridad.
- ❖ La aceptación por el grupo al que pertenecen o en el que se integran.
- ❖ La estima que reciben de los miembros del grupo.
- ❖ La oportunidad de desarrollarse libremente.

- ❖ La oportunidad de participar.
- c) La satisfacción del personal La atención al legítimo derecho de satisfacción de las personas de una determinada institución está íntimamente relacionada con las últimas tendencias de la organización de entidades o instituciones, en las que la participación de sus miembros constituye un principio esencial de funcionamiento (Gento, 1994). La valoración completa de la satisfacción de una institución educativa afecta a todos los sectores que la componen, aunque-para la estimación de la relevancia sobre la calidad de tal institución-existe la posibilidad de ponderar la importancia relativa de la que se da en los diferentes sectores (Braslavski, 2004; Ministerio de Educación y Ciencia, 1994).

Como posibles áreas que pueden ser causantes de la satisfacción del personal cabe referirse a las siguientes:

- ❖ La atención a las condiciones materiales o físicas necesarias para la supervivencia del personal y para el desempeño de sus funciones propias.
 - ❖ La seguridad laboral y profesional.
 - ❖ La organización y funcionamiento de la institución en la que trabajan.
 - ❖ Los resultados logrados (de modo especial, los relacionados con el éxito o rendimiento de los estudiantes).
 - ❖ El prestigio profesional.
- d) El efecto de impacto de la educación Este identificador hace referencia a „la repercusión que la educación alcanzada por quienes han sido estudiantes en la institución educativa tiene en contextos o situaciones en las que tales antiguos estudiantes llevan a cabo actividades de diferentes tipos.

Es obvio que las instituciones educativas de calidad han de ofrecer productos educativos que, no sólo mejoren las condiciones de vida y el éxito personal de quienes han sido sujetos de la educación en tales instituciones; de ello, tales productos educativos han de producir efectos optimizadores en los contextos o situaciones en las que tales sujetos viven y actúan.

Los ámbitos o contextos en los que este efecto de impacto puede tener influencia pueden sistematizarse en torno a los siguientes:

- ❖ El contexto académico: hace referencia al impacto que la educación lograda por los antiguos estudiantes tiene sobre el éxito en futuros programas

educativos o programas de formación en las que participan tales individuos (suele ser un lugar común, generalmente aceptado, que el éxito en una determinada etapa o nivel educativo suele determinar el éxito en sucesivas etapas o niveles).

- ❖ El contexto social y el entorno ambiental: se refiere al impacto producido por quienes han sido estudiantes en una determinada institución educativa sobre el entorno en el que se encuentra y en los grupos o sociedades en las que vive.
- ❖ El contexto laboral o profesional: alude al efecto sobre el ámbito laboral o profesional en el que se inscriben las personas que, tras finalizar sus estudios en una institución educativa, han accedido a un determinado trabajo o a una profesión específica.
- ❖ El contexto familiar: tiene que ver con la repercusión que las personas que han sido estudiantes en una determinada institución educativa tienen sobre sus propias familias y sobre los miembros de las mismas.

1.1.4. Predictores de calidad de una institución educativa

Determinados predictores de calidad de una institución educativa se refieren al punto de partida o „input“ estático (tales como la disponibilidad de material y los recursos personales y la organización y planificación de la institución); otros aluden a los procesos llevados a cabo dentro de la propia institución (tales como la gestión de los recursos materiales, personales y funcionales; la metodología educativa y el ejercicio del liderazgo).

En todo caso, las instituciones educativas ponen de manifiesto que la calidad de la educación constituye una unidad en sí, cuyos componentes actúan dentro de un sistema compacto. Sin embargo, parece apropiado-por razones metodológicas-tratar de estudiar por separado cada uno de estos componentes: por este motivo, se abordan seguidamente los componentes que pueden ser considerados como los predictores de la calidad de una determinada institución educativa, a saber:

- ❖ La metodología de la educación.
- ❖ La disponibilidad de recursos personales y materiales.
- ❖ La planificación y organización.
- ❖ La gestión de los recursos.

- ❖ El liderazgo pedagógico o educativo.
- ❖ La metodología educativa

Se entiende por metodología educativa la peculiar forma de llevar a cabo las funciones y tareas que se ponen en ejecución para lograr los objetivos de la educación.

Atendiendo a su origen etimológico y a su contenido conceptual, tal metodología tiene carácter mediacional, dado que trata de ofrecer a la persona que se educa la posibilidad de alcanzar los objetivos que se trata de conseguir mediante los procesos educativos.

En este sentido, la metodología educativa constituye un medio que se pone al servicio del educando para que éste/a actúe del modo más conveniente para lograr el éxito en su propia formación y desarrollo a través de la educación.

Puesto que nos referimos a un predictor de la calidad de una institución educativa, ha de tenerse en cuenta que el contexto más relevante en el que se utiliza tal elemento mediacionales, precisamente, el aula o el espacio en el que los estudiantes y profesores llevan a cabo su actividad específica (Scheerens & Creemers, 1989)

Como principios básicos de una metodología educativa de calidad cabe referirse a los siguientes:

- ❖ La dedicación planificada.
- ❖ Implica: la dedicación, tanto individual como colaborativa; la planificación y programación; la organización y utilización de los recursos necesarios; la evaluación; y el autoanálisis.
- ❖ La adaptación.
- ❖ Se acomodará: a las personas (estudiantes, profesores, padres, etc.); al propio entorno; al contexto (social, familiar, educativo, laboral, etc.).
- ❖ El empoderamiento de las capacidades o competencias.

Requerirá, entre otros aspectos: el empleo de una motivación positiva; de una autoevaluación formativa; de expectativas positivas (sobre el rendimiento de los implicados); la promoción de la creatividad; el estímulo a la solución de problemas; las opciones curriculares y extracurriculares.

- ❖ La creación de un clima interrelacional positivo.
- ❖ Para que ello pueda ocurrir habrá de atenderse a: la atención afectiva o emocional; la seguridad; el orden; el silencio y sosiego; La disciplina; la comunicación abierta y multidireccional; la interacción positiva.
- ❖ La interrelación con otras entidades. Se promoverá esta interrelación con: las familias; la comunidad social; los sectores productivos, profesionales y laborales; la administración pública; otras instituciones o entidades, especialmente aquéllas que tienen que ver con la educación.
- ❖ La disponibilidad de recursos materiales y de personal. Dentro de este componente predictor de calidad institucional han de considerarse aquellos recursos personales y materiales que constituyen el patrimonio que la institución educativa posee para llevar a cabo su propia actividad específica.

Los profesores son, indudablemente, un patrimonio importante de una institución educativa y son altamente relevantes para la calidad de la misma (Ministerio de Educación y Ciencia, 1994: 81-97).

Pero la institución ha de contar, también, con otros miembros, tales como el personal no docente y el de administración y servicios (de administración, mantenimiento, limpieza, etc.).

Los estudiantes son, también, miembros determinantes para la calidad de una institución educativa. Se precisa, además, disponer de otros recursos materiales necesarios para un funcionamiento de calidad de la institución (tales como edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, medios tecnológicos, etc.).

- ❖ La planificación y organización tal predictor de calidad, que a veces recibe la denominación de „planificación estratégica“, es un componente inicial de la estructura general de una institución educativa; pero, además de la definición de la organización y de la planificación, a tenerse en cuenta su propia dinámica, lo que es lo mismo, la puesta en acción de lo definido a este respecto.

Algunos autores declaran que la organización tiene un efecto significativo sobre la calidad de una institución educativa (March, 1978).

Otros, además, aluden a investigaciones que ponen de manifiesto que la organización existente en una institución educativa “podría constituir una estructura que propiciase el mejoramiento de la práctica educativa y de la investigación en educación” (Schering, 1992: 118).

Dentro del perfil organizativo de una institución educativa cabe considerar los aspectos que se incluyen seguidamente:

❖ **La misión.**

El sentimiento de misión es en una institución o entidad la expresión de la meta o razón básica de su existencia (Baker, 1990).

De la misión asumida se derivará la orientación básica de su trayectoria. Se constituirá por los elementos conceptuales que definen el proyecto educativo.

Tales elementos conceptuales determinarán, también, los principios organizativos más convenientes. En una institución educativa la misión se orientará hacia el logro de los niveles supremos de una educación de calidad (en su definición, procesos y resultados)

❖ **Los principios de funcionamiento.**

Tales principios se determinarán teniendo en cuenta la misión que la institución trata de lograr. Algunos de los posibles principios de funcionamiento asumidos por una institución educativa pueden ser los siguientes: prioridad de la atención a los estudiantes; autonomía institucional; apertura a la comunicación, estructura funcional horizontal; clima inter-relacional positivo; empoderamiento de los miembros implicados; cuidado del medio ambiente; intercomunicación multidireccional; responsabilidad; mejora e innovación continuas; cero defectos; intervención inmediata; implicación de la familia; autoevaluación institucional; investigación innovadora; integración e inclusión educativa.

❖ **La estructura organizativa.**

Este elemento se refiere a la definición de los elementos de coordinación y gestión de la institución.

Como consecuencia, debe describir los órganos (personales y colegiados que asumen la responsabilidad de intervenir en la promoción y supervisión de los

procesos que se llevan a cabo en la institución. Parece, incluso, apropiado considerar, también, dentro de la estructura organizativa aquellos órganos o entidades que, si bien no forman parte del cuadro organizativo de la institución, mantienen algún tipo de relación con ella (por ejemplo: gobierno municipal, entidades de vecinos, asociaciones, etc.).

❖ **Los documentos de planificación.**

Toda institución que aspira lograr elevados niveles de calidad necesita algunos documentos escritos de planificación, en los que se define el plan estratégico de la misma. Algunos de los documentos de planificación en una institución educativa son, además de otros posibles, los siguientes:

Proyecto Educativo de la Institución, Reglamento de Centro, Proyecto Curricular de la Institución, Programación Anual, Programación de Áreas o Materias, Memoria Anual de la Institución.

❖ **Acomodación al contexto.**

Toda institución educativa, especialmente las de tipo formal o formalizado, forma parte de un sistema educativo y es afectada por la estructura reguladora de dicho sistema. Además, cada institución funciona dentro de un contexto y entorno que la afecta y al que debe servir.

La calidad es una aspiración propia del ser humano, las personas apreciamos las cosas bien hechas, habida cuenta que la historia es el mejor referente de las obras que han alcanzado altos estándares de excelencia y han trascendido la simple facticia cotidiana. De hecho, los ciudadanos de la época contemporánea reclaman calidad en todas las prestaciones y servicios ofrecidos. Paulatinamente la calidad se ha convertido en el pivote de toda sociedad que conlleva el mejoramiento sistemático en pro de la maximización de la eficacia y la eficiencia. En el discurso aplicado a la educación, esta realidad no es indiferente, en los lineamientos propuestos por la UNESCO, en el acápito de la Educación para Todos, se resalta la calidad con una perspectiva de equidad, en la medida en que los destinatarios de ella deben ser todos los ciudadanos de los estados, sobre todo los marginados, resaltando la educación inclusiva.

Como expresión similar de esta fenomenología social se vislumbra la atención de los estados en propugnar en sus respectivos ministerios de educación una preocupación ya no sólo por la universalización de la educación básica, sino de implementar estándares de calidad que efectivicen una educación de calidad y calidez. En el ámbito internacional los organismos responsables de la educación como la UNESCO y otros han contribuido a elaborar descriptores de calidad asociados en mayor parte a la satisfacción de sus destinatarios.

Ante este panorama la calidad evidenciada en el ámbito empresarial, toma parte ahora en la educación con sus diversas modificaciones. La diversidad de concepciones del término puede confundir a la hora de evidenciar las repercusiones en el ámbito socioeducativo, evidenciándose variedad de dimensiones y a su vez la complejidad aneja. La multidimensionalidad de la calidad, siguiendo a Pérez Juste contempla:

- a) **Disciplinas académicas:** En razón de que la calidad esta en referencia a la excelencia del saber, siendo necesario el establecimiento de estándares de las diversas materias o asignaturas.
- b) **La reputación:** El juicio de valor o moralidad de las distintas instituciones, la opinión difundida en el contexto social externo: exigencia, relajamiento, nivel de organización, etc.
- c) **Perfección o consistencia:** Esta dimensión es la comúnmente difundida en la cotidianidad social, la calidad es la que posee elevados niveles de perfección a partir de un prototipo descriptivo que especifica el horizonte perfectivo.
- d) **Economía o resultados:** El éxito de la calidad radica en la eficiente utilización de los recursos, resultados alcanzados y el componente económico. La calidad se mide por los resultados económicos y la eficiencia de los recursos.
- e) **Satisfacción:** Esta dimensión refiere la satisfacción de los destinatarios de un producto o servicio, a los clientes o usuarios a corto, mediano y largo plazo. La satisfacción obedece a un requerimiento o necesidad que experimenta el personal de una sociedad, expectativas, intereses o demandas de los destinatarios.

f) Organización: Tiene que ver con la capacidad de cómo la organización responde a las demandas, ineludiblemente entra en el campo de la competitividad con otras organización que prestan similares servicios.

Antes de dar una definición general hagamos una breve revisión de sobre los distintos enfoques sobre la calidad de la educación, tomando en cuenta que los destinatarios de la educación a diferencia de las empresas prestadoras de productos difieren en cuanto a su objeto. La educación aspira a formar ciudadanos libres, responsables, autónomos, participativos, en clara distinción con una empresa de celulares cuya finalidad será crear un producto que llame la atención y satisfaga los intereses de sus clientes, la calidad de la educación no trabaja con cosas (productos) sino con personas, he ahí la distinción. Tomando en cuenta estas consideraciones algunas empresas del ámbito mercantil, han realizado diferentes propuestas para la mejora continua de sus procesos para llegar a la excelencia.

Enfoque de los movimientos de calidad: Se conforman de organizaciones internacionales, promotores de la calidad total, que consiste en un control riguroso para satisfacer al cliente. Entre estas organizaciones de control estadístico se encuentran:

Enfoque relativo: El enfoque relativo evidencia que no todos los indicadores de calidad de una experiencia particular (países desarrollados versus del tercer mundo) no se pueden colocar en las necesidades de todos los habitantes, por el mismo hecho de la diversidad cultural y geográfica; en tal sentido los requerimientos de los países en torno a la educación deben estar en relación directa con el propio sistema de valores, culturas, ideologías e intereses de los grupos sociales.

Enfoque integral: La integralidad de los agentes implicados en el hecho educativo, involucrados armónicamente en los diversos órdenes de una planificación estratégica: medios, recursos, procesos y resultados. En educación la calidad se mide por la implicación en los proyectos compartidos de la entidad, asumiendo cada uno respectivamente sus roles correspondientes con responsabilidad, hacia la consecución de unas metas determinadas previamente.(BUSTAMANTE, 2013)

Desde el contexto y enfoque del Ministerio de Educación, Gobierno central y de muchas instituciones educativas como la UTPL, se puede concretar que la calidad de las instituciones educativas depende en gran medida de la capacidad,

preparación y espíritu de superación del personal que está a cargo de la institución, eso significa que la calidad tendrá resultados conforme a los planteamientos vinculados al contexto en que se aplican bajo los lineamientos, decretos y resoluciones de ley.

CAPÍTULO II

EVALUACION DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

1.1.1. Conceptualizando a la calidad

A finales del Siglo XX el modelo liberal había creado un sistema en el cual los niveles de la calidad de la educación superior, se convirtieron en un resultado del libre mercado en el cual la participación estatal era mínima y se pensaba que sería el propio mercado el que manejaría estos estándares, dejando a los programas académicos y en consecuencia a las instituciones educativas que eran de calidad en una posición privilegiada y obligaría a que el propio mercado en base a la libre competencia el que se auto regule a través de estos “estudiantes-clientes” que optarían por la opción que más les convenía (Rama, 2006). Sin embargo, la falta de sistemas de aseguramiento de la calidad repercutió en el panorama internacional obligando a cada uno de los Estados a manejar políticas públicas que permitan alcanzar mejoras en la calidad de la educación superior de manera seria, con un planeamiento a largo plazo y con objetivos claros que permitan a los centros educativos integrarse en los nodos regionales a fin de elevar la calidad de sus carreras y que sus ofertas de programas académicos sean competitivos a nivel de investigación y docencia. Por ello (Salgado, 2011) señala que la tendencia internacional es la de identificar evaluación institucional con la evaluación de la calidad, sin embargo, cuestiona y advierte los peligros en los cuales puede caer la Universidad si solamente toma como panacea institucional a los sistemas de aseguramiento de la calidad, dejando de lado ese importante componente social, en el cual gira y al cual se debe la institución educativa que es la comunidad universitaria. Durante las dos últimas décadas, Ecuador ha tenido dos Constituciones, las cuales son el reflejo de modelos distintos no solo desde el punto de vista de las instituciones jurídicas sino desde la forma de entender al Estado. Pasando de uno liberal a uno Constitucional de Derechos y Justicia. El último proceso en el cual el Estado recupera ampliamente su rol en todas las materias, y en el presente caso de estudio, la educación superior no fue la excepción. Por lo que como se verá más adelante, será la Asamblea Constituyente la cual preocupada por la educación en el país expide su Mandato Constituyente el cual se ha convertido en un ícono en el proceso de evaluación de la Educación Superior, y fue el sustento jurídico que llevó al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) a realizar los informes técnicos de desempeño institucional de los

establecimientos de educación superior, con el objetivo de garantizar la calidad, el mejoramiento y la depuración de dichos centros. El proceso constituyente por el cual atravesó el Ecuador y que derivó en un nuevo marco jurídico e institucional, tuvo también una fuerte repercusión en el sistema de educación superior, a raíz de la crisis de determinados centros de estudios, luego de lo cual la Asamblea Constituyente, a través de su Mandato 14, derogó la Ley de creación de una polémica Universidad: la Universidad Cooperativa de Colombia del Ecuador, además mandó al entonces Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP y al CONEA a determinar la situación académica y jurídica de las entidades educativas, así como el desempeño institucional de estos centros de estudios con un objetivo claro: garantizar la calidad de sistema para los ciudadanos así como depurarlo y mejorarlo. Sin duda ésta iniciativa fue realizada a fin de que el Estado recupere ese rol de director, regulador y supervisor del sistema de educación superior. Para (Aranda, 2007), la calidad de las instituciones de educación superior está ligada al conjunto de factores que inciden en su accionar para alcanzar los fines propuestos y con los resultados conseguidos (logros) en relación con: la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores éticos y su difusión social. Por lo tanto, dentro de todo modelo de evaluación, la visión es fundamental a fin de obtener un producto de calidad que permita determinar estándares y realmente cumplir con el objetivo para el cual fue diseñado, razón por la cual se hace necesario cumplir con un proceso de evaluación consistente en tres etapas básicas: planeación, realización y presentación de resultados. La evaluación en el marco educativo es, siempre, una función instrumental que, en consecuencia, está al servicio de las metas educativas. Su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones, como son las referidas a la planificación, selección de medios, asignación de recursos, elección de metodologías, promoción de alumnos, organización del personal. (Ruiz, 2004). He aquí la verdadera importancia del anteproyecto de evaluación pues permitirá tener un mapa de todo aquello que se elaborará a futuro, para lo cual resulta conveniente definir el tipo de evaluación a utilizarse. Además la técnica indica que para cumplir con esta situación se hace necesario contestar algunas preguntas que nos permitirán acercarnos y definir más el objeto de estudio. Dentro de los fundamentos teóricos tomados por el CONEA para la elaboración del "Modelo de evaluación de desempeño institucional de las instituciones de educación superior" de noviembre de 2009, se plantearon la

siguiente secuencia: i) Hipótesis relacionadas con la fase de análisis del proceso de evaluación; ii) Hipótesis relacionadas con la fase de modelización de preferencias intracriterio; iii) Hipótesis relacionadas con la fase de agregación de preferencias (criterios) Orden y disciplina constituyen elementos clave para el éxito o fracaso de un proceso de evaluación. Por lo que ahí radica la importancia de “diseñar propiamente el proceso de evaluación como una forma de prever, en medida de lo posible lo que el evaluador va a hacer, los recursos que va a requerir y el tiempo que va a emplear para lograr sus objetivos (Valenzuela, 2011). Para ello es fundamental que en todo proceso de evaluación se cuente con un equipo multidisciplinario que permita que la experticia y las máximas destrezas sean puestas en comunión para la elaboración de este proceso, por lo que es necesario analizar a nivel país si realmente contamos con verdaderos equipos los que permitan resultados confiables y validados, lo cual va de la mano con la calidad y eficacia de instrumentos y recursos a emplearse. En el aspecto práctico merece la pena referirse al informe presentado por el CONEA a finales de 2009, el cual causó repercusión en la sociedad ecuatoriana, debido a las conclusiones y recomendaciones que realizaba, puesto que se propendió hacia una “(tipología) categorización de universidades”, a través de cuatro criterios: academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna. Las instituciones se agruparon en 5 categorías, de la A (mejor) a la E (menor). Pese a ello, en el mismo informe se determina que, tanto en el sistema de educación superior como dentro de cada categoría, existe una fragmentación muy marcada debido a algunas variables. Por lo que por ejemplo “universidad cuya calificación promedio la haya colocado en el rango de desempeño más alto, puede registrar no tan altas calificaciones en alguno de los criterios, individualmente considerados; en contraparte, otra universidad cuyo promedio la haya ubicado en los rangos más bajos, puede registrar mejores valoraciones en algún criterio o su criterio” (CONEA, 2009) . Frente a ello uno de los académicos ecuatorianos con mayor trascendencia puntualizó: La verdad es que el informe solo comprueba lo que ya sabíamos. En el Ecuador hay muchas universidades, en su mayoría negocios educativos, que funcionan sin las condiciones mínimas que cualquiera entidad de esta índole debe tener. Por ello, la solución es que mejoren o se supriman.(Ayala, 2009). La categorización de las Universidades de la A hasta la E, generó gran incertidumbre en el sistema de educación superior con consecuencias lamentables para muchos centros de estudios, los cuales se opusieron a los criterios

tomados para la evaluación o por el contrario consideraban que su promedio debía ser interpretado en otro contexto, razón por la cual en este ensayo se indica justamente la importancia de una correcta planificación dentro de un proceso de evaluación, así como los instrumentos, presentación de resultados y repercusión en la sociedad de acuerdo a la audiencia a la cual se dirige el estudio. Pese a ello no fue la única consecuencia que generó esta categorización constante en el informe del CONEA, sino que por el contrario muchos centros de educación en lugar a oponerse a dicha clasificación encontraron en este momento histórico la oportunidad para mejorar en sus procesos e innovar la gestión al interior de sus instituciones, por lo que desde el 2009 a la presente fecha, la mayor parte de universidades incorporó departamentos de evaluación interna, así como se preocupó en fortalecer su infraestructura, generar programas académicos y mallas curriculares en base a formatos internacionales, así como en el manejo de su recurso humano, exigiendo mayor dedicación horaria a docentes tanto a tiempo completo como parcial, así como su record académico, promoviendo e incentivando la obtención de grados académicos a nivel de doctorado (Ph. D.), todos estos factores que fueron tomados en cuenta en la evaluación realizada por el CONEA y que generaron un efecto positivo en la calidad de la educación de los centros ecuatorianos. De la misma forma, en respuesta a lo que sucedía en el Ecuador respecto a la educación superior, la Constitución de Montecristi¹

Los efectos a mediano plazo se pueden comprobar a través del texto constitucional en su disposición transitoria vigésima, donde otorga un plazo de 5 años para que se proceda con la correspondiente evaluación y acreditación de las instituciones, carreras y programas de postgrado en el Ecuador. Llegando incluso a determinar que aquellos que no superen este proceso quedarían fuera del sistema de educación superior. (Constitución 2008), por lo que en el caso ecuatoriano la necesidad de las instituciones educativas a ser evaluadas (Valenzuela, 2011), deviene de un mandato legal. a partir de su artículo 350 y siguientes, estableció la finalidad del sistema dando una vital importancia a la formación de tipo académica y profesional con visión científica y humanista, los que deben coordinarse a los objetivos trazados en el régimen de desarrollo, llamando la atención sobre todo de nuevo el manejo exclusivo de la función ejecutiva de la planificación, regulación y coordinación del sistema, y sobre todo la rectoría por parte del organismo de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas,

criterio que obedece a una respuesta por parte del gobierno central ante un nuevo modelo de Estado. En el año 2010, ya con un nuevo marco normativo se expide la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, la cual se encarga de regular ampliamente las normas referentes al aseguramiento de la calidad, entendiendo a la evaluación como un proceso permanente y de seguimiento continuo. Tomando en cuenta que serán responsables de ejecutarlo tanto la institución de educación superior en coordinación¹

La Constituyente se congregó cerca del cantón Montecristi, elegido por ser cuna de Eloy Alfaro, importante figura del imaginario ecuatoriano. Por ello, a la Constitución expedida en 2008 se la llama comúnmente de esta manera con el recién creado CEAACES quien coordina el proceso y se encarga de normar la autoevaluación institucional, y ejecutar los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad; siendo su misión contribuir al aseguramiento de la calidad de las instituciones, programas y carreras que se ofrecen en las instituciones que integran el Sistema Nacional de Educación Superior. Dicho organismo se creó en lugar del CONEA, el cual en su momento lideró el proceso de acreditación luego de una minuciosa evaluación donde se midió y comprobó el cumplimiento de los estándares y criterios de calidad a nivel internacional. Pese a ello y conforme ha sido el planteamiento de este ensayo, se debe destacar el papel fundamental que juegan cada uno de los actores que forman parte de la comunidad universitaria, y serían estos los llamados a que a través de la evaluación puedan mejorar su rendimiento y aprovechar al 100% los recursos que le ofrece la institución educativa.“ el sistema de calidad busca no solamente cumplir ciertos criterios y estándares, sino convertirse en un medio – solamente eso, un medio – para contribuir a que las personas desarrollen sus potencialidades a plenitud, en una sociedad cuyas políticas públicas refuercen el compromiso social de las universidades, su calidad, pertinencia y autonomía responsable”(Salgado, 2011).Razón por la cual es fundamental referirnos a los seres humanos que interactúan dentro de un proceso de evaluación, puesto que no solo forma parte el equipo evaluador sino debe primar el bienestar de las personas que colaborarán en el proceso de recolección de datos, así como el derecho que les asiste de estar debidamente informadas del propósito, alcance, métodos y consecuencias de la evaluación.(Perassi, 2009).De la experiencia vivida con el proceso de evaluación ejecutado por el CONEA y ahora con el CEAACES se ha puesto en evidencia la

profesionalidad del equipo de evaluadores. Claro que el proceso hasta el momento se ha concentrado en la evaluación de las Universidades con calificación E, las cuales son aquellas instituciones que no cumplieren los parámetros de calidad exigidos y que deben someterse a una nueva evaluación por parte del CEAACES y que si no la superan quedarán definitivamente suspendidas. Muestra de esto es la objetividad y honestidad que debe primar en el evaluador, quien debe despojar sede todo sesgo ideológico, político o sentimental, que pudiese interferir en el proceso de evaluación, puesto que este se convierte en un juez, por lo que es necesario evitar cualquier conflicto de intereses y debe respetar un Código de Ética para los evaluadores externos, tal como lo estableció en su momento en el caso ecuatoriano el órgano encargado de la acreditación y evaluación: La tarea encomendada por el CONEA a los evaluadores reviste una singularidad responsabilidad, puesto que está en juego la garantía del cumplimiento de las características y estándares de calidad fijados por el CONEA y de la misión, visión, propósitos y objetivos declarados por la institución la evaluación externa debe realizarse en un marco de probidad, honradez, transparencia, respeto irrestricto a la institución evaluado y alto compromiso ético. (CONEA, Código de Ética, 2009) En el caso ecuatoriano, tanto en el proceso emprendido por el CONEA, así como en el iniciado por el CEAACES los instrumentos que se utilizaron al evaluar, fueron a través de recolección de datos precisos los cuales estaban previstos en la planificación, ya que de los mismos dependió la información que se obtuvo posteriormente y que sirvieron para contestar las preguntas de la evaluación. Como lo señala (Pérez, 2011) “si las condiciones sociales de los alumnos siempre son diferentes, si los ritmos y formas de aprendizaje tienen un alto grado de diferencia individual – a pesar de que estemos frente a un grupo similar en proceso cuanto a su localización social-: si los puntos de partida no son homogéneos entonces el proceso de regulación de aquello que se aprende no puede estar estandarizado...”, es por ello que cada encuesta, muestreo, entrevista, etc., deben ser acoplados a la realidad de cada institución educativa, pues en ocasiones se incurren en errores de tomar parámetros o instrumentos extranjeros y aplicarlos de manera inmediata, incurriendo por ello en problemas que luego generan diferencias en los resultados y efectos negativos en los evaluadores. La última etapa del proceso de evaluación, esto es presentar los resultados del estudio debe estar debidamente coordinada y contestará todas las preguntas que se plantearon desde un inicio, para lo cual el informe final se preparará y adecuará a la

audiencia o destinatarios al cual está dirigido, cumpliendo de esta manera con el proceso de comunicación y consecuente trasmisión de hallazgos, conclusiones y recomendaciones, por lo que el estilo variará si este se dirige hacia la comunidad académica o científica.(Valenzuela, 2011).

La evaluación de las instituciones educativas en América Latina ha demostrado que sin duda existen problemas, pero que en base a ese diagnóstico es fundamental tomar un giro de timón y replantearse el papel que deben cumplir las universidades y sobre todo analizar si el enfoque que se les ha venido dando cumple o no con su finalidad social. Si bien es cierto es un aspecto fundamental resulta cumplir con los plazos que establece la normativa legal vigente, no por ello el trabajo que se realiza va a ser desarrollado con descuido o peor aún al apuro, solamente so pretexto de cumplir con requisitos para acreditar carreras o programas(Salgado, 2011).El caso ecuatoriano llevó a polarizaciones en el proceso de evaluación muchos se aprovecharon de los resultados con fines publicitarios y de competencia desleal, situaciones que a la fecha deberían saldarse y tanto la Academia en conjunto con las nuevas instituciones encargadas de velar por la evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación superior deberían coordinar y trabajar de manera mancomunada para que el nuevo proceso que se aproxima sea transparente, que cuente con la suficiente información y socialización de los objetivos y las posibles consecuencias en las que se incurría dados los resultados de la evaluación, a fin de conseguir una legitimidad y una mejora continua que no busque culpables predefinidos, sino un verdadero proceso de mejora en la calidad del sistema en beneficio de los ciudadanos. Nadie puede dudar que la experiencia en el proceso de evaluación realizada por el CONEA y que permitió una depuración de las instituciones del sistema educativo ecuatoriano ha sido un hito histórico para Ecuador, pues con la implementación del nuevo marco jurídico y la creación de nuevas instituciones que se encarguen de realizar estos procesos se han adaptado criterios de transparencia, participación ciudadana y méritos a la hora de elegir a los miembros del CEAACES, con lo cual se ha ganado en la legitimidad del proceso y sobre todo ha instaurado una nueva época en donde la calidad y los criterios técnicos y académicos priman sobre las influencias políticas y el mercantilismo en la educación superior. (Aranda, 2007)

1.1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

La educación en nuestro país está pasando por cambios profundos en cuanto a la concepción de la aplicación de nuevas reformas, leyes, reglamentos, normas establecidas en las nuevas leyes de educación, sean estas bilingüe, intercultural, superior, etc., todas llevan a establecer un objetivo en común, que es mejorar, significativamente, la educación en nuestro país y de esta manera en algún momento llegar a obtener la excelencia académica.

Han pasado décadas para que un nuevo Gobierno, a pesar de sus múltiples equivocaciones, estableciera un plan de contingencia con ideas renovadas, útiles, independientes, pensando en el bienestar de los ecuatorianos fijando cambios estructurados en todos los niveles de la educación en nuestro país.

Sin embargo, a estos cambios radicales que se dan en la actualidad dentro del plan educativo, es importante el cambio de actitud y aptitud de quienes estamos inmersos dentro del proceso educativo.

Debemos dejar a un lado esas tendencias negativas de culpar siempre al Gobierno de tal o cual proyecto que no se ha implementado o desarrollado y el poco apoyo económico que se recibe por parte de los organismos que administran la educación en nuestro país. En la actualidad, hay el apoyo del Gobierno para contribuir a mejorar la educación en nuestro país con la auto-preparación, capacitación, evaluación constante por parte nuestra como pilar fundamental para la formación académica, personal, profesional.

Es así que uno de los paradigmas negativos de nuestra sociedad ecuatoriana inmersa en la educación es cuando nos hablan de la evaluación constante que debe existir en nuestra formación. Existen docentes que todavía piensan que la evaluación es sinónimo de poner trabas, realizar marginaciones, suprimir oportunidades al docente ecuatoriano y latinoamericano, punto de vista que no lo comparto.

Los docentes nuevos, renovados, con una ideología de concepción diferente, que amamos la educación sabemos que la evaluación es un cambio constructivo en términos cualitativos para el mejoramiento personal y profesional tomando en cuenta

la capacitación constante, y la actitud siempre firme ante los problemas, necesidades que se presentan en el diario convivir de nuestra sociedad ecuatoriana.

Estoy convencido que el docente ecuatoriano tiene una nueva concepción de lo que es ser educador, como hacer y saber fomentar el aprender que se debe manifestar y desarrollar todos los días de nuestra existencia. La educación de nuestro país mejorara sostenible y sustancialmente cuando estudiantes, docentes, directivos y autoridades educaciones, padres de familia, comunidad en general, gobierno, aportemos significativamente y de manera practica con nuestros conocimientos y valores de forma eficiente, eficaz, clara, diáfana para la construcción de una sociedad nueva que respete y valore la concepción de la vida misma enmarcada en los principios de ayuda y solidaridad social.

Para poder hablar, criticar, comentar con juicio de valor y con propiedad la importancia de la evaluación de la educación en las instituciones educativas en nuestro país debemos referirnos y realizar un estudio minucioso partiendo desde lo que manifiesta nuestra Constitución referente a la educación, la ley de educación superior, medios digitales e impresos que coadyuven a definir con exactitud y veracidad la importancia primordial de la ejecución periódica, continua del proceso de la evaluación en las instituciones educativas.

En nuestro país y Latinoamérica como tal no tenemos o poseemos una educación de calidad, porque justamente no existen parámetros claros, reales, transparentes del proceso de evaluación que enmarca a las Instituciones principalmente de orden educativo y al no existir políticas claras de evaluación es evidente que nunca vamos a llegar a obtener estándares de calidad eficientes y eficaces en nuestros sistemas educativos.

De ahí la importancia de los cambios actuales realizados por los entes rectores de la Educación ecuatoriana como el Ministerio de educación, Senescyt, Senplades, etc., para juntos establecer una nueva era en el desarrollo de la educación y que conlleve a cambios flexibles en los planes de contenidos, capacitación permanente de docentes, directivos, autoridades, incorporación de las TIC'S como medios eficaces de comunicación de información digital en la nueva era tecnológica, campus físicos adecuados para establecer y llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes se hace fundamental como el alimento que consumimos todos los días.

El cambio de actitud y aptitud ante estas necesidades y requerimientos primordiales nos hace proyectarnos a una educación de calidad considerando la globalización como un medio eficaz para ser competitivos y podamos enmarcarnos en el contexto mundial como un país exportador de ideas e innovaciones a través de profesionales cultural, académico, social y éticamente preparados para cumplir con los estándares y requerimientos primordiales de una nueva sociedad que apunta hacia la excelencia. (Encarnación, 1968)

1.1.3. Evaluación de la Calidad Educativa.

Partiendo de la noción anterior de calidad, y entendiendo que toda evaluación educativa -incluyendo la de las IES- estará orientada a medir la calidad o a mejorar la calidad educativa, conviene proceder a aceptar que esta calidad está determinada por múltiples factores. Es decir, es necesario reconocer la multicasualidad de la calidad educativa. (Schmelkes, S. 1996).

En éste sentido, la evaluación de la calidad educativa, desde el planteamiento teórico que emana del modelo propuesto en éste proyecto, tendrá que englobar: el respeto a los derechos humanos, la equidad, la pertinencia, la relevancia, así como, la eficacia y la eficiencia.

Dimensión: Respeto a los Derechos Humanos

Categorías:

- 1- **Gratuidad**
 - Gastos Directos
 - Gastos Indirectos
 - Costos de Oportunidad
- 2- **No Discriminación**
 - Genero
 - Raza
 - Preferencias Personales
- 3- **Democracia**
 - Participación
 - Libertad de Expresión
- 4- **Valores**

Dimensión: **Equidad**

Categorías:

- Acceso
- Procesos
- Resultados

Dimensión: **Relevancia**

Categorías:

- Respeto a los Derechos y Libertades
- Pleno Desarrollo de la Personalidad y la Dignidad Humana
- Proyecto Educativo
- Sociedad del Conocimiento

Dimensión: **Pertinencia**

Categorías:

- Currículos Flexibles
- Prácticas Educativas
- Normatividad
- Movilidad
- Nuevos Campos del Saber
- Generación de Nuevos Conocimientos

Dimensión: **Eficacia y Eficiencia**

Categorías:

- Acceso a la Educación
- Culminación de Estudios
- Logros Académicos
- Analfabetismo Tecnológico Gestión Educativa (Cáceres, 2000).

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE

La evaluación del desempeño profesional de los docentes, es un proceso que requiere de adecuadas bases científicas de las ciencias pedagógicas, de acuerdo a leyes, conceptos y principios que en el quehacer práctico se va fortaleciendo con el aporte de experiencias que faciliten alcanzar la eficiencia y la calidad docente. En este sentido, la evaluación del desempeño profesional docente está guiado varias dimensiones que se evalúan: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Evaluación del desempeño docente

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la información que se tiene al alcance es sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal. Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas. Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar. En el último decenio el sistema educativo Peruano ha privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del futuro maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin futuros docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la planificación de adecuados modelos durante el periodo de formación docente juegan papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen

necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- ❖ **Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- ❖ **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- ❖ **Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- ❖ **Función desarrolladora:** Esta función en nuestra opinión se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente lo intersíquico pasa a ser intrapsíquico, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que

debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

Recordemos que la evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.(Educació, 2010)

Como base legal, encontramos que en el numeral 11 del Art. 83 de la Nueva Constitución, la rendición de cuentas a la sociedad, es un mandato que debemos cumplir los docentes universitarios, en el campo del desempeño docente de calidad.

El segundo inciso de la Disposición Vigésima de la Constitución del 2008, de manera perentoria, establece que en plazo de cinco años, todas las instituciones de educación superior deberán estar acreditadas, esto incluye también la función docencia.

Art. 1.- Del ámbito de aplicación: El presente reglamento se aplicará en procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores de universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos.

Art. 2.- De la evaluación docente: La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para las instituciones de educación superior, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley. Es independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, de programas y carreras.

1. Declarar de máxima prioridad la tarea de culminar exitosamente el Proceso de Autoevaluación y posterior Acreditación.
2. Todos los directivos, docentes y estudiantes deben actuar con el mayor esfuerzo para lograr la superación institucional.

3. La Comisión de Evaluación Interna y el Departamento de Planificación (DEPLAN) monitorearán el Plan Emergente para lograr cumplir con los objetivos propuestos.

Esta resolución implica la implementación de la evaluación del desempeño docente, de acuerdo a las normas y parámetros del CONESUP, tal como lo establecen determinados estándares de la autoevaluación institucional, con fines de acreditación.

Dejamos subrayando que, la evaluación del desempeño docente, es una actividad obligatoria e independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, de programas y carreras. Al tenor del Art. 8. Del Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente, “La Comisión de Evaluación Interna de la institución brindará el apoyo técnico al Comité de Evaluación del Desempeño Docente y contribuirá al diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere éste tipo de evaluación”.

1. Justificación

La caótica, arbitraria y focalizada ejecución de mecanismos de evaluación del desempeño docente que se suscita en la Universidad Técnica de Machala, sumada a la expedición del Reglamento de Evaluación Docente para las Instituciones de Educación Superior por parte del CONESUP, que le otorga un carácter obligatorio e ineludible a esta actividad, constituyen argumentos contundentes que determinan la urgente necesidad de que la UTMACH institucionalice el proceso de evaluación del desempeño de sus docentes a partir del diseño de instrumentos técnicos específicos de valoración y medición derivados de la normatividad oficial establecida, acerca de los ámbitos de trabajo, actividades y desempeño académico del docente universitario.

Siendo que la Evaluación del Desempeño Docente, forma parte de la política de mejoramiento de la educación, y es uno sus principales componentes, es imperativo institucionalizarla, particularmente en nuestra universidad. De allí, que esta guía, aún cuando se inscribe en los programas remediales, previos al proceso de autoevaluación con fines de acreditación, no es de carácter coyuntural, sino de largo aliento.

En el nivel superior, la eficacia de las instituciones se evalúa mediante un proceso regido por el CONEA; y la eficiencia de los docentes a través de la normativa implementada por el CONESUP, mediante la cual es obligatoria la evaluación anual del desempeño docente, con ello se valora la eficiencia de quienes tienen a su cargo los procesos de formación profesional y especializada de quienes incursionan en la educación tecnológica de pregrado y posgrado. Además, ésta guía y su instrumentalización, nos permitirá anualmente cumplir con una demanda del principio constitucional de la rendición de cuentas, que involucre a todo el sistema institucional público y privado del Ecuador, especialmente al sistema educativo en todos sus niveles.

- a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad institucional de los propósitos y procedimientos de la evaluación.
- b) La motivación interna de los integrantes de la institución para participar en el proceso.
- c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.
- d) La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesario para la libre y responsable intervención de los actores.
- e) La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades institucionales que tienen a su cargo la dirección académica y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico.
- f) Un sistema de información apropiado; y,
- g) El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

En todo caso, existe la voluntad y predisposición de autoridades y docentes, para llevar adelante ésta guía, conscientes de la necesidad de mejorar el desempeño docente en procura del cumplimiento de la misión y visión de nuestra Universidad.

2. El desempeño docente

Para conceptualizar el desempeño docente, se hace necesario, aunque parezca irrelevante, elaborar una aproximación conceptual del docente, “ el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es indispensable, además, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas y profesionales, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Derivado de las definiciones previas, sobre el docente y su misión, el desempeño docente los concebimos como el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación

que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

En su relación con la institución educativa, debe evidenciar un fuerte compromiso institucional y un alto sentido de colaboración y participación en los equipos de trabajo interdisciplinarios, constituidos para el desarrollo integral de la institución.

Una actitud de vinculación con la colectividad, a través de su cátedra y de la extensión universitaria, dando cuenta de su cumplimiento y proceder ético en la responsabilidad a él encomendada. Además, un alto sentido de autoestima, que lo impulse a crecer personal y profesionalmente.

3. Evaluación del desempeño docente

En su concepción más general, evaluar es recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones sobre el fortalecimiento, mejoramiento o eliminación de servicios, productos o procesos, en cualquier área de la actividad humana. En tratándose de la educación, se evalúa, entre otros aspectos, la calidad del proceso docente educativo en sus múltiples manifestaciones, siendo una de ellas, el desempeño docente y sus ámbitos.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso, cognitivo, técnico-metodológico y axiológico, toda vez que a más de recabar información, el evaluador deberá diseñar el proceso técnico-instrumental de presentación, análisis e interpretación de la información y dar legitimidad a los resultados y las decisiones que de ellos se deriven.

Luis Bretel expresa que “al proponerse evaluar el desempeño docentes, es importante tener en cuenta que:

- a) Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

- b) Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación. En todo caso, antes de aplicar estos últimos es indispensable determinar cuáles serán los impactos que podrían producir (positivos o negativos) en la cultura evaluativa que se requiere construir.
- c) No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación. Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.
- d) No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora”.

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

La evaluación (del desempeño docente), en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.” (CISNEROS, 2008)

La principal característica de este sistema es su carácter formativo, lo que significa que la información que se entrega a los docentes permite que éstos conozcan, a través de los informes de resultados, el detalle de su desempeño. Por lo tanto puede identificar sus fortalezas y los aspectos en los que puede mejorar.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Evaluar el desempeño de los directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo; el primer objeto de la evaluación de los directivos corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.,

1. Evaluación de los Directivos:

La Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos es un mecanismo de fortalecimiento del liderazgo directivo que, a partir de la reflexión colectiva sobre la gestión del establecimiento y de la reflexión personal sobre las competencias directivas, asocia el fortalecimiento institucional y el desarrollo profesional con el logro de objetivos de aprendizajes.(Chile, 2007)

El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.(Jazo, 2010)

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

La actuación de los directivos es fundamental en una institución educativa ya que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin directivos eficientes que las conduzcan y actúen como verdaderos líderes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes debe cumplir las siguientes características:

Proceso continuo: Se realiza durante todo el año escolar., debido a que la evaluación debe impulsar el mejoramiento permanente, lo cual sólo es posible si hay

reflexión constante de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos.

La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

Proceso sistemático: El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado.

Proceso basado en la evidencia: La evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Además, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad podremos contribuir al logro de una mejor educación.” (Velez, 2008)

2. Proceso de la evaluación de desempeño

La evaluación no es acción de un día: toma tiempo observar logros y fijarse metas. Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria.

El proceso de evaluación se ha organizado en cuatro momentos de manera circular

1. Preparación,
2. Desarrollo de la Evaluación,
3. Análisis de la información individual e institucional,
4. Seguimiento individual e institucional

La Evaluación del Desempeño de los docentes y directivos en el Ecuador

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Gajardo, 2007)

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

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Por ello ha sido necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas; el desempeño de los docentes; el currículo nacional; y el desempeño de los estudiantes; por ello es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la

infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

El Ministerio de Educación para evaluar la calidad de educación ha establecido los estándares de calidad educativa que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo convirtiéndose en orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje.(Educación, 2010)

La evaluación de los directivos, es de dos tipos: interna y externa, constituidas por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.(Jazo, 2010)

METODOLOGÍA

1. Participantes

La investigación se realizó en el Colegio Fiscal “NONO” de la Provincia de Pichincha cantón Quito, Parroquia Nono en el barrio el Ejido, el tipo de institución es Mixta, la jornada de estudio es Vespertina; el número de personas que fueron investigadas son: 8 Docentes que laboran en la actualidad en la Institución, 1 Rector, 112 estudiantes, 60 padres de familia, así como 3 miembros del Consejo Ejecutivo, 6 Directivos del Consejo Estudiantil, 5 miembros del Comité Central de Padres de Familia, y 1 Supervisor Escolar.

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

- Rector de la institución educativa a evaluarse.
- 8 Docentes de la institución educativa a evaluarse.
- 8 Docentes de la institución educativa coevaluador.
- 66 Estudiantes del 8º ,9º y 10º Año de Educación General Básica.
- 46 Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.
- 60 Padres de Familias de la Institución Educativa.
- Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

2. Muestra de investigación:

Para llevar a cabo este proyecto de investigación seguí los siguientes procedimientos:

- La investigación que se llevo a cabo es la misma donde laboro hace cuatro años en los niveles de educación general básica y el bachillerato.
- Para realizar la investigación solicité la respectiva autorización después de haberme entrevistado con la autoridad del establecimiento para explicarle los objetivos, razones y alcance de esta investigación: por lo cual la Rectora se mostró flexible y presta a colaborar en lo que se requiera para llevar a cabo la investigación con éxito, y la importancia de realizar la misma en esta institución; procediendo así a la respectiva autorización.
- Una vez concedida la autorización solicité el listado del personal docente, estudiante, padres de familias, consejo estudiantil, consejo ejecutivo y autoridades; con el cual pude establecer la población de la institución.

- Con esta información procedí a realizar la muestra poblacional del establecimiento mediante el cálculo de la muestra poblacional.
- Con los resultados obtenidos se procedió a la aplicación de los instrumentos de evaluación a toda la comunidad educativa.
- Con la información obtenida se procedió a la tabulación y análisis de la misma mediante tablas y gráficos estadísticos.
- Los resultados evidenciaron las necesidades, fortalezas y debilidades de la institución.
- Seguidamente se procedió a la formulación de una propuesta de mejoramiento para dar solución a la problemática de la institución.

Tabla N°1. **Población a investigarse en el Colegio Fiscal “Nono”**

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	Nº TOTAL
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
Director o Rector	1
Inspector General	1
Docentes del 8 ^{VO} , 9 ^{NO} y 10 ^{MO} Año de Educación Básica	8
Docentes del 1 ^{RO} , 2 ^{DO} y 3 ^{RO} Año de Bachillerato	8
Estudiantes del 8 ^{VO} , 9 ^{NO} y 10 ^{MO} Año de Educación Básica	66
Estudiantes del 1 ^{RO} , 2 ^{DO} y 3 ^{RO} Año de Bachillerato	46
Padres de familia	60
Consejo Técnico ejecutivo	3
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector	1
Consejo estudiantil	6
Comité central de padres de familia	5
Supervisor Escolar	1

Fuente: Datos recopilados en la secretaria.
Elaboración: Pamela Cortez

Cálculo de la muestra

Estudiantes de 8^{vo}, 9^{no}, 10^{mo} año de Educación Básica.
Nº 66 estudiantes.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 66}{(0.05)^2(66 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 0.5 * 0.5 * 66}{(0.0025)(65) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{63.3864}{0.1625 + 0.9604}$$

$$n = \frac{63.3864}{1.1229}$$

$$n = 56 \text{ Estudiantes}$$

Estudiantes de 1^{ro}, 2^{do}, 3^{ro} de Bachillerato

Nº 46 estudiantes.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 46}{(0.05)^2(46 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 0.5 * 0.5 * 46}{(0.0025)(45) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{44.1784}{0.1125 + 0.9604}$$

$$n = \frac{44.1784}{1.0729}$$

$$n = 41 \text{ Estudiantes}$$

Padres de familia

Nº 60

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 60}{(0.05)^2(60 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 0.5 * 0.5 * 60}{(0.0025)(59) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{57.624}{0.214 + 0.9604}$$

$$n = \frac{57.624}{1.1728}$$

$$n = 47 \text{ Padres}$$

TABLA Nº2 Muestra a investigarse en el colegio fiscal “nono”

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente		-	-	-	-	-	
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1
Docentes de 8o, 9o y 10o Año de Educación Básica	8	--	--	--	--	--	8
Docentes de 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato	8	--	--	--	--	--	8
Estudiantes de 8o, 9o y 10o Año de Educación Básica	66	95	5	1.96	0.5	0.05	56
Estudiantes de 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato	46	95	15	1.96	0.5	0.5	41
Padres de Familia	60	95	15	1.96	0.5	0.5	47
Para el desempeño profesional directivo:	1	--	--	--	--	-	1
Director o Rector							
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1
Consejo Directivo	3	--	--	--	--	--	3
Consejo Estudiantil	6	--	--	--	--	--	6
Comité Central de Padres de Familia	5	--	--	--	--	--	5
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1

Fuente: Datos recopilados en la secretaria.

Elaboración: Pamela Cortez

3. Técnicas e instrumentos de investigación

3.1 Métodos

De la lectura de la información bibliográfica y el establecimiento del marco teórico se procedió a analizar los resultados de las encuestas y la observación de las clases comparándolos con la información teórica; obteniendo conclusiones que ayudaron a determinar las problemáticas educativas de la institución, utilizando los siguientes métodos:

3.1.1 Inductivo-Deductivo

El conocimiento se inicia con observaciones individuales, a partir de las cuáles se plantean generalizaciones cuyo contenido rebasa los hechos inicialmente observados. Lo que permitieron hacer predicciones cuya confirmación las refuerza y cuyo fracaso las debilita y puede obligar a modificarlas o hasta rechazarlas. El método inductivo-deductivo acepta la existencia de una realidad externa y postula la capacidad del hombre para percibirla a través de sus sentidos y entenderla por medio de su inteligencia.

3.1.2 Analítico

A partir de la experiencia y el análisis de un gran número de casos se establecieron leyes, se examinaron teorías por separado y resultados estadísticos y se establecieron las relaciones entre las mismas.

3.1.3 Estadístico

Con la información obtenida, se hizo la interpretación de datos numéricos para luego proceder a la interpretación mediante gráficos estadísticos obtenidos de las encuestas realizadas a los diferentes actores.

3.1.4 La Observación Directa

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia, consejo técnico, consejo estudiantil, supervisor y, la observación de la clase impartida por el docente.

Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

Se Observó las clases impartida a sus estudiantes por parte de los docentes investigados.

3.2. Técnicas.

3.2.1. El objetivo de las técnicas de investigación es:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

3.2.2. En este caso se aplicó la técnica de campo.

La técnica de campo permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio.

3.2.3. Técnicas de investigación.

- La Observación Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.
- La Entrevista Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador; y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.
- La Encuesta La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

Todas estas técnicas fueron útiles para la obtención de la información; las cuales se aplicaron a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, consejo estudiantil, miembros del consejo técnico y supervisor escolar.

3.3. Instrumentos

El objetivo principal de este instrumento es conocer a través de un análisis estadístico en qué medida los docentes y directivos de la institución desarrollan sus actividades cotidianas y como se ajustan a los parámetros de exigencia, planteados por el Ministerio de Educación.

3.3.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como se ha mencionado la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes (Ver anexo 3)
- 2) Para la coevaluación de los docentes (ver anexo 4)
- 3) Para la evaluación de los docentes por la rectora (ver anexo 5)
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes (ver anexo 6)
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia (ver anexo 7)
- 6) Para la autoevaluación de la rectora (ver anexo 8)
- 7) Para la evaluación de la rectora por parte del concejo técnico (ver anexo 9)
- 8) Para la evaluación de los docentes por el concejo estudiantil (ver anexo 10)
- 9) Para la evaluación de la rectora por parte del comité de padres de familia (ver anexo 11)
- 10) Para la evaluación de la rectora por parte del supervisor (ver anexo 12)

3.3.2. Para realizar la observación de la clase

Para observar, por parte del investigador, una clase impartida por cada uno de los docentes, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase. (Ver anexo 13)

3.3.2. Valoración de la evaluación del desempeño.

Una vez aplicados en la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, en la institución investigada los distintos instrumentos (encuestas), se procedió a realizar la valoración de éstos, en la forma como se indica a continuación:

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes

con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

1. Sociabilidad pedagógica..... 0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas. 4.23 puntos
3. Desarrollo emocional..... 1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales..... 1.03 puntos
5. Aplicación de normas y reglamentos.... 1.03 puntos
6. Relación con la comunidad..... 0.93 puntos
7. Clima de trabajo..... 0.93 puntos

Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... 3.46 puntos
2. Cumplimiento de normas y reglamentos... 1.92 puntos
3. Disposición al cambio en educación..... 1.54 puntos
4. Desarrollo emocional..... 3.08 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector..... 10 puntos

1. Sociabilidad pedagógica..... 2.35 puntos
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....2.06 puntos
3. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 2.94 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.47 puntos
5. Relación con la comunidad..... 1.18 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

1. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 10.97 puntos
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica..... 4.12 puntos
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes..... 4.11 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia..... 16 puntos

1. Relación con la comunidad.....2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales... 5.05 puntos

Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

1. Actividades iniciales..... 7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....16.25 puntos
3. Ambiente en el aula..... 6.25 puntos

Total 100 puntos

3.3.4. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

Autoevaluación del Director..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales.....14.65 puntos

2. Competencias pedagógicas.....3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.09 puntos

Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.. 20 puntos

1. Competencias gerenciales..... 14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad2.12 puntos

Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales..... ..10.00 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.57 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad6.43 puntos

Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales.....10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....4.74 puntos

Evaluación del Director por parte del Supervisor..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales..... 14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.44 puntos

Total 100 puntos

3.3.5. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los directivos.

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje.

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de repuestas acertadas, la que se presenta seguidamente:

3.3.6. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.103 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.077 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.051 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.026 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.385 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.289 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.192 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.096 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director..... 10 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.295 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.221 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.148 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.074 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia
 **16 puntos**

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.843 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.632 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.421 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.211 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

1. Cada respuesta valoración Sí = 1.250 puntos
2. Cada respuesta valoración No = 0.000 puntos.

3.3.7. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

3.3.8. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.233 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.175 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.116 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.058 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.236 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.177 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.118 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.059 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos

3. Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.536 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos

1. Cada respuesta valoración 5 = 0.527 puntos
2. Cada respuesta valoración 4 = 0.392 puntos
3. Cada respuesta valoración 3 = 0.263 puntos
4. Cada respuesta valoración 2 = 0.132 puntos
5. Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

3.3.9. Calificación del Desempeño

3.3.10. Calificación del Desempeño Profesional Docente

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

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

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

Calificación D Deficiente... Entre 0 y 25 puntos

3.3.11. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

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

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

Calificación D Deficiente... Entre 0 y 25 puntos

3.3.12. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

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

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

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

4. Diseño y procedimiento.

4.1. Tipo de Investigación.

La investigación realizada es socioeducativa fundamentada en el paradigma de análisis crítico de la investigación en una bibliografía elemental y complementaria.

Esta intervención socioeducativa se sometió a entendimiento de la indagación permanente, tomando en cuenta, tres aspectos: ver, juzgar y actuar a partir del método científico; bajo referentes éticos.

4.2. Proceso de investigación.

Mediante un trabajo continuo con el asesoramiento virtual y telefónica del Tutor de Tesis, se realizó la recolección de datos los días 18 al 28 de febrero del 2013 en la Institución escogida, aplicando los instrumentos de evaluación; como: autoevaluación docente, la coevaluación docente, la evaluación docente por parte del director, la evaluación docente por parte de los estudiantes y la observación de la clase realizada por el investigador y tres instrumentos para el desempeño del Rector: autoevaluación del Rector, la evaluación al Rector por parte del Consejo Técnico, evaluación de los padres de familia, Gobierno estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Consejo Estudiantil y evaluación por parte del supervisor. Cabe mencionar que al ser aplicadas estas encuestas en la sección vespertina de dicha institución educativa no se pudieron utilizar los instrumentos relacionados con la evaluación de los padres de familia y Gobierno estudiantil, ya que la Institución carece del Comité Central de Padres de Familia y Consejo Estudiantil.

Luego se procedió a la tabulación y organización de la información obtenida y así proceder a realizar el análisis e interpretación de los resultados lo que permitió el planteamiento de la propuesta de mejoramiento educativo orientada a resolver las problemáticas institucional y la estructuración del informe final.

5. Comprobación de los supuestos.

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

El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador, tratando de responder a las preguntas de si

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

En gran medida se pudo comprobar que el desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Fiscal "NONO" es considerado como excelente de acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, por lo que se niega el supuesto establecido anteriormente.

RESULTADOS

INSTRUMENTOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla N°1

Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE								
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
1.6. Torno en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,352	0,669

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En la dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 0.863 correspondiente al 92.92/100. El indicador con valor más alto es: Llamo la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto, correspondiente al 0.100. El indicador más bajo fue: Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes correspondientes al 0.087.

Es evidente que los docentes demuestran poco interés por la ausencia de algunos estudiantes, ante esta situación se debe tomar medidas cautelares que permitan controlar y disminuir el alto índice de ausencia de algunos estudiantes a la institución; por medio de un control minucioso con tutores de curso y en conjunto con los padres de familias.

Tabla N°2

Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,462	0,206	8	0,668	0,084
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,052	0,051	0	0,515	8	0,618	0,077
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	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	8	0,617	0,077
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,052	0,051	0,154	0,309	8	0,566	0,071
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,052	0,051	0,308	0,103	8	0,514	0,064
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,153	0,231	0,206	8	0,59	0,074
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,078	0	0	0,515	8	0,593	0,074
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,231	0,412	8	0,694	0,087
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,026	0	0,154	0,515	8	0,695	0,087
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	8	0,617	0,077
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,026	0	0,231	0,412	8	0,669	0,084
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,231	0,412	8	0,669	0,084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0,051	0,154	0,309	8	0,566	0,071
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,052	0	0,154	0,412	8	0,618	0,077
2.24.12. Escuchar.	0	0,052	0	0,231	0,309	8	0,592	0,074
2.24.13. Respetar.	0	0,052	0	0,231	0,309	8	0,592	0,074
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	8	0,617	0,077
2.24.16. Concluir.	0	0,052	0,051	0,077	0,412	8	0,592	0,074
2.24.17. Generalizar.	0	0,026	0	0,231	0,412	8	0,669	0,084
2.24.18. Preservar.	0	0,052	0,102	0,077	0,309	8	0,54	0,068
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,782	3,473

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

De acuerdo a los resultados de las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes se obtuvo un puntaje de 3.473 correspondiente al 82.42/100. El indicador

con valor más alto es; Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes., correspondiente al 0.100. El indicador más bajo fue Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.; correspondiente al 0.064.

De acuerdo a los resultados se puede evidenciar que la problemática de los docentes es, el no uso de material didáctico adecuado en el desarrollo de sus clases diarias, ya que esto genera desmotivación y poco interés durante el desarrollo de los temas en el proceso de transmisión de conocimientos; por lo tanto se sugiere que los docentes mediante el desarrollo de las estrategias, utilicen material didáctico que acorde a las necesidades y a su alcance; ya que mediante el uso de los mismos se genera interés, motivación y lo más importantes un aprendizaje significativo . El uso de materiales didácticos es recomendable para todos los niveles de estudio ya que eso hace aún mejor el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Por lo que debe evidenciar el grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad, para que la materia se desarrolle de forma entretenida e interesante.

Tabla N°3
Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓ
	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	0,051	0,308	0,309	8	0,668	0,084
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,618	8	0,695	0,087
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,308	0,309	8	0,617	0,077
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,385	0,103	8	0,539	0,067
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	---	---	---	---	---	---	7,949	0,994

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En la dimensión del desarrollo emocional docente se obtuvo un puntaje de 0.994 correspondiente al 78.96/100. El indicador con valor más alto es; Disfruto al dictar mis clases, correspondiente al 0.100. El indicador más bajo fue ciento que padres de

familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo; correspondiente al 0.067.

De acuerdo a los resultados se puede constatar que el mayor problema del desarrollo emocional de los docentes, es la poca ayuda por parte de los padres de familias y representantes de los estudiantes al momento de enviar una tarea o realizar alguna actividad; que pueda ayudar en la formación integral del alumno, ya que esto genera actitudes de desmotivación y desinterés en sus estudios; se sugiere el desarrollo y la aplicación de un plan de capacitación a través del orientador para que los padres se interés en la formación integral de los alumnos y se enfatice en lo importante que es para sus hijos/as el apoyo de los padres.

Todo esto se lo puede lograr mediante el apoyo del maestro de vocación Pedagógica, Autoestima, Capacidad para actuar con justicia, realismo y nivel de satisfacción por la labor que realiza.

Tabla N°4

Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					DOCENTES TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	0,515	8	0,72	0,090
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,102	0,077	0,515	8	0,694	0,087
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	0,308	0,412	8	0,72	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,102	0,154	0,412	8	0,668	0,084
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,153	0,231	0,206	8	0,59	0,074
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,231	0,309	8	0,617	0,077
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,051	0,154	0,412	8	0,643	0,080
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,102	0,154	0,309	8	0,591	0,074
TOTAL	---	---	---	---	---		6,631	0,829

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes se obtuvo un puntaje de 0.829 correspondiente al 80.49/100. El indicador con valor más alto es; Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes., correspondiente al 0.090. El indicador más bajo fue Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante; correspondiente al 0.074.

En las dimensiones de atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes se evidencia que no existe una ligada comunicación con los padres de familia para tratar la problemática de aquellos estudiantes a quienes se les han detectado problema en el avance académico y personal.

Por lo tanto cada docente debe tener la capacidad o, desarrollar un nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.

Tabla N°5

Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,308	0,412	8	0,72	0,090
5.2. Respeto y cumpro 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	0,824	8	0,824	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0	0,721	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	0,077	0,618	8	0,721	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---		0,959

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes se obtuvo un puntaje de 0.959 correspondiente al 93.11/100. El indicador con valor más alto es; Puedo Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto., correspondiente al 0.103. El indicador más bajo fue Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.; correspondiente al 0.090.

Los docentes deben estar capacitados para crear un ambiente favorable, en donde los alumnos conozcan sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos con responsabilidad.

Tabla N°6

Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,153	0,231	0,206	8	0,59	0,074
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,052	0,051	0	0,515	8	0,618	0,077
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,721	8	0,798	0,100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,56	0,820

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de relaciones con la comunidad por parte de los docentes se obtuvo un puntaje de 0.820 correspondiente al 88.17/100. El indicador con valor más alto es; Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, correspondiente al 0.103. El indicador más bajo fue Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.; correspondiente al 0.074.

En este indicador podemos evidenciar que falta fortalecer las relaciones y comunicación con toda la comunidad educativa (padres de familias); ya que es importante la participación de los maestros en actividades donde se encuentren inmersas toda la comunidad en favor de la educación.

Tabla N°7

Autoevaluación de los docentes: Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,385	0,309	8	0,694	0,087
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,231	0,515	8	0,746	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,154	0,618	8	0,772	0,097
7.6. Cumpló 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	0,154	0,618	8	0,772	0,097
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0,824	8	0,824	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---		0,869

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

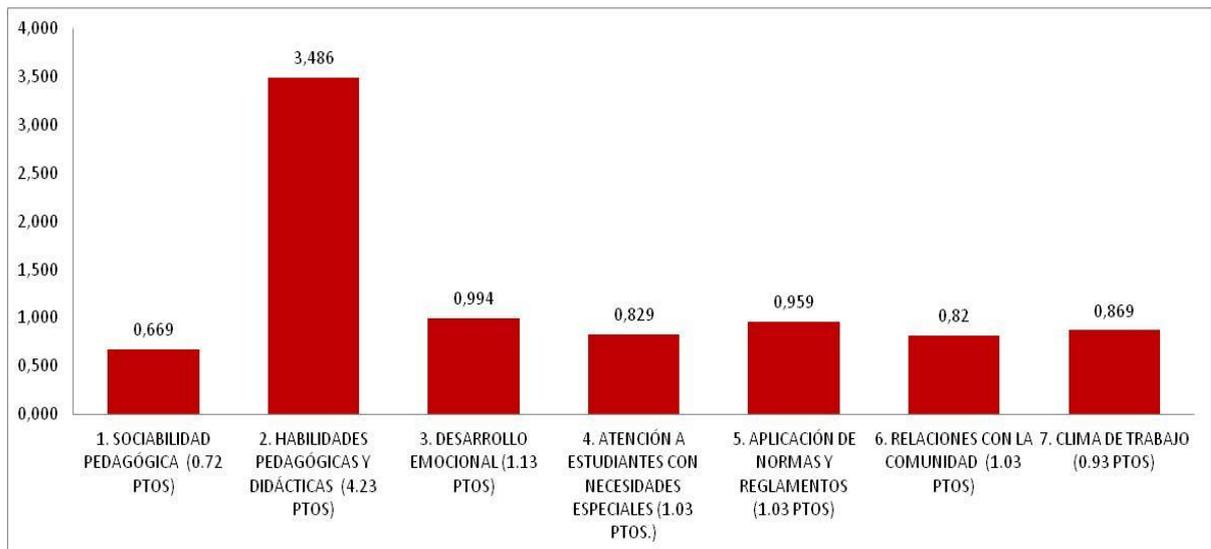
En las dimensiones del clima de trabajo de los docentes se obtuvo un puntaje de 0.869 correspondiente al 93.44/100. El indicador con valor más alto es; Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías., correspondiente al 0.103. El indicador más bajo fue Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.; correspondiente al 0.087.

De acuerdo al indicador más bajo que es dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto podríamos decir que existe un nivel bajo ya que se suma la problemática que del hecho innegables del sector rural donde no hay las herramientas necesarias para dar cumplimiento a la obtención de información y tecnológico; sumándose también a la falta de recursos que la institución tiene. Por lo que representa para los maestros un sacrificio adicional, de realizar trabajos es sus hogares fuera de la jornada laboral, se sugiere se organice el tiempo para dar cumplir con los requerimientos necesarios ante esta disposición necesaria que es el acceso a la información Tics, así cumpliremos con las expectativa de una Institución inmersa en la comunicación e información.

TABLA 8 Resuen de Autoealuaión doente		
DIENSIONES QUE SE EALUAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0,669	92,92%
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	3,486	82,41%
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	0,994	87,96%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	0,829	80,49%
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	0,959	93,11%
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (1.03 PTOS)	0,82	88,17%
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0,869	93,44%
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	8,626	86,26%

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 1. Autoevaluación docente



Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Los resultados obtenidos en la autoevaluación, reflejan el desempeño docente en las dimensiones evaluadas, siendo la más puntuada el clima de trabajo con 0,869/0.93, correspondiente al 93,44%, lo que evidencia que los docentes investigados se desarrollan en un buen clima de trabajo siendo más llevadero las relaciones laborales, es decir, que su desempeño profesional se desarrolla con el cumplimiento de las leyes, que regula y gobierna el accionar educativo, además garantizan y armonizan el correcto desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. El clima de trabajo garantiza un funcionamiento eficiente de los que conforman el cuerpo de las instituciones, que se destacan por las disposiciones de responsabilidad y disciplina en la convivencia diaria. Para un desempeño de calidad, el docente debe cumplir con varios deberes tales como: el respeto y cumplimiento de las normas académicas e institucionales; elaboración y aplicación del código de convivencia; entrega de planificaciones en los plazos establecidos por las autoridades; entrega de calificaciones a los estudiantes en los tiempos previstos; planificación de las clases

en función del horario establecido y en el marco del currículo nacional; llegar con puntualidad a la institución, programar actividades con los padres de familia, etc. al mismo tiempo se puede evidenciar que el 80.49 de la misma autoevaluación, se detecta que la dimensión de la atención a estudiantes con necesidades especiales alcanza el menor puntaje con 0,829/1.103 lo que equivale al 80.49%, específicamente este es uno de los problemas que surgen dentro de la institución ya que siendo un sector rural los docentes deben detectar caso con dislexias, atención dispersa entre otros problemas de atención de aquellos estudiantes que por lo general en la gran mayoría son los representantes sus abuelitos que al suaré la falta de educación no saben el diagnóstico real. En tal virtud, en el cumplimiento de esta dimensión el docente está llamado a realizar un acompañamiento continuo a todos los estudiantes, a través de la comunicación, el acercamiento afectivo y el apoyo constante, en el proceso de aprendizaje. En términos generales, la autoevaluación docente ha sido una experiencia positiva, que ha propiciado espacios de reflexión, sobre su desempeño profesional en las diferentes dimensiones: sociabilidad pedagógica; desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas; desarrollo emocional; atención a estudiantes con necesidades especiales; cumplimiento de normas y reglamentos; relación con la comunidad; y clima de trabajo. Situación que ha logrado detectar ciertas falencias y motivar al mejoramiento continuo, también se destaca que con la aplicación de la autoevaluación docente se ha despertado el interés por participar en este tipo de investigaciones, además se ha afianzado la importancia que tiene la evaluación para mejorar el desempeño profesional docente.

INSTRUMENTOS PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla N°9

Coevaluación de los docentes: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,384	0,578	1,540	8	2,502	0,313
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,578	2,31	8	2,888	0,361
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	1,445	0,000	8	2,021	0,253
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	0,289	2,31	8	2,791	0,349
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,578	2,31	8	2,888	0,361
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	3,08	8	3,08	0,385
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,384	0,578	1,54	8	2,502	0,313
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	1,156	1,155	8	2,503	0,313
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,967	2,996

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un puntaje de 2.996 correspondiente al 86.59/100. El indicador con valor más alto es; Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes., correspondiente al 0.385. El indicador más bajo fue Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.; correspondiente al 0.253.

Ante la falta de recursos ya que como institución que se encuentra en una zona rural no cuento con una partida presupuestaria se encuentra en desventaja comparándola con las instituciones del milenio que se encuentran equiparadas de todos los recursos en las implementaciones de la tecnología y la comunicación, tales como aulas virtuales y de video conferencia; encontramos en gran desventaja, por lo que ponemos en consideración ante las autoridades competentes, que su visión de desarrollo institucional sea a partir de los sectores más vulnerables en la implementaron de dichas unidades como son los sectores rurales; de tal manera poder implementar los requerimientos de la tecnología, información y comunicación dentro de las clases.

Tabla N°10

Coevaluación de los docentes: Cumplimiento de normas y reglamento

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	3,08	8	3,08	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, binestre o quimestre.	0	0	0	0,578	2,31	8	2,888	0,361
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	1,156	1,54	8	2,696	0,337
TOTAL	---	---	---	---	---		14,248	1,781

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones del cumplimiento de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 1.781 correspondiente al 92.76/100. El indicador con valor más alto es; aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen., correspondiente al 0.349. El indicador más bajo fue Programa actividades para realizar con padres de familia; correspondiente al 0.337.

En esta dimensión se podría realizar actividades que cuenten con la participación de toda la comunidad; de tal manera que los padres de familias se sientan involucrados en las actividades que se desarrollan dentro de la institución.

Ya que de acuerdo al buen vivir es indispensable que los padres de familias deben involucrarse en los programas que se desarrollan dentro y fuera del establecimiento.

Tabla N°11

Coevaluación de los docentes: Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,156	1,54	8	2,696	0,337
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,578	2,31	8	2,888	0,361
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	2,695	8	2,984	0,373
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,36	1,420

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones a la disposición al cambio en educación se obtuvo un puntaje de 1.420 correspondiente al 92.21/100. El indicador con valor más alto es; Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza., correspondiente al

0.373. El indicador más bajo fue Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta; correspondiente al 0.337.

Durante el desarrollo de las clases y las nuevas estrategias para enseñar, se debe ser flexible y aceptar la diversidad de opinión, sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Tabla N°12

Coevaluación de los docentes: Desarrollo Emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	3,08	8	3,08	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	3,08	8	3,08	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	3,08	8	3,08	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	0,578	1,925	8	2,695	0,337
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,578	2,31	8	2,888	0,361
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	1,156	1,54	8	2,696	0,337
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,867	1,925	8	2,792	0,349
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,103	2,888
								9,085
								PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones del desarrollo emocional se obtuvo un puntaje de 2.888 correspondiente al 93.77/100. El indicador con valor más alto es; Trata a los compañeros con cordialidad, correspondiente al 0.385. El indicador más bajo fue: Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.; correspondiente al 0.337.

El desinterés de algunos docentes por sus compañeros de trabajo se evidencia en los resultados obtenidos, cada docente está inmerso en su labor cotidiana y se despreocupa por la parte afectiva y sus relaciones con las personas que lo rodean, se debe poner especial atención a las relaciones personales, ya que su actuar en comunidad, su respeto y preocupación hacia los demás, debe ser trabajada y desarrollada para una vida plena de trabajo.

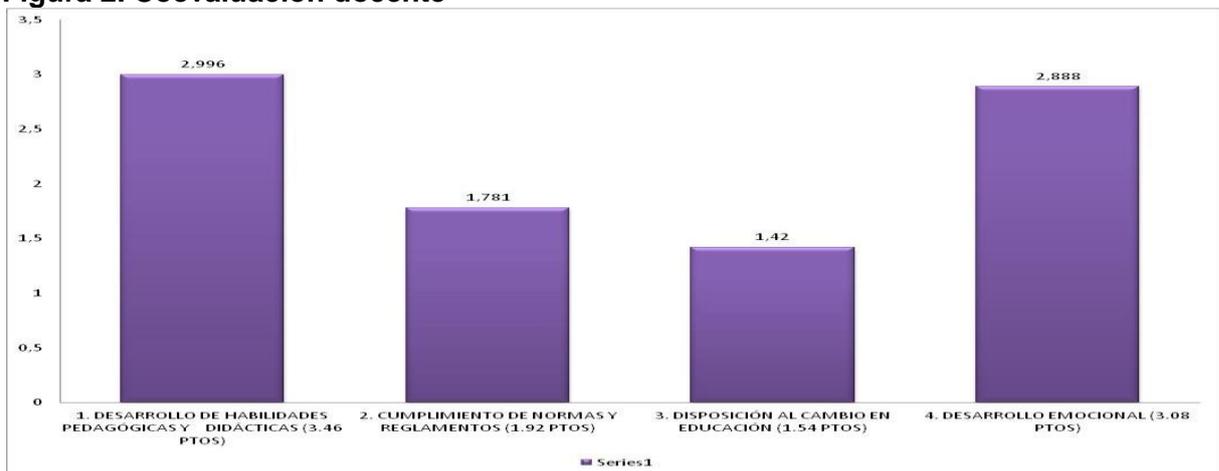
+++

Tabla 13. Coevaluación docente

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	2,996	86,59%
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	1,781	92,76%
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	1,42	92,21%
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	2,888	93,77%
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	9,085	90,85%

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

Figura 2. Coevaluación docente

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En la coevaluación de los docentes por parte de los directores de las áreas académicas, en las diferentes dimensiones de su desempeño profesional, lo más destacado es el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, con un puntaje promedio de 2,996/3,46, que corresponde al 86,59%, en donde se han detectado falencias en la elaboración de recursos didácticos novedosos. Según este resultado, se hace notorio que para alcanzar un nivel óptimo en el proceso educativo se debe asumir compromisos por mejorar y desarrollar habilidades pedagógicas y didácticas. En términos generales, la coevaluación docente por los coordinadores de área, ha sido valiosa ya que por medio de esta evaluación, se ha reflejado la práctica

educativa cotidiana siendo así estas falencias tienen que ser atendidas y superadas con la capacitación y actualización permanente de todos los docentes.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA

Tabla N°14. Evaluación de docentes por parte del rector o director: Sociabilidad pedagógica

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,444	0,884	0,000	7	1,328	0,190
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,444	0,663	0,000	7	1,181	0,169
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,326	0,295	7	1,621	0,232
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,296	1,105	0,000	7	1,401	0,200
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,148	1,326	0,000	7	1,474	0,211
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	1,105	0,295	7	1,548	0,221
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,326	0,295	7	1,621	0,232
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,444	0,442	0,590	7	1,476	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,65	1,664

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 1.664 correspondiente al 70.81/100. El indicador con valor más alto es; Trata Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación., correspondiente al 0.232. El indicador más bajo fue Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante; correspondiente al 0.169.

El docente, debe estar atento a cualquier cambio que se presente en su grupo de trabajo, demostrar interés y actuar ante un acontecimiento que se presentase en sus estudiantes, es muy importante, demostrar interés y preocupación por cada uno de sus estudiantes evidencia su valor como persona y como docente responsable por el buen desarrollo de cada uno de sus estudiantes.

Tabla n°15

Evaluación de docentes por parte del rector o director: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 POTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,444	0,663	0,295	7	1,402	0,200
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,444	0,442	0,590	7	1,476	0,211
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,148	1,326	0,000	7	1,474	0,211
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,592	0,442	0,295	7	1,329	0,190
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,592	0,663	0,000	7	1,255	0,179
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	0,148	0,296	0,442	0,295	7	1,181	0,169
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	0,884	0,295	7	1,475	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,592	1,370

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la atención a los estudiantes con necesidades individuales se obtuvo un puntaje de 1.370 correspondiente al 66.50/100. El indicador con valor más alto es; Propicia la no discriminación a los compañeros, correspondiente al 0.211. El indicador más bajo fue, se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal; correspondiente al 0.169.

Algunos docentes no se preocupan por la comunicación con los padres de familia, para mejorar esta comunicación y mantener a los padres de familia al tanto de los avances y retrocesos en el desarrollo de sus hijos, se deben hacer reuniones para establecer las formas de comunicación así como; personales, por esquelas o telefónica, de tal manera que se pueda evitar y controlar desaciertos y mantener al tanto a los padres de familia del desarrollo de sus hijos.

Tabla N°16

Evaluación de docentes por parte del rector o director: Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,442	1,475	7	1,917	0,274
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,105	0,590	7	1,695	0,242
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,884	0,885	7	1,769	0,253
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,105	0,590	7	1,695	0,242
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,326	0,295	7	1,621	0,232
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	0,148	1,105	0,000	7	1,327	0,190
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,547	0,000	7	1,547	0,221
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,547	0,000	7	1,547	0,221
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,592	0,663	0,000	7	1,255	0,179
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	1,326	0,295	7	1,621	0,232
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,994	2,285

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un puntaje de 2.285 correspondiente al 77.72/100. El indicador con valor más alto es; Utiliza bibliografía actualizada., correspondiente al 0.274. El indicador más bajo fue Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.; correspondiente al 0.179.

Por tanto podemos afirmar que el uso de instrumentos tecnológicos es una prioridad en la comunicación de hoy en día, ya que las tecnologías de la comunicación son una importante diferencia entre una civilización desarrollada y otra en vías de desarrollo.

Tabla N°17

Evaluación de docentes por parte del rector o director: Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,296	1,105	0,000	7	1,401	0,200
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	0,663	0,590	7	1,549	0,221
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	1,105	0,590	7	1,695	0,242
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,148	0,884	0,295	7	1,401	0,200
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,444	0,884	0,000	7	1,328	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,374	1,053

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 1.053 correspondiente al 71.63/100. El indicador con valor más alto es; Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional., correspondiente al 0.242. El indicador más bajo fue Llega puntualmente a todas las clases.; correspondiente al 0.179

La formación del docente está enmarcada en algunas normas que rigen su labor y lo califican como profesional, una de estas normas son la de llegar puntual a sus actividades, algunos docentes no toman en cuenta estas normas, los directivos deben enfatizar en el cumplimiento del reglamento interno de la Institución, mediante charlas y reuniones para mantener el profesionalismo entre los docentes.

Tabla N°18

Evaluación de docentes por parte del rector o director: Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN				5	TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4		DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,444	0,442	0,590	7	1,476	0,211
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	0,296	0,884	0,000	7	1,254	0,179
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0,444	0,663	0,000	7	1,181	0,169
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desar	0	0	0,296	0,663	0,590	7	1,549	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,460	0,780
								PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS
								7,152

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la relación con la comunidad se obtuvo un puntaje de 0.780 correspondiente al 66.10/100. El indicador con valor más alto es; Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo, correspondiente al 0.221. El indicador más bajo fue Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario; correspondiente al 0.169.

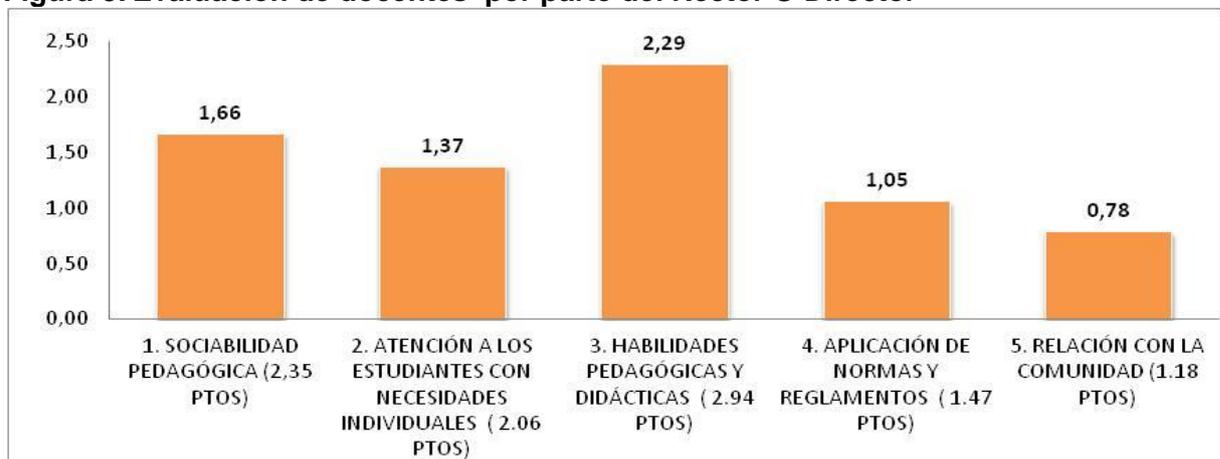
El hecho de compartir entre compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario es un pilar fundamental en el inter-aprendizaje.

Tabla N°19. Evaluación de docentes por parte del Rector O Director

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	1,66	70,81%
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1,37	66,50%
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	2,29	77,72%
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1,05	71,63%
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	0,78	66,10%
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS	7,15	71,52%

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 3. Evaluación de docentes por parte del Rector O Director



Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Conforme a los resultados de la evaluación realizada por los directivos de la institución investigada a los docentes, la práctica de la dimensión que más se resalta corresponde a las habilidades pedagógicas y didácticas, con un puntaje promedio de 2.29/2,94, que corresponde al 77.72%, demostrando que el proceso educativo se lo desarrolla en base al fortalecimiento de las diferentes habilidad humana desarrollada para un aprendizaje significativo, se toma en cuenta sugerencias, opiniones, criterios e intereses de los estudiantes, se busca el desarrollo cognitivo y socioafectivo. Es decir, se promueve una educación integral. Pero también esta evaluación, ha permitido conocer la dimensión que menos practican los docentes, que es la relación con la comunidad, que alcanza un promedio de 0.78/1.18, equivalente al 66.10%, siendo los aspectos menos puntuados la forma como la comunicación individual con padres de familia o representantes con esquelas, cuadernos o a través de una

entrevista personal. Según estos resultados se hacen notorio la necesidad de conocer diferentes estrategias que ayuden a prestar atención oportuna y eficaz a los estudiantes con necesidades individuales, realidad que se tiene presente a diario en las instituciones educativas. Siendo así la intercomunicación con los padres de familias una fortaleza eficaz y eficiente en el proceso de desarrollo de los estudiantes.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla N°20

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Habilidades pedagógicas y didácticas

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
(10.97 PTOS)	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,907	4,802	9,252	21,952	97	38,913	0,401
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,197	6,517	19,018	19,894	97	46,626	0,481
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,565	4,459	13,364	29,498	97	49,886	0,514
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,342	2,401	19,532	33,614	97	55,889	0,576
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,881	7,203	13,878	21,266	97	44,228	0,456
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,223	4,116	12,85	25,382	97	44,571	0,459
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,223	5,488	13,364	15,778	97	36,853	0,380
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,565	4,459	10,28	25,382	97	42,686	0,440
1.8.2. Sintetizar.	0	2,736	6,174	11,822	19,894	97	40,626	0,419
1.8.3. Reflexionar.	0	2,052	5,145	12,336	24,010	97	43,543	0,449
1.8.4. Observar.	0	2,223	4,459	9,766	27,44	97	43,888	0,452
1.8.5. Descubrir.	0	2,394	5,145	13,878	19,894	97	41,311	0,426
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,394	4,802	10,794	24,010	97	42	0,433
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,223	4,802	14,392	21,266	97	42,683	0,440
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,881	6,174	10,28	24,696	97	43,031	0,444
TOTAL	---	---	---	---	---	---	656,734	6,770

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un puntaje de 6.770 correspondiente al 61.71/100. El indicador con valor más alto es; Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido., correspondiente al 0.576. El indicador más bajo fue Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario; correspondiente al 0.169.

El docente debe mantener una buena relación con sus compañeros, como parte de esta buena relación está el de compartir e interactuar conocimientos, estrategias y

demás aspectos que ayuden al desarrollo educativo, el egoísmo debe desaparecer y se debe incrementar el respeto la ayuda y la colaboración.

Tabla N°21

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes. Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3,762	2,401	5,14	26,068	97	37,371	0,385
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	2,565	5,145	10,79	22,638	97	41,142	0,424
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,394	6,174	9,766	22,638	97	40,972	0,422
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,052	6,517	10,79	21,266	97	40,629	0,419
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,881	5,488	16,45	13,720	97	37,537	0,387
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,394	6,86	10,79	18,522	97	38,57	0,398
TOTAL	---	---	---	---	---	---	236,221	2,435

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las habilidades de sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 2.435 correspondiente al 59.10/100. El indicador con valor más alto es; Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, correspondiente al 0.424. El indicador más bajo fue Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.; correspondiente al 0.385.

Antes de iniciar una evaluación se deben dar a conocer las diferentes pautas aspectos que se tomaran en cuenta en el proceso de evaluación, de esta manera el estudiante estará preparado y conocerá más a cerca de la evaluación que realizará de esta manera los resultados serán satisfactorios.

Tabla N°22

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,249	7,546	12,85	7,546	97	31,191	0,322
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,249	4,802	10,28	15,092	97	33,423	0,345
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,42	6,86	10,79	12,348	97	33,422	0,345
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,223	6,174	9,766	17,836	97	35,999	0,371
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2,736	7,889	9,766	13,034	97	33,425	0,345
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,223	4,802	12,85	19,208	97	39,083	0,403
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,565	5,145	8,738	25,382	97	41,830	0,431
TOTAL	---	---	---	---	---	---	248,373	2,561

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la atención a los estudiantes con necesidades individuales se obtuvo un puntaje de 2.561 correspondiente al 53.35/100. El indicador con valor más alto es; Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase., correspondiente al 0.431. El indicador más bajo fue: Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.; correspondiente al 0.322.

La relación entre docentes y padres de familia debe ser constante, de tal manera que el padre de familia conozca del avance de sus hijos y de los posibles retrasos que pudiera sufrir en el aprendizaje causado por las inasistencias del estudiante a las clases, de tal manera que se pueda controlar el buen desarrollo educativo del estudiante.

Tabla N°23

Evaluación de docentes por parte de los estudiantes: Relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,249	6,86	10,28	23,324	97	43,713	0,451
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,052	4,802	8,224	29,498	97	44,576	0,460
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,052	4,116	10,28	28,812	97	45,26	0,467
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,565	5,488	11,82	21,266	97	41,141	0,424
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	2,394	4,459	9,766	21,952	97	38,571	0,398
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,223	3,773	10,28	28,126	97	44,402	0,458
TOTAL	---	---	---	---	---	---	257,663	2,656
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								14,422

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las relaciones con los estudiantes se obtuvo un puntaje de 2.656 correspondiente al 64.62/100. El indicador con valor más alto es; Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes., correspondiente al 0.467. El indicador más bajo fue Resuelve los actos indisciplinarias de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física; correspondiente al 0.398.

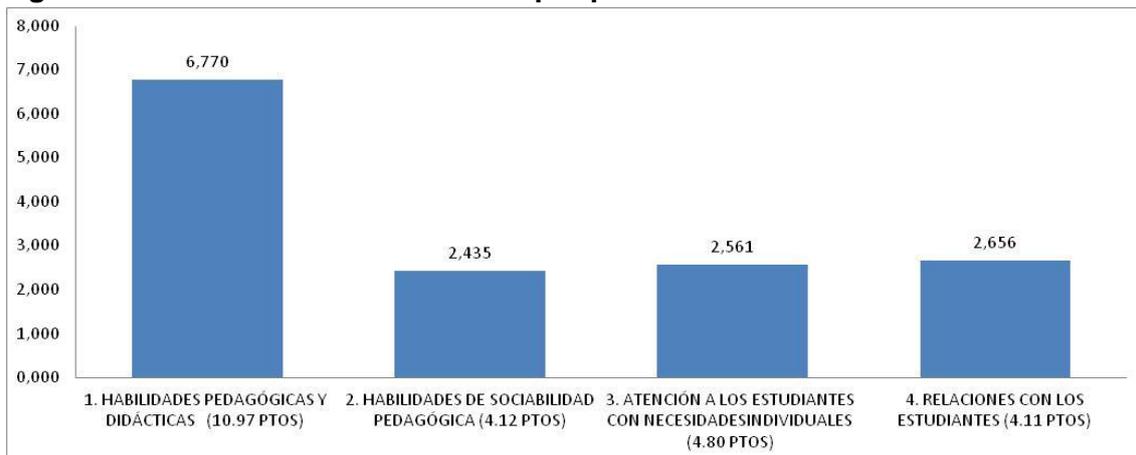
Sabemos que de acuerdo a la ley y los derechos que amparan a las/os niñas/os y adolescentes está prohibido cuásar algún maltrato: físico, verbal o psicológico por lo que se sugiere o se recomienda hacer uso de las leyes y aplicarlas para evitar algún malestar a los estudiante de tal modo que ellos no sientan, alguna agresión y que se puede actuar con los plenos conocimientos de la ley para solucionar algún acto de indisciplina.

Tabla N°24. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	6,770	61,71%
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	2,435	59,10%
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	2,561	53,35%
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	2,656	64,62%
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS	14,422	60,09%

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes



Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Los resultados de la evaluación docente por los estudiantes, muestran que en la dimensión, relaciones con los estudiantes, alcanza el mayor puntaje con un promedio de 2.656/4,11, equivalente al 64.62%, relación que tiene en cuenta la práctica de los valores humanos y promueve el desarrollo axiológico, que se concreta el respeto a las personas diferentes, la inclusión educativa, las buenas relaciones entre estudiantes y docentes, la comunicación y el diálogo para aceptar sugerencias, preguntas opiniones y criterios de los estudiantes. Por otra parte, la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individual es el menor puntaje promedio que es de 2.561/4.80, equivalente al 53.35%, encontrando dificultades al

momento de brindar información, relación y comunicación a este grupo de estudiantes, por lo que siguieron a los docentes a prepararse para poder brindar una educación con calidez y calidad a todo los diferentes grupos de estudiantes considerando que la educación se trata de incluir mejorarnos en muchos aspectos detectados como falencias, si se quiere dar verdaderamente un verdadero servicio educativo de calidad.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla N°25

Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Relación con la comunidad

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	8,444	2,526	5,688	26,976	57	43,634	0,766
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	2,111	0,842	6,952	28,662	57	38,567	0,677
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	8,444	2,526	5,688	29,505	57	46,163	0,810
TOTAL	---	---	---	---	---	---	128,364	2,252

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de la relación con la comunidad se obtuvo un puntaje de 2.253 correspondiente al 89.01/100. El indicador con valor más alto es; Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad., correspondiente al 0.810. El indicador más bajo fue Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; correspondiente al 0.677.

Una de las actividades de los docentes es el de estar en constante colaboración y desarrollo de actividades que ayuden a la comunidad educativa, algunos docentes no demuestran interés por estar inmerso en la comunidad educativa, por ello se deben tomar en cuenta las actividades que el docente desempeña en la comunidad como parte de su proceso de evaluación.

Tabla N°26

Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	10,56	2,105	2,528	36,249	57	51,437	0,902
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	0,842	6,32	37,092	57	46,365	0,813
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	6,333	0,421	12,01	28,662	57	47,424	0,832
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	6,333	1,263	8,216	27,819	57	43,631	0,765
TOTAL	---	---	---	---	---	---	188,857	3,313

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 3.313 correspondiente al 98.31/100. El indicador con valor más alto es; Es puntual a la hora de iniciar las clases, correspondiente al 0.902. El indicador más bajo fue. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado; correspondiente al 0.765.

Los padres de familia constatan que algunos docentes no se preocupan por comunicarse con ellos e informar sobre el rendimiento de sus hijos, mantener una buena comunicación con los representantes de los estudiantes mejora su rendimiento académico y emocional puesto que el docente siente que se preocupan por su bienestar emocional y educativo.

Tabla N°27

Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	12,67	2,105	6,32	27,819	57	48,91	0,858
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	6,333	2,105	5,056	32,877	57	46,371	0,814
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	10,56	4,21	5,688	27,819	57	48,272	0,847
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	2,526	11,38	27,819	57	41,721	0,732
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	2,526	12,01	26,976	57	41,51	0,728
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	6,333	0,842	8,216	30,348	57	45,739	0,802
TOTAL	---	---	---	---	---	---	272,523	4,781

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 4.781 correspondiente al 94.67/100. El indicador con valor más alto es: Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto, correspondiente al 0.858. El indicador más bajo que se preocupa cuando su hijo o representado falta; correspondiente al 0.728

Para algunos padres de familia, les preocupa el poco interés que demuestra algunos docentes por la ausencia de sus hijos a clases, mantener al tanto a los padres de familia de la inasistencia de sus hijos a clases, es muy importante, para que ellos mantengan un control más estricto desde su casa.

Tabla N°28

Evaluación de docentes por parte de los padres de familia: Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4,222	1,263	8,216	32,034	57	45,735	0,802
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,111	0,421	8,848	31,191	57	42,571	0,747
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,333	3,368	5,688	29,505	57	42,571	0,747
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4,222	1,684	5,688	35,406	57	47	0,825
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	2,105	8,848	32,034	57	42,987	0,754
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	10,56	1,684	5,688	32,877	57	50,804	0,891
TOTAL	---	---	---	---	---	---	271,668	4,766
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								15,112

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

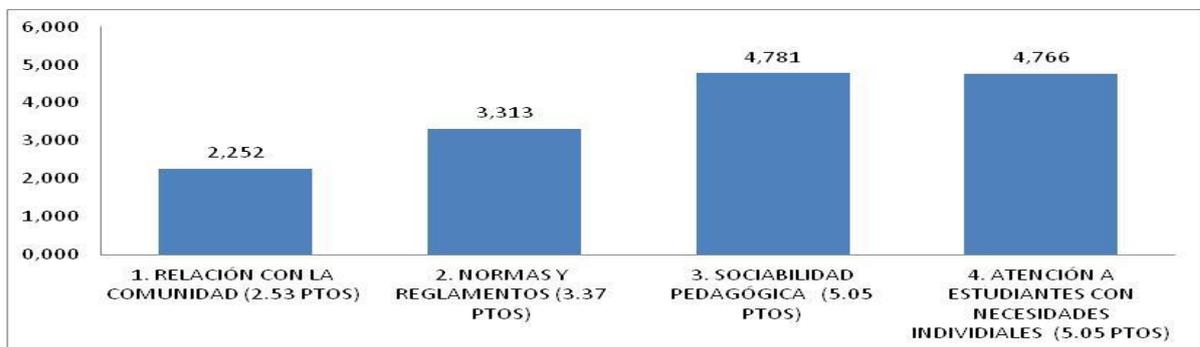
En las dimensiones de la atención a estudiantes con necesidades individuales se obtuvo un puntaje de 4.766 correspondiente al 94.38/100. El indicador con valor más alto es Trata o Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras), correspondiente al 0.891. El indicador más bajo fue Le asigna tareas especiales a su hijo o representado; correspondiente al 0.747.

El bajo rendimiento de algunos estudiantes, debe ser tomado muy en cuenta por los docentes que deben establecer una educación especial con estos estudiantes, para ello se debe asignar tareas especiales que le ayudarán a mejorar su rendimiento desde su hogar con el apoyo de sus padres de familia.

Tabla N°29. Evaluación de docentes por parte de los padres de familia

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	2,252	98,01%
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	3,313	98,30%
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	4,781	94,67%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	4,766	94,35%
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS	15,112	94,45%

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

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

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En la evaluación realizada por los padres de familia, se conoció los resultados que valorizan el desempeño profesional docente en varias dimensiones, en el que se destaca la dimensión normas y reglamentos, con un puntaje de 3.313/3.37, equivalente al 98.30%, lo que evidencia el conocimiento de las leyes y reglamentos en el ejercicio profesional, demostrando un buen trato, responsabilidad por enseñar a mantener buenas relaciones entre estudiantes, seguridad y confianza mutua en los actos de conocimiento, acompañamiento y seguimiento de los estudiantes en el proceso educativo, entre otros aspectos. Pero también existen errores en el desempeño profesional del docente a criterio de los padres de familia, específicamente en la dimensión relación con la atención que brindan a los estudiantes con necesidades especiales, que tiene como resultado a 4.766/5.05, que corresponde al 94.35%, realidad que implica establecer estrategias y compromisos, siendo esta el espacio propicio para que el docente asuma el rol de ser agente dinamizador de la sociedad, para conducirla hacia un proyecto solidario buscando el bien de todos. En conclusión, esta evaluación realizada por los padres de familia tiene un resultado aceptable, en donde se ha podido conocer los puntos altos y

bajos del desempeño profesional docente, situación que invita a la reflexión y al análisis sobre el accionar en los diferentes estándares e indicadores, que valorizan el trabajo realizado considerando que es un establecimiento que se encuentra en un sector rural donde tiene mucho obstáculo principal la falta de recursos apropiados para tratar con personas especiales.

**EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA**

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique) Productos y destinos turísticos locales y regionales.

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8ºEB 9ºEB 10ºEB

Bachillerato

1º Bach 2º Bach 3º Bach

Tabla N°30

Evaluación: Observación de la clase impartida por el docente: Asignatura de la hora de clase observada

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)		
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	0
2. Inicia su clase puntualmente.	8	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	6	2
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	3
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	7	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	1
Total respuestas	41	6
Puntaje total.	51,25	0,00
Puntaje promedio.	6,41	0,00

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las actividades individuales se obtuvo un puntaje de 6.41 correspondiente al 85.47/100. El indicador con valor más alto es: Presenta el plan de clase al observador, correspondiente al 8. El indicador más bajo fue Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, correspondiente a 5.

El presente análisis determina que en el aspecto donde debemos mejorar es el dar a conocer los objetivos que se buscan alcanzar con la clase, es decir se debe iniciar con un diagnóstico de los conocimientos e intereses previos de los estudiantes; determinar el mayor énfasis en dar a conocer los objetivos a sus estudiantes de tal manera que mediante sus propios razonamientos y criterios descubran cuál es el objetivo de cada clase dictada, su importancia, su aplicación para la vida diaria y futura.

Tabla N°31

Evaluación: Observación de la clase impartida por el docente: proceso enseñanza-aprendizaje

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	8	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	6	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	3
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	7	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	7	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	5	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	4
13. Envía tareas	8	0
Total respuestas	90	14
Puntaje total.	113	0
Puntaje promedio.	14,06	0,00

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones del proceso Enseñanza-Aprendizaje se obtuvo un puntaje de 14.06 correspondiente al 86.52/100. El indicador con valor más alto es: Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase Correspondiente al 8. El indicador más bajo fue Utiliza recursos didácticos

creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Correspondiente a 4.

En el desarrollo de la aplicación de los instrumentos de evaluación se puede ver claramente que la problemática al momento de impartir diferentes temáticas en el aula es la falta de iniciativa y creatividad en la implementación de los recursos materiales didácticos en las clases diarias; por lo que se sugiere que los maestros y maestras incluyan en sus clases el uso de materiales didácticos para que el aprendizaje sea más interesante e indudablemente significativo.

Tabla N°32

Evaluación: Observación de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	8	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	7	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	6	2
Total respuestas	37	3
Puntaje total.	46,3	3,8
Puntaje promedio.	5,78	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	26,25	0,00
Calificación de la Observación de la Clase impartida	26,25/30	

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones del ambiente en el aula se obtuvo un puntaje de 5.78 correspondiente al 92.48.00/100. El indicador con valor más alto es: .Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).Correspondiente al 8. El indicador más bajo fue Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase. Correspondiente a 6.

La observación de clase, fue realizada por mi persona, los docentes alcanzaron un puntaje del 26.25 sobre 30 puntos equivalente a bueno, se evaluó a los profesores en una hora pedagógica indistintamente, sin aviso previo por lo que los maestros cumplieron con las actividades previstas, se pudo comprobar que los maestros no cumplieran en su totalidad con los puntos señalados en el instrumento de

observación de clase, aplicado de manera real a cada uno; conociendo sus fortalezas y debilidades de cada docente.

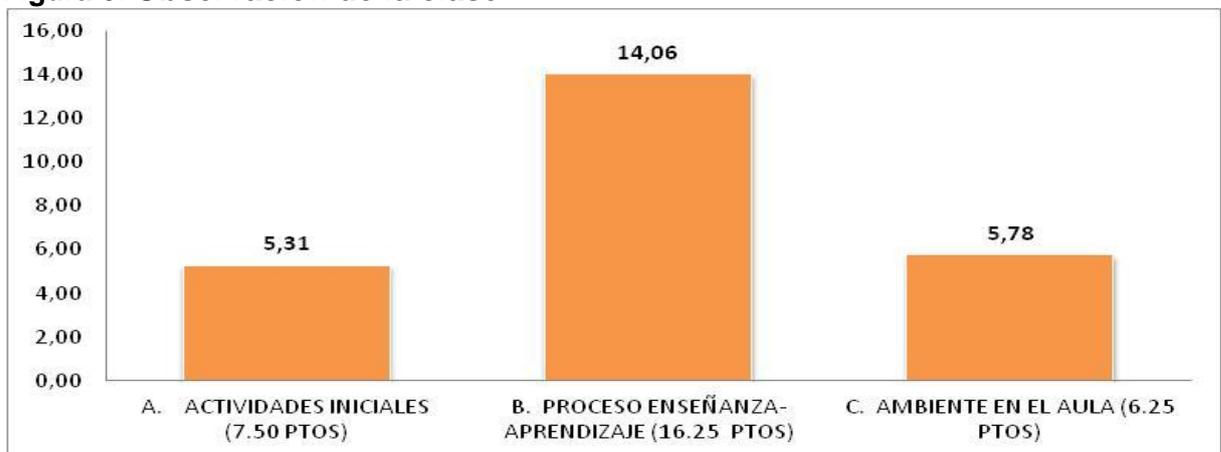
Tabla N°33. Resumen: Observación de la clase

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	5,31	70,80%
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	14,06	86,52%
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	5,78	92,48%
Calificación de la Observación de la Clase impartida /30	26,250	97,50%

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

Figura 6. Observación de la clase



Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En la observación de la clase impartida por los docentes seleccionados, se evidencian resultados tanto positivos como negativos en las dimensiones evaluadas, en cuanto a la dimensión de ambiente en el aula, alcanza un puntaje promedio de 5.78/6,25, equivalente al 92,48%, es la más destacada especialmente en el criterio de motivación a los estudiantes a participar activamente en toda la clase, de esta manera se evidencia, la motivación y el dinamismo, generando entonces un ambiente de seguridad y confianza que invita a la participación activa de los estudiantes. Se puede mencionar, como resultado negativo al alcanzado en la dimensión actividades iniciales, que con el puntaje promedio de 5.31/7,50, que corresponde al 70.80%, lo cual indica que existe un alto porcentaje de docentes que no presentan el plan de clase al observador, lo que denota la falta de planificación. Lo que se sigue es que los docentes dediquen el tiempo correspondiente a sus planificaciones para desarrollar una clase de calidad.

Tabla N°34. Evaluación: Observación de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:						
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes				8,626	86,26	EXCELENTE
Coevaluación de los docentes				9,085	90,85	EXCELENTE
Evaluación de los docentes por la Rectora				7,152	71,52	BUENO
Evaluación de los docentes por los estudiantes				14,422	60,092	BUENO
Evaluación de los docentes por los padres de familia				15,112	94,45	EXCELENTE
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				54,397		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				26,250	87,5	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				80,65/100	A	EXCELENTE

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

El personal docente del Colegio Fiscal "NONO" se obtiene un puntaje de 79.40 sobre 100 equivalentes a excelente, tomando en cuenta que las puntuaciones más bajas las obtienen en las evaluaciones realizadas por estudiantes y Evaluación de los docentes por la rectora.

La rectora sugiere crear un plan de evaluación mensual para hacer un seguimiento en los diferentes planes y la aplicación en las clases, de esta manera lograr los resultados esperados; una educación de calidad.

En conclusión se puede decir, que en la autoevaluación de los docentes se obtuvo un puntaje de 8.626; en la coevaluación de los docentes un puntaje 9.085; la evaluación de los docentes por el Rector o Director, y 4 Vocales Consejo Directivo es de 7.152. Así mismo la evaluación de los docentes por los estudiantes cuenta con 14.424, en la evaluación de los docentes por los padres de familia se reunió un total de 15.112. Indicadores que permitieron suman 55.397, con 26.250 puntos de la calificación clases impartidas a docentes obteniendo un promedio total de 80.65 puntos. Lo que demuestra que el desempeño de la institución es excelente.

Resultados que permiten concluir que el trabajo realizado en la institución no está alejada de lo que el ministerio de educación exige a las instituciones del nuevo milenio, evidenciando el trabajo en equipo, la gestión y seguimiento de los procesos realizados para mejorar la calidad educativa; dejando precedente que la institución no cuenta con partida presupuestaria para cumplir en totalidad con la eficacia y eficiencia que se exige para la educación de calidad.

INSTRUCTIVO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTORA

Tabla N°35

Autoevaluación del director o rector: Competencia general

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,23	1	0,2332	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,000	0,23	1	0,233	0,233
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,23	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
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	0,23	1	0,233	0,233
1.60. Infomo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
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	0	0,23	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,111	13,111

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 13.111 correspondiente al 65.56/100. El indicador con valor más alto es: Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa, correspondiente al 0.233. El indicador más bajo fue Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, correspondiente al 0.166

De acuerdo a la dimensiones de trabajo que en la institución se tiene la rectora delega actividades a todos los compañeros maestros, de poder atender todas las actividades y responsabilidades que existen en la institución con el fin de mantener una coordinación activa que se deben realizar dentro de la institución por ese motivo la rectora nos pide la colaboración del trabajo en conjunto.

Tabla N°36

Autoevaluación del director o rector: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.5. Asesor directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	-	0	1	0,116	0,116
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0	--	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	--	0,175	0,175
TOTAL	--	--	--	--	--	--	2,447	2,447

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 2.447; correspondiente al 75.06/100. El indicador con valor más alto es; Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, correspondiente al 0.233. El indicador más bajo fue Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar. Correspondiente al 0.116.

De acuerdo a los resultados obtenido en el instrumento de la autoevaluación por parte de la rectora podemos evidenciar que este punto está cumpliendo y demuestra que sabe las ordenanzas de la ley de educación, así como el de no negar la matrícula por ninguna idiosincrasia a persona que desee estudiar en dicho establecimiento; pero al mismo tiempo se sugiere que socialice a los profesores la importancia de dar a conocer a los estudiantes los objetivos de la temática de aprendizaje, al inicio del año y la importancia de estos en su formación.

Tabla N°37

Autoevaluación del director o rector: Competencias pedagógicas

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	-	0	1	0,116	0,116
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,806	1,806
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,364

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 1.801; correspondiente al 86.41/100. El indicador con valor más alto es; Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa., correspondiente al 0.233. El indicador más bajo fue Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. Correspondiente al 0.116.

De acuerdo con el índice más bajo se sugiere que se promueva de manera integradora y sin tener conductas discriminatorias el desarrollo de actividades socioculturales y educativas con toda la comunidad.

Tabla N°38. Autoevaluación del director o rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	13,11	65,56%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	3,009	91,46%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	2,006	94,62%
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	18,634	93,17%

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 7. Autoevaluación del director o rector

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

De acuerdo a los resultados de la autoevaluación de los directivos, las competencias de liderazgo en la comunidad son las que alcanzan el mayor puntaje con 2.006/2,12 que equivale al 94.62%, lo que demuestra el ejercicio de un liderazgo comunicativo, participativo, y dinámico que involucra a todos los integrantes de la comunidad educativa, con actividades en beneficio de la comunidad, buenas relaciones interpersonales, la participación de todos los actores educativos, entre otras, que cumplen con el buen propósito de buscar el desarrollo de la comunidad. Las competencias generales, son las que han alcanzado un menor puntaje de 13.11/14.59 equivalente al 65.56%, a pesar del cumplimiento parcial de ciertos aspectos se debe mejorar en su aplicación, con una verdadera evaluación del desempeño docente con la observación del desarrollo de las clases del personal docente, al menos una vez al quimestre. Contexto que invita a los directivos a mejorar su labor cotidiana las funciones del liderazgo pedagógico con la capacitación permanente.

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO

Tabla N°39

**Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo técnico:
competencia general**

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,354	0,236	3	0,590	0,197
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,354	0,236	3	0,708	0,236
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,4672	3	0,6442	0,215
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,4672	3	0,6442	0,215

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de los labores de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,856	13,619

Fuente: encuesta a directivo

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 13.619; correspondiente al 93.34/100. El indicador con valor más alto es; Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, correspondiente al 0.236. El indicador más bajo fue Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. Correspondiente al 0.138.

Se recomienda que la autoridad educativa debe estar pendiente y entregar oportunamente toda la información que la Dirección Provincial requiera, de esta manera la Institución queda bien representada, manteniéndola al día en cuanto a la entrega de todos los documentos que se requieran.

Tabla N°40

**Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo técnico:
Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,027	3,009

Fuente: encuesta a directivo

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 3.009; correspondiente al 91.46/100. El indicador con valor más alto es; 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., correspondiente al 0.236. El indicador más bajo fue Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. Correspondiente al 0.138.

Si bien es cierto durante los días de matriculación se realizan una serie de planificaciones, actividades a desarrollarse y recomendaciones para el inicio del año lectivo por parte de la rectora a los profesores, se sugiere que se preste más atención al periodo de adaptación de los estudiante que inician su vida como estudiante que vienen al octavo año de educación general básica, así como los estudiantes que a pesar que vienen de otras instituciones necesitan entrar en confianza y socializar con su compañeros nuevos y profesores.

Tabla N°41

**Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo técnico:
Competencias de liderazgo en la comunidad**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	0,708	3	0,708	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,018	2,006
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,634

Fuente: encuesta a directivo

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo un puntaje de 3.006; correspondiente al 94.62/100. El indicador con valor más alto es; Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; correspondiente al 0.236. El indicador más bajo fue Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, Correspondiente al 0.216.

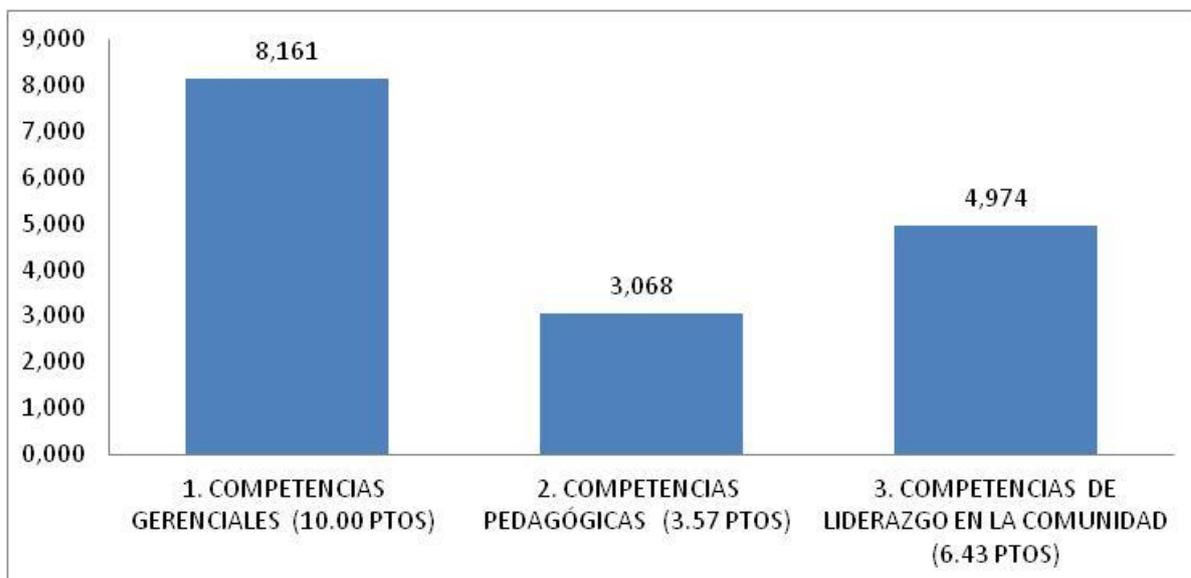
La autoridad Institucional es la primera en ser llamada a integrarse y formar parte activa de la comunidad educativa, debe prestar interés por todos las actividades acontecimientos y demás aspectos que se presenten en la comunidad educativa la relación entre rector y comunidad educativa es de vital importancia para la Institución.

Tabla N°42. Para evaluación del rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	8,161	81,61%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	3,068	85,94%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	4,974	77,36%
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	16,203	81,02%

Fuente: encuesta a directivo

Elaboración: Pamela Cortez

Figura8. Evaluación del rector o director por los miembros del consejo técnico.

Fuente: encuesta a directivo
Elaboración: Pamela Cortez

De acuerdo al criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo, el desempeño directivo ha alcanzado los siguientes resultados, la dimensión mejor puntuada, corresponde a las competencias pedagógicas con 3.068/3.57 puntos, correspondiente al 85.94%, de esta manera se conoce el interés por alcanzar la excelencia de los docentes en la institución. En cuanto a las competencias que menos se practican, es la competencias de liderazgo en la comunidad, que tienen el menor puntaje promedio con 4.974/6.43, que equivale al 77.36%, Cabe señalar entonces, que una vez conocido, analizado e interpretado los resultados de la coevaluación directiva por los miembros del Consejo Ejecutivo, se destaca la importancia que tiene el desarrollo de las diferentes competencias en la gestión directiva para alcanzar altos niveles de eficiencia, sumado a una visión comprensiva y prospectiva de la educación, siendo estos componentes de un activo liderazgo. Los directivos tienen que ser capaces de reflexionar individual y colectivamente sobre la práctica educativa en todas sus dimensiones, ejercer control y evaluar el desempeño del talento humano que dirige.

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla N°43

**Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo estudiantil:
Competencias general**

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL										
(20.00 PTOS)										
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:										
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN		
	1	2	3	4	5	CONSEJO ESTUD.	TOTAL	PROMEDIO		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626		
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,537	0	0,536	1,430	6	2,503	0,417		
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,860	6	2,86	0,477		
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685		
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	2,144	0,000	6	2,680	0,447		
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	2,860	6	3,753	0,626		
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	2,144	2,860	6	5,004	0,834		
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,714	0	2,860	6	3,574	0,596		
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,714	1,072	1,430	6	3,216	0,536		
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,714	1,072	1,430	6	3,216	0,536		
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,714	0,536	1,430	6	2,68	0,447		
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655		
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	0	0	3,575	6	3,754	0,626		
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	2,145	6	3,931	0,655		
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,967	8,161		

Fuente: encuesta al rector
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 8.161; correspondiente al 81.61/100. El indicador con valor más alto es; Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.; correspondiente al 0.834. El indicador más bajo fue Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.; Correspondiente al 0.417.

La rectora debe permanecer constantemente en la Institución, algunas veces en casos extremos se ausenta de la Institución, para ello se recomienda que la autoridad de la Institución debe delegar sus funciones a un docente capacitado o su subalterno, mismo que debe desenvolverse con la misma capacidad de toma de desviaciones de la rectora todo en favor de la Institución a la que representan.

Tabla n°44

**Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo estudiantil:
Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0	3,575	6	3,932	0,655
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	0	0,536	2,860	6	3,575	0,596
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	2,860	6	3,396	0,566
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,409	3,068

Fuente: encuesta al rector

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 3.0680; correspondiente al 85.94/100. El indicador con valor más alto es; Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.; correspondiente al 0.655. El indicador más bajo fue Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales 0.566.

Si bien es sabido que la ley de educación garantiza la inclusión de todo aquel que esté en capacidad de seguir sus estudios regulares, por lo que es de competencia de las autoridades hacer que se cumplan las leyes en cualquier instancia, sin hacer excepciones. Por lo que recomienda que todas las autoridades de las diferentes instituciones educativas deban conocer la ley de educación, reglamento y los derechos humanos para no caer en errores de discriminación; más bien debe velen que se cumplan a cabalidad.

Tabla N°46

Para evaluación del rector o director por los miembros del consejo estudiantil:

Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	2,68	0,000	6	3,037	0,506
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,179	0	0	3,575	6	3,754	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	1,608	0,715	6	3,037	0,506
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,071	1,608	0,000	6	2,679	0,447
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,714	1,072	0,715	6	2,680	0,447
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,841	4,974
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,411

Fuente: encuesta al rector

Elaboración: Pamela Cortez

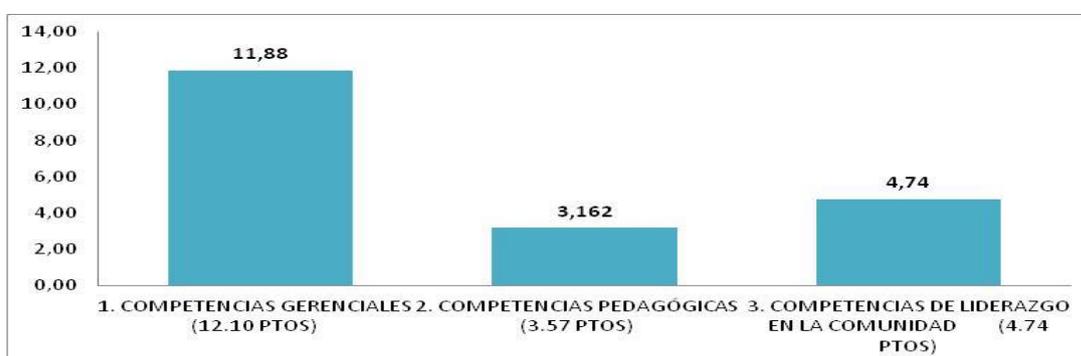
En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 4.974; correspondiente al 77.36/100. El indicador con valor más alto es; Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.; correspondiente al 0.629. El indicador más bajo Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, correspondiente al 0.447.

Se sugiere que los avances de la Institución deben ir a la par y relacionados con el desarrollo comunitario, puesto que ambos partes ayudan a alcanzar una educación de calidad siempre y cuando se trabaje en conjunto y se desarrollen al mismo tiempo.

Tabla N°47. Para evaluación del rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	11,88	98,21%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	3,162	100,00%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4,74	100,00%
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	19,79	89,95%

Fuente: encuesta al rector
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 9. Para evaluación del rector

Fuente: encuesta al rector
Elaboración: Pamela Cortez

De acuerdo al criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo, el desempeño directivo ha alcanzado los siguientes resultados, la dimensión mejor puntuada, corresponde a las competencias pedagógicas con 3.57/3.57 puntos, correspondiente al 100%, de esta manera se conoce el interés por alcanzar la excelencia de los docentes en la institución. En cuanto a las competencias que menos se practican, es la competencias de competencias generales, que tienen el menor puntaje promedio con 11.88/12.10, que equivale al 98.21%, Cabe señalar entonces, que una vez conocido, analizado e interpretado los resultados de la coevaluación directiva por los miembros del Consejo Ejecutivo, se destaca la importancia que tiene el desarrollo de las diferentes competencias en la gestión directiva para alcanzar altos niveles de eficiencia, sumado a una visión comprensiva y prospectiva de la educación, siendo estos componentes de un activo liderazgo. Los directivos tienen que ser capaces de reflexionar individual y colectivamente sobre la práctica educativa en todas sus dimensiones, ejercer control y evaluar el desempeño del talento y capacidades humanas.

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla N°48

Evaluación del rector o director por el comité central de padres de familia: Competencias general

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA								
(20.00 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0		2,635	5	2,635	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,264	0	0	1,581	5	1,845	0,369
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,416	11,883

Fuente: encuesta a rector

Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 11.88; correspondiente al 98.21/100. El indicador con valor más alto es; Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.; correspondiente al 0.527. El indicador más bajo es falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, correspondiente al 0,369.

El Comité Central de Padres de Familia, reconoce que la rectora se ausenta de la Institución en algunas ocasiones, para evitar algún mal entendido, se recomienda que la autoridad evite su ausencia en lo posible de la Institución y en el caso de no poder hacerlo, se sugiere delegar sus funciones a la segunda autoridad al mando en el caso de que existiera, de tal manera que la Institución no quede en abandono de autoridad.

Tabla N°49

**Evaluación del rector o director por el comité central de padres de familia:
Competencias pedagógicas**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,810	3,162

Fuente: encuesta a rector
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 3.16; correspondiente al 100/100. El indicador con valor más alto es; Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.; correspondiente al 0.527.

Las competencias pedagógicas son catalogadas como excelentes de acuerdo a lo establecido por el Comité Central de Padres de Familia, es decir consideran a la autoridad educativa la rectora, una persona apta y capaz para velar por el bienestar de sus hijos en lo referente al aspecto pedagógico.

Tabla N°50

**Evaluación del rector o director por el comité central de padres de familia:
Competencias pedagógicas**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,350	5,270
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								20

Fuente: encuesta a rector
Elaboración: Pamela Cortez

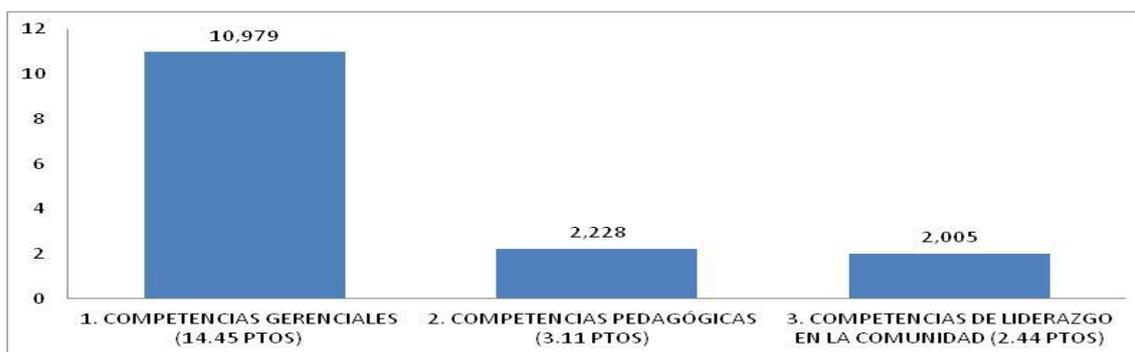
En las dimensiones de las competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo un puntaje de 5.27; correspondiente al 100/100. El indicador con valor más alto es; Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.; correspondiente al 0.527.

La autoridad ejercida por la rectora se considera como excelente ya que cumple a cabalidad con todos los estándares planteados para ejercer su liderazgo en la comunidad educativa, de tal manera que la Institución está bien representada.

Tabla N°51. Para evaluación del rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	10,979	75,51%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2,228	71,64%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	2,005	82,17%
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	15,212	76,06%

Fuente: encuesta al rector
Elaboración: Pamela Cortez

Figura 10. Para evaluación del rector

Fuente: encuesta al rector
Elaboración: Pamela Cortez

De acuerdo al criterio de los miembros del Consejo Ejecutivo, el desempeño directivo ha alcanzado los siguientes resultados, la dimensión mejor puntuada, corresponde a las competencias pedagógicas con 2.005/2.44 puntos, correspondiente al 82.17%, de esta manera se conoce el interés por alcanzar la excelencia de los docentes en la institución. En cuanto a las competencias que menos se practican, es la competencias de competencias generales, que tienen el menor puntaje promedio con 10.979/14.45, que equivale al 71.64%, Cabe señalar entonces, que una vez conocido, analizado e interpretado los resultados de la coevaluación directiva por los miembros del Consejo Ejecutivo, se destaca la importancia que tiene el desarrollo de las diferentes competencias en la gestión directiva para alcanzar altos niveles de eficiencia, sumado a una visión comprensiva y prospectiva de la educación, siendo estos componentes de un activo liderazgo. Los directivos tienen que ser capaces de reflexionar individual y colectivamente sobre la práctica educativa en todas sus dimensiones, ejercer control y evaluar el desempeño del talento y capacidades humanas.

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla N°52

Evaluación del rector o director por el supervisor escolar: Competencias general

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	SUPERVISOR	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	--	--	--	--	--	--	10,979	10,979

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias generales se obtuvo un puntaje de 10.979; correspondiente al 75.5100/100. El indicador con valor más alto es; Asiste puntualmente a la institución; correspondiente al 0.223. Y el indicador más bajo es: Realiza seguimiento a las actividades que delega. Correspondiente al 0.112.

La rectora debe estar pendiente de todo el desarrollo institucional, una de estas funciones es hacer un seguimiento a las actividades que se han delegado, de esta manera se conocerán los avances o retrocesos que se puedan presentar en la Institución y se podrá implementar mejoras o dar solución a los inconvenientes que se pueden presentar.

Tabla N°53

Evaluación del rector o director por el supervisor escolar: Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	SUPERVISOR	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,228	2,228

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 2.228; correspondiente al 71.64/100. El indicador con valor más alto es; 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.; correspondiente al 0.167. Y el indicador más bajo es: Observa el

desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre...
Correspondiente al 0.112.

Se sugiere un control más estricto al desarrollo de las clases por parte de los docentes, este control debe estar a cargo de la rectora que en todo momento, debe controlar y observar si la Institución se maneja en los parámetros establecidos, demostrando interés y preocupación por el trabajo de los docentes en las clases.

Tabla N°54

Evaluación del rector o director por el supervisor escolar: Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	SUPERVISOR	TOTAL	PROMEDIO
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	0,22	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,22	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,006	2,006
						PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS		15,212

fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Pamela Cortez

En las dimensiones de las competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo un puntaje de 2.005; correspondiente al 82.17/100. El indicador con valor más alto es; Organiza Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.; correspondiente al 0.223. Y el indicador más bajo es: Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. Correspondiente al 0.112.

La Institución debe relacionarse con otras organizaciones que le ayudarán a mejorar, la rectora debe encabezar y buscar alianzas que beneficiaran a la Institución, su

labor no se limita a lo interior del establecimiento, debe exteriorizarse, y relacionarse con entidades que le ayudarán a alcanzar la calidad educativa en beneficio de la educación.

Tabla N°55. Calificación del desempeño profesional directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	17,364		
Evaluación del Rector y Vicerector por el Consejo Directivo (Promedio)	18,634		
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	16,203		
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	20,000		
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	15,212		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	87,413 /100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	80,650 /100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	87,413 /100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	84,032/100	A	EXCELENTE

Figura11.



Fuente: encuesta al rector
 Elaboración: Pamela Cortez

Es evidente que el propósito del Ministerio de Educación, Gobierno Central e instituciones enfocadas al tema de la educación, su la lucha está dirigida en alcanzar los más altos niveles de educación con calidad y calidez; tanto a nivel primario, secundario y superior. Con este enfoque se puede evidenciar que el resultado de esta investigación refleja una calificación excelente, en la parte organizacional del directivo, desempeño de la institución educativa pese a que la calificación más baja obtenida es el desempeño profesional de los docentes considerando que es un establecimiento que se encuentra en un sector rural que no

cuenta con los recursos económicos necesarios para cumplir a cabalidad el proceso de enseñanza aprendizaje. En la presente investigación, que trata de la evaluación del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Fiscal “Nono”, en forma general se ha obtenido los siguientes resultados con un promedio general, así tenemos: en el desempeño profesional docente alcanza 80, 650/100 puntos; en el desempeño profesional directivo 87.413/100 puntos; y en el desempeño de la institución educativa investigada alcanza una calificación promedio de 84.032/100 puntos, resultados que indican que los desempeños antes mencionados se ubican en la categoría A que equivale a excelente, de esta manera se rechazan las hipótesis planteadas para la investigación. En consecuencia los procesos de gestión y prácticas institucionales en el Colegio Fiscal “Nono”, del cantón Quito, provincia de Pichincha, parroquia Nono, alcanzan niveles de eficiencia, que se constituye en una garantía para seguir trabajando en el proceso educativo buscando un funcionamiento ideal para alcanzar la calidad educativa deseada.

Por lo que se hace un llamado a las autoridades competentes a que hagan un análisis profundo y pongan mayor atención a los lugares educativos rurales; con el propósito de fortalecer y exigir la calidad del desempeño profesional los docentes y directivos.

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de aplicar, tabular y procesar los datos obtenidos de la investigación práctica de la “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Fiscal “NONO” durante el año 2012 – 2013 “; la Institución alcanza un puntaje de 84,032 equivalente a excelente. Sin embargo al revisar los directivos obtuvieron un puntaje de 87,413 que ayudan a elevar el promedio de los profesores que es de 80,65, equivalente a excelente. Siendo los directivos en alcanzar un puntaje mayor que permitieron mejorar el promedio de la institución.

No por eso debemos conformarnos; sino más bien siempre enfocarnos en mantener y superar los estándares de calidad en la educación; una educación eficaz y eficiente.

La política educativa de evaluación de las diferentes instituciones educativas no puede comenzar y acabar con un test. Al contrario, los resultados han de ser punto de partida para la toma de decisiones. Entre ellas, capacitar al profesorado, dotar de medios y apoyos oportunos para que puedan conseguir estándares de calidad de acuerdo a lo que exige el Ministerio de Educación. Por lo tanto el proceso de evaluación sirve como apoyo sostenido en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por eso es necesaria la combinación de las exigencias externas con dispositivos que desarrollan la capacidad interna de la Institución, ya que le permitan mejorar y responder a los resultados demandados por la macro-curricula. Estas exigencias externas son por ejemplo los requerimientos que se exige a los estudiantes para su ingreso a las universidades.

Se hizo un sondeo en el colegio fiscal “NONO” para conocer sobre la preparación de los maestros y se ha visto que existe, que una de las mayores fortalezas con la que cuenta la institución es que los docentes tienen títulos relacionados con las asignaturas que dictan, por lo que están suficientemente capacitados pedagógicamente en obtener un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje; cabe recalcar que para que la educación alcance niveles de excelencia es necesario la preparación pedagógica continua de los maestros, sin esta preparación es imposible alcanzar una educación de calidad.

A continuación se realizará el análisis y la discusión de los diferentes instrumentos de evaluación; desde el punto de vista de los:

1. DOCENTES

En el instrumento referente a la **Autoevaluación de Docentes**, los maestros obtienen un puntaje de 8,626 sobre 10 correspondiente al 86.26%, esta fue una encuesta aplicada a todos los docentes, en la que cada uno, anónimamente, respondieron. Los puntajes más bajos, los obtienen en atención a estudiantes con necesidades especiales con un puntaje de 0,829 sobre 1.03 que equivale al 80.49% y relaciones con la comunidad con un puntaje a 0.820 correspondiente al 88.11%.

En lo referente a la sociabilidad pedagógica se obtuvo el 0,669 sobre 0.72 puntos correspondiente al 92.92% que es una calificación excelente; en el desarrollo emocional se obtuvo un puntaje de 0.994 sobre 1.13 puntos correspondiente al 87.96% que se le ubica en la categoría de excelente; en la aplicación de normas y reglamentos se obtuvo en puntaje de 0,959 sobre 1.03 puntos correspondiente al 93.11% ; con relación a las habilidades pedagógicas los docentes se evalúan con una puntuación de 3,486 sobre 4,23 que corresponde al 87,96% que se ubica en la categoría de excelente debido a que todos los docentes que laboran en la institución poseen una preparación pedagógica idónea, la preparación pedagógica de las clases se basa principalmente en los planes y programas del Ministerio de Educación por lo que cada docente está capacitado para desarrollar con libertad los contenidos de aprendizaje. Además, aunque es política de la institución la inclusión de estudiantes con necesidades especiales, en este punto los resultados fueron más bajos los maestros reconocen que es difícil, en el aula misma, promover el desarrollo de aprendizajes con estudiantes de necesidades especiales. En el resto de ítems los docentes se evalúan con una puntuación de excelente.

Sin embargo desde el contexto de la pedagogía los docentes deben estar suficientemente preparados, conocedores de sus capacidades en la aplicación de estrategias y técnicas de estudio; y de crear un entorno adecuado de inclusión; ya que trabajamos con diversos grupos de estudiantes, por lo cual no se justifica el hecho de no dar cumplimiento a las demandas de inclusión social emitida por el Ministerio de Educación y las normas que lo amparan, en torno a los diferentes actores.

En el instrumento: **Coevaluación de Docentes**, los maestros obtienen una puntuación de 9,085 sobre 10 correspondiente al 90.85%, las encuestas fueron realizadas entre todos los compañeros docentes ya que somos pocos profesores dentro de la institución, el puntaje más bajo en relación a las habilidades pedagógicas de los docentes es de 2.996 sobre 3.46 que corresponde al 86.59% ; debido principalmente a que no utilizan la Tecnología; así como la falta de materiales didácticos en las clases; tampoco se ha provechan todos los recursos naturales con los que cuenta la institución para lograr aprendizajes significativos.

En el cumplimiento de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 1.78 sobre 1.92 correspondiente al 92.76%, ya por lo que los docentes están siempre con disposición al cambio en educación se obtuvo un puntaje de 1.42 sobre 1.54 correspondiente al 92.21%, y en el desarrollo emocional obtiene 2.888 sobre 3.08 correspondiente al 93.77%, y obteniendo una puntuación de excelente. Se recomiendo que se desarrollen más actividades que involucren la participación de padres de familia y comunidad en general por lo que es difícil cumplir con este requerimiento ya que los representantes y estudiantes viven en lugares muy distantes de la institución y se les hace dificultosa la integración cada vez que se organiza alguna actividad en el plantel.

En el instrumento: **Evaluación de los docentes por parte de la rectora**; los docentes obtienen una puntuación de 7,152 sobre 10 correspondiente al 71.52%, equivalente a bueno, esto se debe a que la rectora conoce el trabajo realizado por los docentes a su cargo. Este instrumento consta de cinco dimensiones: sociabilidad pedagógica con un puntaje de 1.664 sobre 2.35 correspondiente al 70.81%, con relación a la atención a estudiantes con necesidades especiales se obtuvo un puntaje de 1.370 sobre 2.06 correspondiente al 66.505%, en habilidades pedagógicas y didácticas el 2.283 sobre 2.94 correspondiente al 77.72%, aplicación de normas y reglamentos se obtuvo 1.053 sobre 1.47 que corresponde al 71.63% y por último, en relación con la comunidad 0.780 sobre 1.18 correspondiente al 66.102%, como se puede evidenciar las puntuaciones son muy bajas por lo que se recomienda a los docentes realizar talleres de capacitación en el ámbito pedagógico y humano así como también la sociabilidad de inclusión con toda la comunidad educativa.

En el instrumento: **Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes**, los docentes obtienen una puntuación de 14.422 sobre 24, equivalente al 60.091% correspondiente a bueno, siendo esta nota el resultado más baja de todos los puntajes alcanzados por los docentes. Dentro de la evaluación de los docentes efectuada por los alumnos se destacan los siguientes puntos: Habilidades pedagógicas y didácticas: Los docentes obtienen un puntaje de 6.770 sobre 10,97 que corresponde al 61.71% equivalente a bueno, puesto que los estudiantes consideran que los maestros deben mejorar en adecuar los temas a los intereses de los alumnos, utilizar tecnologías para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, promover el desarrollo de habilidades como descubrimiento, síntesis, observación y la inclusión de materiales didácticos en las clases. En habilidades de sociabilidad pedagógica, los docentes obtienen un puntaje de 2.44 sobre 4,12 correspondiente al 59.10%, equivalente a bueno, puesto que los estudiantes consideran, que los docentes deben explicar de mejor manera la forma en que se evaluará la asignatura, reforzar mejor los temas enseñados en la clase anterior, y aprovechar más el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo. En Atención a estudiantes con necesidades individuales: Los docentes obtienen un puntaje de 2.56 sobre 4,80 correspondiente al 53.35%, equivalente a buena los estudiantes consideran que no existe una comunicación apropiada entre los docentes y los padres de familia, que se debería enviar tareas extras para mejorar los promedios tomando en cuenta que la mayoría de los representantes no saben leer ni escribir por lo que se les hace difícil ayudarlos dependiendo el grados de dificultad. En Relación con los estudiantes: Los docentes obtienen un puntaje de 2.66 sobre 4,11 correspondiente al 60.09%, equivalente a bueno pues consideran que los maestros deberían tomar más en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

En el instrumento: **Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia**, los docentes obtienen un puntaje de 15.112 sobre 16; correspondiente al 94.45%equivalente a excelente, siendo el resultado más alto obtenido dentro de las dimensiones evaluadas en este instrumento. Al entregar las encuestas a padres de familia con la ayuda de sus representados, los estudiantes manifestaban que muchos padres conocen a los profesores y que por lo tanto se les hizo posible la evaluación de los docentes. Dentro de la evaluación a docentes efectuada por los padres de familia están los siguientes aspectos: En Relación con la comunidad, los

docentes obtienen un puntaje de 2.252 sobre 2,53; correspondiente al 89.011% equivalente a excelente, esto se debe a que los padres de familia consideran que los docentes realizan actividades con la comunidad, así como también consideran que deben realizar actividades conjuntamente con padres de familia. En normas y reglamentos, los docentes obtienen un puntaje de 3.313 sobre 3,37 correspondiente al 98.305%, equivalente a excelente, debido a que muchos de los padres de familia conocen la labor docente y consideran que existe una comunicación pertinente. En Sociabilidad pedagógica, los docentes obtienen un puntaje de 4.781 sobre 5,05, correspondiente al 94.67% que equivalente a excelente, pero de todos modos ellos manifiestan que los maestros deberían tomar más en cuenta las opiniones de sus hijos. En atención a los estudiantes con necesidades especiales, los docentes obtienen un puntaje de 4.766 sobre 5,05, correspondiente al 94.35% equivalente a excelente; pues los padres consideran que deberían respetar el ritmo de trabajo de sus hijos, recomendar que sus hijos sean atendidos oportunamente por profesional especializado.

En el instrumento: **Observación de la clase impartida por el docente**, los docentes alcanzaron una puntuación de 26.25 sobre 30, correspondiente al 87.50% puntos equivalente a excelente, cabe mencionar que se evaluó a todos los profesores en una sola hora pedagógica cada uno, sin aviso previo por lo que los maestros cumplieron con las actividades previstas como pruebas, talleres, laboratorios, etc., por lo que no se pudo evidenciar que todos los maestros cumplieran con los puntos señalados en la guía de observación de clase. Dentro de la observación de clase están los siguientes aspectos: En Actividades iniciales, los docentes obtienen un puntaje de 6.41 sobre 7,50, correspondiente al 85.47% equivalente a excelente, esto se debe a que algunos de los maestros no presentan el plan de clase, no dan a conocer los objetivos, y no realizan una evaluación diagnóstica para conocer los conocimientos previos que tienen los alumnos. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes obtienen un puntaje de 14.06 sobre 16,25 correspondiente al 86.52%, equivalente a excelente, debido a que algunos maestros no adecuan los espacios, ni elaboran materiales didácticos novedosos que llamen la atención de los estudiantes. En Ambiente en el aula, los docentes obtienen un puntaje de 5.78 sobre 6,25 correspondiente al 92.48% equivalente a excelente, debido a que algunos docentes no motivan a los estudiantes a participar activamente en clase, sin embargo valoran los aportes de los estudiantes y mantienen la disciplina en el aula.

2. DIRECTIVOS

En el instrumento: **Autoevaluación de la Rectora**, el puntaje total es de 17,364 sobre 20 correspondiente al 56.82%, equivalente a bueno. Esto se debe a que la rectora presenta títulos de tercer nivel, con poca experiencia en la actividad que vienen realizando, lo que le dificulta realizar de forma óptima su trabajo. Dentro de la autoevaluación de la rectora se evalúan los siguientes aspectos: En competencias gerenciales, los directivos obtienen un puntaje de 13.111 sobre 14,65 correspondiente al 65.56%, equivalente a bueno, debido a que cumplen con su trabajo a cabalidad considerando que no se cuenta con los recursos necesarios, sobre la parte financiera, sin embargo toman decisiones importantes en pos del buen funcionamiento de la institución.

En Competencias pedagógicas, la rectora obtiene un puntaje de 2.447 sobre 3,26 correspondiente al 75.06% equivalente a bueno debido a que cumplen de forma idónea con su trabajo, se podría mejorar en cuanto a incrementar las observaciones de clase de los docentes. En competencias de liderazgo en la comunidad, la rectora obtienen un puntaje de 1.806 sobre 2,09 correspondiente al 86.41% equivalente a excelente debido a su labor acertada, sin embargo se podría planificar más actividades que involucren a la comunidad.

En el instrumento: **Evaluación de Directivos por el Consejo Técnico**, el puntaje total es de 18,634 sobre 20 correspondiente al 93.17, equivalente a excelente. Esto se debe a que el Consejo Técnico aprecia, reconoce y valora el trabajo realizado por los directivos de la institución. Dentro de la valuación de directivos por el concejo técnico se evalúan los siguientes aspectos: Competencias gerenciales, los directivos obtienen un puntaje de 13,619 sobre 14,59 correspondiente al 93.34%, equivalente a excelente debido a que los directivos en todo lo relacionado a actividades gerenciales están siempre prestos a trabajar y colaborar. En Competencias pedagógicas, los directivos obtienen un puntaje de 3,009 sobre 3,29 correspondiente al 91.46%, equivalente a excelente debido a su preparación pedagógica y disposición para el trabajo. En Competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos obtienen un puntaje de 2.006 sobre 2,12 correspondiente al 94.62%; equivalente a excelente debido a su capacidad de liderar apropiadamente en la institución educativa.

En el instrumento: **Evaluación de Directivos por parte del Consejo Estudiantil**, el puntaje alcanzado es de 16.203 sobre 20 correspondiente al 81.02%, equivalente a excelente. Esto se debe a que los directivos trabajan por y para los estudiantes, en ello se evidencia el reconocimiento y la valoración por parte de los estudiantes. Dentro de la evaluación de directivos por parte del consejo estudiantil se evalúan los siguientes aspectos: Competencias gerenciales, los directivos obtienen un puntaje de 8.161 sobre 10 correspondiente al 81.61%, equivalente a excelente debido a su permanente colaboración y acompañamiento al Consejo Estudiantil. En Competencias pedagógicas, los directivos obtienen un puntaje de 3.068 sobre 3,57 correspondiente al 85.94%, equivalente a excelente debido al apoyo brindado por los directivos para la solución de problemas. En Competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos obtienen un puntaje de 4.974 sobre 6,43 correspondiente al 77.36%; equivalente a excelente, debido a su actuación ejemplar y de liderazgo hacia el consejo estudiantil y el resto de estudiantes.

En el instrumento: **Evaluación de Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia**, el puntaje alcanzado es de 20 sobre 20 correspondiente al 100% equivalente a excelente. Esto se debe a que los padres reconocen la labor realizada por los directivos. Dentro de la evaluación de directivos por parte del comité central de padres de familia se evalúan los siguientes aspectos: Competencias gerenciales: Los directivos obtienen un puntaje de 11.883 sobre 12.10 correspondiente al 98.21% equivalente a excelente debido al compromiso de los directivos. En Competencias pedagógicas, los directivos obtienen un puntaje de 3.162 sobre 3,16 correspondiente al 100%, equivalente a excelente debido al aprecio y reconocimiento que tienen los padres por los directivos. En Competencias de liderazgo en la comunidad: Los directivos obtienen un puntaje de 5.270 sobre 6,43 correspondiente al 100% equivalente a excelente consideran que debe incrementarse la participación de los padres de familia en la institución.

En el instrumento: **Evaluación de Directivos por el Supervisor de Educación**, el puntaje total es de 15.212 sobre 20 correspondiente al 76.06%, equivalente a excelente. Esto se debe al buen trabajo que realizan los directivos por la institución. Dentro de la Evaluación de Directivos por el Supervisor de Educación se evalúan los siguientes aspectos: Competencias gerenciales, los directivos obtienen un puntaje de 10.979 sobre 14,45 correspondiente al 75.51%; equivalente a excelente debido a la capacidad gerencial de los directivos. En Competencias pedagógicas, los

directivos obtienen un puntaje de 2.228 sobre 3,11 correspondiente al 71.64%; equivalente a excelente debido a que al tener una preparación idónea están capacitados para una dirección pedagógica apropiada. En Competencias de liderazgo en la comunidad, Los directivos obtienen un puntaje de 2.006 sobre 2,44 correspondiente al 82.17%, equivalente a excelente debido a su compromiso con la comunidad.

A nivel público, en la actualidad el Ministerio de Educación se encuentra seleccionando a docentes, uno de los requisitos primordiales es la posesión de un título que acredite al docente ser maestro en Pedagogía con diversas especialidades esto es debido a que la concepción sobre el maestro ha cambiado. Los estudios sobre Teorías del aprendizaje, Didáctica, Psicología, Pedagogía han avanzado mucho, lo que se pretende es que el docente se encuentre suficientemente capacitado para desarrollar nuevas técnicas, estrategias, actitudes, de conocimientos que permita transmitir al estudiante un aprendizaje significativo.

La política de mejoramiento salarial para el docente por parte del estado y la obligatoriedad de laborar ocho diarias no bastan para mejorar la educación, es necesario un compromiso sincero por parte de los estudiantes y maestros en el quehacer educativo.

En nuestro país, aún existen muchos maestros que aplican únicamente técnicas tradicionales plagadas del memorismo y autoritarismo; que desconocen sobre Pedagogía Contemporánea humanística es decir pedagogía de la ternura; que no hacen nada para capacitarse. Esta comodidad ha llevado al estado y en particular al Ministerio de Educación a tomar cartas sobre el asunto presionando, sobre todo en sus inicios, comienza con el proceso de Evaluación de directivos y docentes a nivel Nacional, está presión ha hecho que muchos maestros se capaciten por su cuenta o asistan a cursos dictados por el Ministerio de Educación con el objetivo de prepararse y auto-educarse; pese a la discrepancia de muchos docentes, que aún no pueden adaptarse a los cambios de las nuevas reformas educativas.

El objetivo de este proceso de investigación es el de realizar un diagnóstico del desempeño profesional de docentes y directivos tomando en cuenta los estándares de calidad, el análisis de esta investigación que se ha realizado hasta el momento da respuesta al objetivo planteado anteriormente. Evidenciando en los resultados obtenidos que la calidad de la institución educativa recibe una puntuación

equivalente a Excelente tomando en cuenta que la institución es de reciente creación y que son pocos los estudiantes y maestros en donde no se evidencian mayores problemas, la evaluación de la calidad de las instituciones educativas al momento alcanza un Excelente desarrollo gracias a la investigación que se realizó por parte de los maestrantes de la UTPL se pudo conocer la información pertinente del estado de la institución siendo consciente que es un establecimiento rural donde existen muchas necesidades, la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos se categorizó como Excelente es decir cumplen con los estándares de calidad del desempeño profesional docentes y directivos pese a que algunos docentes no utilizan adecuadamente las estrategias de enseñanza aprendizaje.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Dando cumplimiento a los objetivos planteados para el proceso de esta investigación se llevó a cabo el diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Fiscal "NONO".
2. Mediante la búsqueda de información de las diferentes fuentes se pudo estructurar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional docentes y directivos lo que permitió tener un conocimiento claro sobre la interpretación y análisis de la información.
3. La evaluación del desempeño profesional de los docentes llevado a cabo en el Colegio Fiscal "NONO", evidencio en primer lugar, la inadecuada integración con el resto de la comunidad educativa, segundo, los maestros no usan materiales tecnológicos y didácticos en el desarrollo de sus clases diarias.
4. Los docentes no hacen uso de la tecnología e información actualizada, necesaria para el desarrollo integral de sus clases en el inter aprendizaje.
5. La comunicación entre los docentes y padres de familia no se desarrolla en su totalidad puesto que no existe un acercamiento entre sus partes.
6. En la Evaluación del desempeño profesional de los directivos se evidencio una falta de comunicación entre los actores de comunidad.
7. Los directivos no promueven el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales privadas.
8. En otros caso los directivos no entregan oportunamente los datos estadísticos, informes y documentos solicitados por la dirección provincial.
9. De igual manera los directivos no garantizan la elaboración de adaptaciones curriculares en casos de estudiantes con capacidades especiales.
10. La información obtenida categorizo a la Institución como excelente es decir las autoridades están obligados a guiar a sus maestros hacia la excelencia. La infraestructura espacios físicos, material tecnológico del colegio favorecen la calidad de la educación. Los profesores del colegio Fiscal "NONO" deben

prepararse mejor en el uso de tecnologías en el aula y el uso del material o recursos didácticos.

RECOMENDACIONES

1. Cumplir con todos los objetivos planteados para el proceso de esta investigación, con el propósito de cumplir con el diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de docentes y directivos del Colegio Fiscal “NONO”.
2. Buscar toda la información necesaria en diferentes fuentes de consulta, lo que permitirá concretar el Marco Teórico Conceptual para la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos lo que permitirá tener un conocimiento claro sobre la interpretación y análisis de la información.
3. Realizar actividades que permitan la integración entre los miembros de la comunidad educativa, mejorando de esta manera las relaciones personales e interpersonales entre cada uno de ellos. Realizar talleres para la creación y buen uso del material didáctico en el aula, lo que permitirá la predisposición del estudiante para adquirir nuevos conocimientos, puesto que las clases serán más amenas al momento de utilizar material didáctico.
4. Incentivar en los docentes el uso constante de las diferentes herramientas tecnológicas, mismas que permitirán el desarrollo integral de sus clases en el inter aprendizaje.
5. Mejorar las relaciones entre los docentes y los padres de familia, a través de actividades que permitan la recreación e integración entre sus pares, lo que permitirá un acercamiento entre docentes y padres de familia.
6. Los directivos del establecimiento necesitan un acercamiento con los miembros de la comunidad educativa, a través de un cambio de actitud para socializar las diferentes actividades que se llevan a cabo en la Institución.
7. Se debe promover actividades que ayuden a establecer las relaciones con las diferentes entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales privadas, en beneficio de la Institución educativa.
8. Presentar todos los documentos datos estadísticos, e informes solicitados por la dirección provincial, para agilizar las actividades que la Institución necesita, de esta manera se puede mejorar la imagen de la misma.
9. Elaborar las adaptaciones curriculares para los estudiantes en el caso que la Institución presente estudiantes que necesiten de este beneficio.

10. Buscar mejorar aún más el desempeño profesional de los docentes y directivos así también lo referente al material tecnológico, las adaptaciones curriculares en favor de la calidad de la educación. Mejorar el uso de tecnologías en el aula y el uso del material o recursos didácticos.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TÍTULO: CAPACITAR A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS, EN LA UTILIZACIÓN ADECUADA DE LAS TICS E IMPLEMENTACIÓN DE MATERIALES DIDÁCTICOS EN LAS CLASES DIARIAS COMO HERRAMIENTAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

JUSTIFICACIÓN:

En el Colegio Fiscal "NONO" según las encuestas aplicadas, se ha visto que los docentes presentan dificultades en la utilización adecuada de las **Tics** tecnologías de la información y comunicación en el aula. Además los estudiantes reconocen que los docentes presentan limitaciones en cuanto al uso de recursos didácticos que deberían ser utilizadas a mayor escala.

La "sociedad de la información" en general y las nuevas tecnologías en particular inciden de manera significativa en todos los niveles del mundo educativo.

Las nuevas generaciones van asimilando de manera natural esta nueva cultura que se va conformando y que para nosotros, los docentes, conlleva muchas veces importantes esfuerzos.; ya que los jóvenes de esta era están al día con la tecnología e inclusive saben más que el maestro, por esa exigencia es que debemos como docentes estar en constante capacitación y actualización pedagógicas.

Pero además de este uso y disfrute de los medios tecnológicos, que permitirá realizar actividades educativas dirigidas a su desarrollo psicomotor, cognitivo, emocional y social, las nuevas tecnologías también pueden contribuir a aumentar el contacto con personas que viven o trabajan en lugares distantes.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Capacitar el fortalecimiento de los maestros del colegio Fiscal "NONO" en la utilización adecuada de las Tics y el uso de los materiales didácticos en el aula; como eje fundamental por medio de talleres con el fin de mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Diagnosticar el conocimiento previo que tienen los docentes en el uso de las TICS para formar niveles de capacitación.
- Generar una red virtual de aprendizaje institucional con software libre.
- Incorporar el uso de materiales didácticos en el quehacer educativo.
- Desarrollar en los docentes los conocimientos, habilidades y actitudes para el uso correcto de las TICS en el aula.

ACTIVIDADES

1. Realizar cronograma de capacitación de los talleres; que se desarrollaran en los meses de Agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2013. El taller se desarrollará en la modalidad semi-presencial.
2. Elaboración de recursos y materiales didácticos. Las dos semanas están destinadas al desarrollo y elaboración de recursos didácticos y su aplicación en las diferentes materias.
3. Socialización de la Capacitación docente en las Tics. Con duración de 12 horas, el taller deberá estar enfocado en capacitar a los docentes en la utilización adecuada de las Tics como herramientas didácticas en los procesos de enseñanza.
4. Desarrollo del Taller nº1. 12 horas estarán destinadas a la realización del taller “uso e implantación de las Tics” en las clases diarias a los docentes del Colegio Fiscal Nono.
5. Desarrollo del Taller nº2. Capacitación docente en la utilización de los materiales didácticos. Las siguientes 12 horas estarán destinadas a la realización del taller “uso e implantación de materiales didácticos en las clases diarias a los docentes del Colegio Fiscal Nono”.

Las actividades que deben realizar los docentes son:

6. **Descargar materiales:** Cada semana el docente podrá bajar a su computadora los materiales
7. **Realización de actividades diversas:** lecturas, experiencias en el campo de la enseñanza, actividades de reflexión y aplicación, actividades de intercambio con los participantes.
8. Seguimiento a los docentes por parte del capacitador; lo cual será constante con el objetivo de acompañar y sostener el éxito del proceso.

9. Elaboración de informes del rendimiento a la institución.
10. Reunión de docentes para discutir sobre las técnicas planteadas. Así mismo tendrán sesiones de una hora para evaluar el avance del trabajo realizado.

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Los talleres de capacitación se realizará a los docentes del colegio Fiscal "NONO" durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre del año 2013, de manera semi presencial para lo cual los docentes deberán trabajar dos horas cada viernes; con una duración de 12 horas por taller, utilizarán el aula de computación de la institución por las mañanas. Para la actividad presencial los docentes recibirán el taller de capacitación en el laboratorio de computación del colegio bajo la coordinación del capacitador que en este caso será el maestro de computación y para el taller de didáctica usaremos cualquier otra aula.

POBLACIÓN

- ❖ Facilitador: Profesor de Computación
- ❖ Facilitador: Profesor de didáctica
- ❖ Docentes de la institución

SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Recursos Humanos: Capacitadores, docentes, directivos,

Recursos Tecnológicos: Computadoras, Red Virtual, Computador personal con acceso a Internet, Infocus, Correo electrónico.

Recursos Materiales: Fotocopias, cartulina, tijera, goma etc.

Recursos Físicos: Laboratorio de computación.

Recursos Económicos: Presupuesto para pagar al profesor de computación durante los dos meses por el taller de capacitación.

Recursos Organizacionales:

Autorización de los directivos del colegio para utilizar el laboratorio de computación Las autoridades deben tener presente los talleres a fin de evitar otro tipo de capacitación durante este tiempo.

PRESUPUESTO

Refrigerio para los maestros durante la capacitación tutorial presencial por un mes:

160 dólares

Fotocopias, carpeta, etc., 40 dólares

Materiales didácticos del medio: 20 dólares

Certificados: 40 dólares

Imprevistos: 100 dólares

TOTAL: 360 dólares.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, A. (2007). *La Evaluación de la calidad y la acreditación de la Educación Superior Ecuatoriana*. Recuperado el 25 de 08 de 2013, de <file:///G:/LA%20IMPORTANCIA%20DE%20LA%20EVALUACION%20DE%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20CONFORME%20A%20LA%20NUEVA%20LEY%20ORGANICA%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR%20DEL%20ECUADOR%20-%20Andres%20Martinez%20Moscoso%20-%20Academia.edu2.ht>
- BUSTAMANTE, D. J. (22 de junio de 2013). *LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. Recuperado el 27 de 08 de 2013, de <http://redesoei.ning.com/profiles/blogs/la-calidad-de-las-instituciones-educativas>
- Cáceres, Y. d. (2000). *Evaluación de la Calidad Educativa en Instituciones*. Recuperado el 27 de 08 de 2013, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qt2f77LiVh0J:www.virtualeduca.info/ponencias2011/176/Ponencia%2520Virtual%2520Educa%25202011.doc+EVALUACION+DE+LA+CALIDAD+DE+LAS+INSTITUCIONES+EDUCATIVAS.doc&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- Chile, M. d. (2007). *Evaluación de Desempeño*. Santiago: Quebecor World S.A.
- CISNEROS, D. L. (4 de Septiembre de 2008). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE*. Recuperado el 16 de 08 de 2013, de www.slideshare.net/.../guia-de-evaluacion-del-desempeo-del-director
- Educación, M. d. (31 de Agosto de 2010). *Evaluación anual de desempeño de docentes*. Recuperado el 23 de 08 de 2013, de http://www.maristas.org.mx/portal/sites/default/files/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf
- Educación, M. d. (2010). *Evaluación al desempeño docente*. Recuperado el 25 de 08 de 2013, de <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>
- Encarnación, B. (23 de feb de 1968). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. Recuperado el 27 de 08 de 2013, de bencarnacion@cacel.com.ec
- España, G. (18 de Diciembre de 2012). *Simposio presentado al XII Congreso Intruniversitario*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Gajardo, I. (24 de julio de 2007). *Evaluación de desempeño de docentes directivos y técnicos pedagógicos*. *Diario Ciudadano el Rancahuaso*.

Gento. (2002). *La calidad de las instituciones educativas en el siglo XXI*. Recuperado el 27 de 08 de 2013, de <http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativasTendenciasActuales.pdf>

Jazo, M. A. (2010). Evaluación del Desempeño del Directivo. *Gestión Directiva y Liderazgo*, 147.

Velez, C. M. (Marzo de 2008). *Guia Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente*. Recuperado el 22 de 08 de 2013, de Ministerio de Educación Nacional.: www.mineduccion.gov.co

ANEXOS

ANEXOS 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Febrero del 2013

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, mayo del 2012

Señor (a)

Rector-Director de Instituciones Educativas

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 el 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 Postgrado 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 Sr. (a) Rector (a) - Director (a). muy comedidamente, autorice a..... PAMFIA FIIZARFTH CORTFZ BONIII A, Maestrante del Postgrado 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 se 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, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Mg. Carmen Sánchez L.
**COORDINADORA DE TITULACIÓN
DE LA MAESTRIA DE PEDAGOGÍA**

COLEGIO FISCAL "NONO"

Acuerdo Ministerial No. 339 - del 1°. De Octubre del 2008
Parroquia de Nono - Teléfono: 2786-197 colegionono@zafiro.ec



CERTIFICACIÓN

LIC. ALEXANDRA SOLIS
RECTORA DEL COLEGIO FISCAL "NONO"

A petición verbal de la interesada, CERTIFICO Que, la señora Licenciada Pamela Elizabeth Cortez Bonilla, portadora C.I: 0919081125; Maestrante de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación sobre: "Evaluación de la calidad del desempeño Profesional Docente y Directivo en el Ciclo Básico y Bachillerato del Colegio Fiscal "Nono", en el mes de febrero durante el año 2012-2013"

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, la interesada puede hacer uso del presente como estime conveniente.



Nono, 17 de Junio de 2013

Ciencias, virtud y trabajo
Lic. Alexandra Solis
RECTORA (E)

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

POSTGRADO EN PEDAGOGÍA

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

CERTIFICA:

Haber revisado la tesis de Grado de Magister en Pedagogía "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el ciclo básico y bachillerato del Colegio Fiscal Nono, parroquia Nono, Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2012-2013", presentada por Cortez Bonilla Pamela Elizabeth, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Titulación de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal.

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

Quito, 15 de junio de 2013

Carlos Guarderas V.

Mgs. Carlos Enrique Guarderas Valverde

DIRECTOR DE TESIS

ANEXOS 2

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO
FISCAL "NONO" DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					
TOTAL	---	---	---	---	---

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					
TOTAL	---	---	---	---	---

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

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

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	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 cumpro 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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (1.03 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					
TOTAL	---	---	---	---	---

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					
TOTAL	---	---	---	---	---

INSTRUMENTOS PARA LA VOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca 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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTO

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	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 las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,					
TOTAL	---	---	---	---	---

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					
TOTAL					

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE
LA RECTORA**

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN				
	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.					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR:
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN				
	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.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE
LOS ESTUDIANTES
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y
DIDÁCTICAS**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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 la 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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS
ESTUDIANTES HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	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 comprenan.					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN				
	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.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	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 de los miembros de la comunidad.					
TOTAL	---	---	---	---	---

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

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	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 durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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 mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					
TOTAL	---	---	---	---	---

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

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	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 o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique) Productos y destinos turísticos locales y regionales.

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8o EB 9o EB 10o EB

Bachillerato

(x) 1o Bach (x) 2o Bach (x) 3o Bach

**EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA**

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		
Total respuestas		
Puntaje total.		
Puntaje promedio.		

**EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .		
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		
Total respuestas		
Puntaje total.		
Puntaje promedio.		

**EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
AMBIENTE EN EL AULA**

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		
Total respuestas		
Puntaje total.		
Puntaje promedio.		
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		

**EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
AMBIENTE EN EL AULA**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes			
Coevaluación de los docentes			
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice- rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)			
Evaluación de los docentes por los estudiantes			
Evaluación de los docentes por los padres de familia			
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS			
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES			

INSTRUCTIVO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTORA

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIA GENERAL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
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 la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que 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 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 Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado a los organismos internos de la					

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	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 metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año					
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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO

PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO: COMPETENCIA GENERAL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.4. 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. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.8. 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					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno					

1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
TOTAL	---	---	---	---	---

**PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
TOTAL	---	---	---	---	---

PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
TOTAL	---	---	---	---	---

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GENERAL

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
TOTAL					

**PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN				
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					
TOTAL					

**PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

**INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE
PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GENERAL**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	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 estudiantes.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	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.					
TOTAL	---	---	---	---	---

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS GENERAL**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:					
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	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 Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)					
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
TOTAL	---	---	---	---	---

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

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

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)			
Evaluación del Rector y Vicerector por el Consejo Directivo (Promedio)			
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)			
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)			
Evaluación del Rector, Vicerector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA			

ANEXOS 3

FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y LA OBSERVACIÓN DE CLASES DE LOS DOCENTES DE LA INSTIRUCIÓN



